

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



**PREPARAÇÃO E INSERÇÃO DA PESSOA COM  
DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO**

**Allyne Cristina dos Santos**

São Carlos/SP  
2013

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



## **PREPARAÇÃO E INSERÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO**

Dissertação de Mestrado apresentada à banca examinadora do Programa de Pós-Graduação em Educação Especial da Universidade Federal de São Carlos – UFSCar, como exigência para obtenção do título de Mestre em Educação Especial, sob a orientação da Prof<sup>a</sup> Dra. Maria da Piedade Resende da Costa.

São Carlos/ SP  
2013

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

S237pp

Santos, Allyne Cristina dos.

Preparação e inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho / Allyne Cristina dos Santos. -- São Carlos : UFSCar, 2013.

178 f.

Dissertação (Mestrado) -- Universidade Federal de São Carlos, 2013.

1. Educação Especial. 2. Pessoas com deficiência. 3. Inclusão laboral. 4. Mercado de trabalho. 5. Profissionalização. 6. Empregabilidade. I. Título.

CDD: 371.9 (20ª)



Banca Examinadora de Dissertação de Mestrado de **Allyne Cristina dos Santos**.

Profa. Dra. Maria da Piedade Resende da Costa  
(UFSCar)

Ass. *Maria da Piedade Resende da Costa*

Profa. Dra. Fátima Elisabeth Denari (UFSCar)

Ass. *Fátima Elisabeth Denari*

Profa. Dra. Tércia Regina da Silveira Dias  
(Moura Lacerda)

Ass. *Tércia Regina da Silveira Dias*

Dedico este trabalho aos meus pais Marisa e Jorge, meus heróis, que sempre se sacrificaram para me dar o melhor e deixar-me a maior herança que existe nessa vida: a educação.

Á Marcio Emilio Salmeirão que me ensinou a respeitar as diferenças, ver as coisas simples da vida e acima de tudo a AMAR as pessoas como elas são.

## **Agradecimentos**

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

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

A Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Fátima Elisabeth Denari, que me incentivou no ingresso ao mestrado e no meu percurso, fazendo-se sempre presente. Pela disposição em fazer parte da banca e poder contribuir com suas considerações.

A Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Tércia Regina da Silveira Dias pela disposição em fazer parte da banca e poder contribuir com suas considerações.

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

À Instituição SENAC e seus funcionários que participaram direta e indiretamente deste trabalho, compartilhando suas experiências, dúvidas e reflexões.

À minha família pelo apoio e incentivo aos meus projetos e decisões, por me ensinarem a acreditar e lutar por aquilo que sonhamos, tendo sempre os pés no chão para concretizá-los.

Aos meus amigos que conversando, questionando ou ouvindo, mostraram-se presentes desde a fase inicial deste trabalho. Aos amigos de sempre, de todas as jornadas, compartilhando a pesquisa, o lazer, o trabalho, os sonhos e outros projetos de vida.

À Deus pelas oportunidades, projetos e sonhos realizados.

## RESUMO

Desde 1950 as pessoas com deficiência têm sido inseridas no mercado de trabalho. A partir dessa década, muito foi feito para inclusão dessas pessoas, leis foram criadas para que seus direitos pudessem ser garantidos. Para as empresas essas leis passaram a ser cumpridas apenas para evitar penalidades previstas pelo não cumprimento delas. Na verdade a forma de trabalho da pessoa com deficiência precisa ser conquistada por seu próprio empenho e concebida pela sociedade, pela competência e não porque a legislação lhe conservou de modo caritativo, percentual de vagas, o que contribuiu para a propagação do estigma. Conforme o exposto surgiu as seguintes questões: Como vem sendo preparadas e inseridas as pessoas com deficiências no mercado de trabalho? Será que estas pessoas estão sendo qualificadas adequadamente para enfrentar um mercado competitivo? O presente estudo teve por objetivo verificar como estão sendo preparadas as pessoas com deficiências nos cursos profissionalizantes e como vem ocorrendo sua inserção e inclusão no mercado de trabalho. Esta pesquisa teve um caráter quantitativo e qualitativo, na modalidade exploratória, na medida em que tem a intenção de buscar e averiguar uma situação nova – empregabilidade de pessoas com deficiência, a partir dos centros de formação profissional. A amostra foi composta por três grupos de participantes: i) seis pessoas com deficiência que concluíram cursos profissionalizantes e foram inseridos no mercado de trabalho; ii) cinco docentes de cursos profissionalizantes; e iii) três representantes da empresa. A coleta de dados se deu por meio de entrevistas semiestruturadas e dos registros de observação. Os instrumentos foram submetidos a um estudo piloto para verificar o aspecto semântico. O tratamento dos dados ocorreu por meio da Análise do Conteúdo, que consiste em explicar e sistematizar o conteúdo da mensagem e o significado dele. De acordo com os resultados obtidos pelo estudo, pode-se compreender que na instituição participante, os trabalhadores com deficiência atualmente encontram-se satisfeitos com suas condições de trabalho e sentem-se realizados com as atividades que desenvolvem. A empresa mostrou-se empenhada em cumprir seu papel social e tenta fazer a inclusão desses trabalhadores da maneira mais adequada. E por parte dos docentes dos cursos profissionalizantes, apesar de algumas dificuldades encontradas no processo ensino-aprendizagem, buscaram oferecer um ensino de qualidade e adequado que garanta uma efetiva inserção laboral dessas pessoas.

**Palavras chaves:** Educação Especial, Deficiência, Inclusão Laboral, Mercado de Trabalho, Profissionalização e Empregabilidade.

SANTOS, A. C. dos. *Preparação e Inserção da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho*. Dissertação de Mestrado. Programa de Pós-Graduação em Educação Especial. Universidade Federal de São Carlos. 2013. 178p.

## ABSTRACT

Since 1950, people with deficiency have been inserted in the job market. From this decade much has been made for inclusion of these people, things like, new laws were created as guarantee of their rights. But in the companies' opinion, these laws began to be fulfilled just to avoid penalties, labeling and stigmatizing these people as unable to perform work functions. Actually, the form work of the person with deficiency needs to be conquered by their own effort and designed by the society, by ability and not because the law protects them like charitable way or by percentage of vacancies, which contributed to the spread of stigma. As shown raised some questions: How are been prepared and inserted the people with deficiency in the job market? These people are been qualified adequately to the competitive job market? This Project aims to verify how the people with deficiency are being prepared in the vocational courses and how are been inserted and included in the job market. The sample consisted of three groups of participants: i) six people with disabilities who have completed vocational courses and were inserted in the job market, ii) five teachers of vocational courses, and iii) three representatives of the company. Data collection was through semi-structured interviews and observation records. The instruments underwent a pilot study to check the semantic aspect. The data collection was through semi-structured interviews and observation records. The data treatment occurred through Content Analysis that consists in explaining and systematize the message content and meaning it. According to the results of the study, we can understand that in participating institution, workers with disabilities are currently satisfied with their working conditions and feel fulfilled with activities that develop. The company proved to be committed to fulfilling his social role and tries to include these workers the most appropriate manner. And by teachers of vocational courses, despite some difficulties in teaching-learning process, sought to provide a quality education and adequate to ensure an effective labor insertion of these people.

**Keywords:** Special Education, Deficiency, Labor Inclusion, Job Market, Professional Training and Employability.

## RESUMEN

Desde 1950 las personas con discapacidad han sido incluidas en el mercado laboral. A partir de esta década, se ha hecho mucho para incluir a estas personas, se crearon leyes para que el derecho pueda ser garantizada. Para las empresas de dichas leyes comenzaron a ser satisfecho sólo para evitar sanciones previstas en caso de incumplimiento de los mismos. En realidad, la manera de trabajar de la persona con discapacidad debe ser ganado por su propio compromiso y diseñado por la sociedad, por la habilidad y no porque la ley lo ha mantenido tan caritativo, el porcentaje de vacantes, lo que contribuyó a la difusión del estigma. Como se muestra a las siguientes preguntas surgieron: ¿Cómo se está preparando y se inserta personas con discapacidad en el mercado laboral? ¿Estas personas están calificadas para enfrentar un mercado competitivo? El presente estudio tuvo como objetivo verificar la forma en que están siendo preparadas personas con discapacidad en cursos de formación profesional y como lo ha hecho su inserción e inclusión en el mercado laboral. Este estudio tiene un carácter cuantitativo y cualitativo, exploratorio en el modo en que tiene intención de buscar e investigar una nueva situación - la empleabilidad de las personas con discapacidad de los centros de formación profesional. La muestra estuvo conformada por tres grupos de participantes: i) seis personas con discapacidad que han completado cursos de formación profesional y se insertaron en el mercado laboral, ii) cinco profesores de los cursos de formación profesional, y iii) tres representantes de la empresa. La recolección de datos fue a través de entrevistas semi-estructuradas y registros de observación. Los instrumentos se sometieron a un estudio piloto para comprobar el aspecto semántico. Los datos se produjo a través de análisis de contenido, que es explicar y sistematizar el contenido del mensaje y en serio. De acuerdo con los resultados del estudio, se puede entender que la institución participante, los trabajadores con discapacidad están satisfechos con sus condiciones de trabajo y sentirse realizado con las actividades que se desarrollen. La compañía demostró estar comprometido con el cumplimiento de su función social y trata de incluir a estos trabajadores de manera óptima. Y por los profesores de los cursos de formación profesional, a pesar de algunas dificultades en el proceso de enseñanza-aprendizaje, trató de proporcionar una educación de calidad y garantizar la adecuada inserción laboral efectiva de estas personas.

**Palabras clave:** Educación Especial, Discapacidad, incluido el trabajo, mercado de trabajo empleabilidad y profesionalización.

## LISTA DE QUADROS

<b>Quadro 1:</b> Pesquisa no Portal Capes em Dissertações - Termo utilizado: “Preparação Profissional e Pessoa com Deficiência” 2002 – 2012.....	76
<b>Quadro 2:</b> Pesquisa no Portal Capes em Dissertações - Termo utilizado: “Empregabilidade da Pessoa com Deficiência” 2002 – 2012.....	77
<b>Quadro 3:</b> Pesquisa no Portal Capes em Dissertações - Termo utilizado: “Preparação e Inserção da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho” 2002 – 2012.....	78
<b>Quadro 4:</b> Pesquisa no Portal Capes em Teses - Termo utilizado: “Preparação Profissional da Pessoa com Deficiência” 2002 – 2012.....	79
<b>Quadro 5:</b> Pesquisa no Portal Capes em Teses - Termo utilizado: “Empregabilidade da Pessoa com Deficiência” 2002 – 2012.....	79
<b>Quadro 6:</b> Pesquisa no SciELO - Termo utilizado: “Empregabilidade das Pessoas com Deficiência” 2002 – 2012.....	83
<b>Quadro 7:</b> Pesquisa no SciELO - Termo utilizado: “Preparação e Inserção das Pessoas com Deficiência” 2001 – 2012.....	84
<b>Quadro 8:</b> Pesquisa no Portal Periódicos Capes - Termo utilizado: “Empregabilidade da Pessoa com Deficiência” 2002 – 2012.....	84
<b>Quadro 9:</b> Pesquisa no Google Acadêmico Internacional e Nacional - Termo utilizado: “Preparação Profissional das Pessoas com Deficiência” 2002 – 2012.....	85
<b>Quadro 10:</b> Pesquisa no Google Acadêmico Internacional e Nacional - Termo utilizado: “Empregabilidade das Pessoas com Deficiência” 2002 – 2012.....	85
<b>Quadro 11:</b> Pesquisa no Google Acadêmico Internacional e Nacional - Termo utilizado: “Preparação e Inserção das Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho” 2002 – 2012.....	88
<b>Quadro 12:</b> Trabalhadores com Deficiência – Estudo Piloto .....	115
<b>Quadro 13:</b> Entrevistas com os Trabalhadores com Deficiência – Estudo Piloto.....	116
<b>Quadro 14:</b> Representantes da Empresa – Estudo Piloto.....	120
<b>Quadro 15:</b> Entrevistas com os Representantes da Empresa – Estudo Piloto.....	120
<b>Quadro 16:</b> Docentes – Estudo Piloto.....	125
<b>Quadro 17:</b> Entrevistas com os Docentes de Cursos Profissionalizantes – Estudo Piloto.....	125
<b>Quadro 18:</b> Trabalhadores com Deficiência.....	130
<b>Quadro 19:</b> Entrevista com os Trabalhadores com Deficiência.....	130

<b>Quadro 20:</b> Representantes da Empresa.....	137
<b>Quadro 21:</b> Entrevistas com os Representantes da Empresa.....	137
<b>Quadro 22:</b> Docentes.....	142
<b>Quadro 23:</b> Entrevistas com os Docentes de Cursos Profissionalizantes.....	143

**LISTA DE FIGURAS**

<b>Figura 1:</b> O Modelo Médico da Deficiência e as ideias associadas.....	28
<b>Figura 2:</b> Gráfico do Número de publicações anuais no Banco de Teses do Portal Capes.....	73
<b>Figura 3:</b> Gráfico do Número de dissertações por áreas.....	74
<b>Figura 4:</b> Gráfico das Dissertações e Teses por regiões.....	75
<b>Figura 5:</b> Gráfico do Mercado de trabalho e pessoa com deficiência: Artigos (2002 – 2012).....	81
<b>Figura 6:</b> Gráfico do Mercado de trabalho e pessoa com deficiência por áreas (2002 – 2012).....	82
<b>Figura 7:</b> Mapas Antigos das Deficiências Sensoriais.....	99
<b>Figura 8:</b> População Residente, por Tipo de Deficiência Permanente – Total.....	99
<b>Figura 9:</b> Boletim de Indicadores do Mercado de Trabalho – Pessoas com Deficiência I.....	101
<b>Figura 9:</b> Boletim de Indicadores do Mercado de Trabalho – Pessoas com Deficiência II.....	102
<b>Figura 9:</b> Boletim de Indicadores do Mercado de Trabalho – Pessoas com Deficiência III.....	103
<b>Figura 9:</b> Boletim de Indicadores do Mercado de Trabalho – Pessoas com Deficiência IV.....	104

## LISTA DE TABELAS

<b>Tabela 1:</b> Número de publicações anuais no Banco de Teses do Portal Capes.....	72
<b>Tabela 2:</b> Número de dissertações por áreas.....	74
<b>Tabela 3:</b> Dissertações e Teses divididas por regiões.....	75
<b>Tabela 4:</b> Mercado de trabalho e pessoa com deficiência: Artigos (2002 – 2012).....	81
<b>Tabela 5:</b> Mercado de trabalho e pessoa com deficiência por áreas (2002 – 2012).....	82

## LISTA DE SIGLAS

- APAE – Associação de Pais e Mestre dos Excepcionais
- BCO – Biblioteca Comunitária da UFSCar
- CPS – Centro de Políticas Sociais
- CEPRO – Centro de Educação Experimental
- CORDE – Coordenadoria Nacional para Integração das Pessoas Portadora de Deficiência
- CID – Classificação Internacional de Doença
- CLT – Consolidação das Leis do Trabalho
- FGV – Fundação Getúlio Vargas
- IBDD – Instituto Brasileiro de Defesa dos Direitos das Pessoas com Deficiência
- IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
- IBRE – Instituto Brasileiro de Economia
- INSS - Instituto Nacional de Seguro Social
- LIBRAS – Linguagem Brasileira de Sinais
- LOAS – Lei Orgânica de Assistência Social
- MTE – Ministério do Trabalho e Emprego
- MPAS – Ministério da Previdência e Assistência Social
- MS – Ministério da Saúde
- OIT – Organização Internacional do Trabalho
- ONU – Organização das Nações Unidas
- PHST – Programa de Habilidades Sociais para o Trabalho
- PPD – Pessoa Portadora de Deficiência
- PPI – Pessoa Portadora de Incapacidade
- RAIS – Relação Anual de Informações Sociais
- SEADE – Sistema Estadual de Análise de Dados
- SEAS – Secretaria de Estado de Assistência Social
- SENAC – Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial
- TEC NEP – Tecnologia, Educação e Profissionalização para Pessoas com Necessidades Educacionais Especiais
- UNESCO – Organização das Nações Unidas para Educação, Ciência e Cultura

## SUMÁRIO

Apresentação.....	13
Introdução.....	15
1.Aspectos Históricos da Educação Especial – princípios de uma reflexão.....	24
2. Profissionalização: Uma Caminhada pela História Laboral da Pessoa com Deficiência.....	36
3.Legislação: Aspectos Legais para Inclusão das Pessoas com Deficiência.....	47
4. Atual Situação da Pessoa com Deficiência no Cenário Laboral Brasileiro.....	70
4.1. Dados que comprovem a real situação das Pessoas com Deficiência no Cenário Laboral.....	99
5.Método.....	108
5.1 Estudo Piloto.....	109
5.1.1. Participantes.....	110
5.1.3. Instrumentos.....	110
5.1.3 Ambiente, Local e Equipamentos.....	111
5.1.4 Procedimentos.....	112
5.2 Apresentação e Análise dos Dados – Estudo Piloto.....	115
5.2.1 Resultado do Estudo Piloto.....	127
5.3 Pesquisa Final .....	129
5.3.1 Método.....	129
5.4 Apresentação e Análise dos Dados – Pesquisa Final.....	130
6. Considerações Finais.....	150
Referências.....	153
Anexo	
Anexo 01: Aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa em Seres Humanos.....	167
Apêndices	
Apêndice 01: Roteiro de Entrevista Semiestruturada Destinado aos Trabalhadores com Deficiência.....	168
Apêndice 02: Roteiro de Entrevista Semiestruturada Destinado aos Docentes de Cursos Profissionalizantes.....	169
Apêndice 03: Roteiro de Entrevista Semiestruturada Destinado aos Responsáveis pela Empresa.....	170
Apêndice 04: Termo de Consentimento Livre e Esclarecido Destinado aos Trabalhadores com Deficiência.....	171

Apêndice 05: Termo de Consentimento Livre e Esclarecido Destinado aos Pais dos Trabalhadores menores de 18 anos.....	173
Apêndice 06: Termo de Consentimento Livre e Esclarecido Destinado aos Docentes de Cursos Profissionalizantes.....	175
Apêndice 07: Termo de Consentimento Livre e Esclarecido Destinado aos Responsáveis pela Empresa.....	177

## APRESENTAÇÃO

Nascida e criada na cidade de São Carlos, há 25 anos, sempre me identifiquei muito com a área da educação. O mundo das palavras me atraía, as histórias de Capitu e Bentinho, Luísa e Jorge, os poemas de Luís Vaz de Camões me encantavam profundamente, e a certeza de que faria o curso de Letras se efetivou.

Em 2005 comecei a cursar a Faculdade de Letras com habilitação em Língua Portuguesa, Inglesa e Espanhola e respectivas Literaturas.

Nesse momento, meu contato com a área de Educação passou a se tornar muito intenso, pois concomitantemente com a faculdade, trabalhava em uma escola privada de ensino fundamental e médio. Em 2008 passei a lecionar em instituição de ensino de jovens e adultos. Perante as muitas dificuldades encontradas em sala de aula, devido à diversidade do público atendido por esse tipo de ensino, algumas questões começaram a me preocupar e a incomodar, sendo uma delas a qualidade do ensino oferecido a esse público e a diversidade existente nele. Essas questões permearam por muito tempo.

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

Mais adiante com meus pensamentos, comecei a questionar-me que devido a toda essa problemática, qual seriam os tipos de profissionais que a instituição estava formando para o mercado, e o que levava as empresas a contratarem esses profissionais.

Contudo, passei a pensar na problemática laboral das pessoas com deficiência, como estava acontecendo inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho e quais as exigências do mercado para essas pessoas. Para obter mais informações e adquirir novos conhecimentos para que contribuísse sobre essas questões fiz uma Especialização em Educação Especial e Inclusiva e outra sobre Docência Profissional. Esses cursos me proporcionaram respostas muito superficiais a respeito da preparação e profissionalização das pessoas com deficiência

Buscando me aprofundar mais sobre a preparação e inserção laboral das pessoas com deficiência é que procurei cursar o Mestrado em Educação Especial, que no período de 2 anos me proporcionou grande conhecimento para que realizasse esta pesquisa e obtendo significativos resultados, contribuindo para a área

## INTRODUÇÃO

O processo de inclusão com pessoas com deficiências na sociedade é um tema atual e de grande repercussão social, repercussão esta iniciada especialmente a partir da década de 1990, devido à Declaração de Salamanca, resultado da Conferência Mundial sobre Necessidades Educacionais Especiais: acesso e qualidade de vida, promovida pelo governo da Espanha e pela UNESCO. Durante este período fortaleceram-se os movimentos inclusivos enfatizando as pessoas com deficiência e as discussões sobre questões relacionadas à diversidade.

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

Na Antiguidade, as pessoas com deficiência eram totalmente segregadas, excluídas e até, em alguns casos, condenadas à morte logo ao nascer. Entendia-se que a deficiência era um mal para toda a humanidade e as famílias cujos entes eram deficientes estavam sujeitas à desgraça dos deuses, por isso livrar-se deles seria a melhor opção. Durante os séculos das Idades Média e Moderna, a vida de pessoas com deficiência era preservada, mas estas eram muitas vezes isoladas e trancadas em quartos ou em casebres, separados das casas da família.

No século XVI a história da Educação Especial passou a ser traçada por médicos e pedagogos que acreditavam na educação de pessoas até então consideradas ineducáveis. Nesta época, o cuidado com as pessoas que possuíam algum tipo de deficiência era sob custódia, mantendo-as segregadas; consideradas diferentes elas seriam mais bem cuidadas, protegidas e atendidas em suas necessidades se mantidas em ambientes isolados (ARANHA, 2000).

A década de 1980 parece ter eliminado alguns preconceitos, e ao abandonar o misticismo centrado no indivíduo e na razão, a compreensão da humanidade trouxe uma nova concepção desses sujeitos, considerados “excepcionais”, mas que de acordo com os direitos humanos poderiam ser tratados, assistidos e, talvez, integrados à sociedade. Surge assim, a visão assistencialista às pessoas com deficiência, que embora não carregassem mais a marca da condenação, ainda eram excluídas por serem consideradas incapazes (SILVA, 1986).

No século XX a sociedade passou a perceber que segregar as pessoas com deficiência significava prejuízos, devido ao elevado custo dos programas para mantê-las. Em consequência, surgiu a proposta da integração que propunha benefícios tanto para os que

possuíam alguma deficiência, quanto para os considerados “normais”. Essa proposta tinha como meta desenvolver a independência e autonomia, impulsionando a preocupação com a qualidade de vida e contextos culturais mais padronizados, a fim de maximizar a possibilidade de desenvolvimento interpessoal e futura inserção social. A filosofia da integração e da normalização foi estabelecida como consequência aos interesses políticos, aos prestadores de serviços, aos pais, entre outros.

O princípio da normalização propunha que toda pessoa com deficiência teria o direito de experienciar um estilo ou padrão de vida que seria comum ou normal em sua cultura e que deveriam ser fornecidas oportunidades iguais de participação em todas as mesmas atividades partilhadas por grupos de idades equivalentes. A concepção da integração era de juntar as partes separadas no sentido de reconstruir uma totalidade (PEREIRA, 1980; JANNUZZI, 1985; MENDES, 2006).

No contexto mundial, o princípio da inclusão passa então a ser defendido como uma proposta da aplicação prática ao campo da educação de um movimento denominado inclusão social, que implicaria a construção de um processo bilateral no qual as pessoas excluídas e a sociedade buscam, em parceria, efetivar a equiparação de oportunidades para todos, construindo uma sociedade democrática nas quais todos conquistariam sua cidadania, a diversidade seria respeitada e haveria aceitação e reconhecimento político das diferenças, como previsto em vários documentos legais, tais como a Declaração de Salamanca (MENDES, 2006).

A diversidade consiste em admitir que as pessoas possam ter direitos iguais, porém ter práticas e atitudes diferentes. A igualdade e a desigualdade são princípios éticos, já a diferença não necessariamente. Uma pessoa pode ser diferente da outra, mas não desigual (SOUZA, 1994).

Com todas as tentativas de incluir as pessoas com deficiência, atualmente podemos dizer que vivemos em uma sociedade heterogênea, em que os indivíduos são diferentes entre si sob vários aspectos, como o biológico, o psicológico, o social e o cultural. Como salienta Sacristán (2002, p. 17):

Somos únicos porque somos “variados” internamente, porque somos uma combinação irrepitível de condições e qualidades diversas que não são estáticas, o que nos faz também diversos em relação a nós mesmos ao longo do tempo e segundo as circunstâncias mutáveis que nos afetam.

Cada pessoa é diferente uma da outra, cada uma tem sua individualidade, seu modo de agir e pensar diante de nossa sociedade. Para Sacristán (2002), a diferença é a manifestação de poder ou de chegar a ser, de ter possibilidades de ser e de participar da sociedade.

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

Segundo Bianchetti (2001), isso pode ser visto nas histórias da mitologia grega, por exemplo, nas quais as situações divinas/humanas aparecem na inclusão, exclusão e busca de meios para compensar carências ou deficiências. Pode-se constatar isso na história de Narciso que ao se olhar em uma poça d’água encanta-se com a sua própria imagem e, não mais conseguindo deixar de admirar-se, morre mirando-se: “Narciso acha feio o que não lhe é espelho...”<sup>1</sup>, em que também podemos ver o impacto do olhar narcísico, pois para Narciso aquilo que não se parecia com ele (que não se assemelha às características ou se enquadra em padrões tidos como normais) é feio, é estranho. Outro exemplo, ainda segundo Bianchetti, (2001) é a história do leito de Procusto, um comerciante que exigia que os viajantes se adequassem exatamente ao tamanho de um determinado leito, como isso raramente acontecia o hóspede era esticado ou amputado para caber na “fôrma”, poucos sobreviviam a tal hospitalidade.

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

“Ter maior ou menor autonomia significa que a pessoa com deficiência tem maior ou menor controle nos vários ambientes físicos e sociais que ela queira e/ou necessite frequentar para atingir seu objetivo” (SASSAKI, 1997, p. 36).

“Independência” é a capacidade de decidir sem depender de outras pessoas. A pessoa com deficiência pode ser mais ou menos independente, e isso vai depender de sua autodeterminação e/ou prontidão para tomar decisões numa situação. Ambas podem ser aprendidas e/ou desenvolvidas.

---

<sup>1</sup> Trecho da música *Sampa* de Caetano Veloso, criada no ano de 1978 e parte do álbum “Muito – Dentro da noite azulada”.

De com Sasaki (1997) quando uma pessoa com ou sem deficiência tem a condição de domínio nos ambientes físico e social, resguardando ao máximo sua privacidade e dignidade, ela é autônoma. O nível dessa autonomia depende da relação entre o grau de prontidão físico-social da pessoa com deficiência e a realidade de um determinado contexto. Uma pessoa com deficiência pode adquirir seu grau de independência conforme as informações que lhe forem fornecidas, conforme sua autodeterminação ou prontidão para tomar essas decisões. Na verdade, a pessoa com deficiência é aquela que não atende às expectativas sociais. Durante muito tempo as pessoas rotuladas como deficientes quaisquer fossem as suas características, eram excluídas da sociedade para o exercício de qualquer atividade por serem consideradas inválidas, sem utilidade social e incapazes de trabalhar. De acordo com Tunes (2007), a deficiência significa falta, parcial, transitória ou absoluta, e é empregada às pessoas que têm alguma inabilidade ou incapacidade para realizar algo previamente determinado. Esse conceito, conseqüentemente, torna-se a identidade da pessoa.

Para Amaral (1997) o conceito de cidadania remete às ideias de pessoas que se distribuem em superiores e inferiores. A diferença, frequentemente, é transformada em desigualdade e as pessoas diferentes são sujeitadas a uma hierarquia de mando e obediência. Os direitos dessas pessoas podem se caracterizar a partir de concessões advindas das diferentes autoridades, elas seriam qualificadas como cidadãs, mas inversamente, poucos usufruiriam desse estado.

Nos dias atuais quando nos referimos às pessoas que possuem algum tipo de deficiência, o termo mais adequado é “pessoa com deficiência”. Porém, cabe ressaltar que essa nomenclatura também evoluiu historicamente, adquirindo *status* de retardados mentais; excepcionais; pessoas portadoras de deficiência; pessoas portadoras de necessidades especiais, entre outros. Cabe ressaltar que neste trabalho será utilizado o termo “pessoa com deficiência”, exceto quando este for referenciado por outro autor.

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

A integração dessas pessoas deve contemplar o oferecimento de oportunidades iguais para todos, independentemente de suas diferenças ou de seu acesso ao mundo, permitindo sua inserção no cotidiano de todo e qualquer ser humano. A pessoa que possui alguma diferença significativa estará integrada quando fizer parte de sua comunidade social, exercendo seus

papéis, vivendo seus direitos, sem que esses sejam caracterizados como concessões e deveres, usufruindo o estado e a qualidade de cidadão (MELETTI, 2003).

A educação e a organização política e trabalhista são formas de participação social dos homens. O trabalho, além de satisfação, realização pessoal e atendimento das necessidades básicas é a visão de si mesmo como agente de transformação social possibilitando meios para a inclusão da pessoa com deficiência na sociedade.

O trabalho é fundamental para garantir a cidadania e o sentimento de pertencimento de qualquer pessoa. Para a pessoa com deficiência, o sentimento de eficácia pelo trabalho e sua produção contribui para a construção de uma identidade social e de reconhecimento de sua capacidade. Por meio do trabalho a pessoa com deficiência se sente parte da sociedade como um sujeito produtivo.

Na década de 1950, no Brasil, iniciaram-se as discussões sobre a profissionalização das pessoas com deficiência. A partir dessa década muito foi feito para inclusão dessas pessoas, leis foram criadas para que seus direitos pudessem ser garantidos e que seu papel de cidadão fosse exercido. Apesar disso, as instituições de um modo geral não qualificam para o mercado de trabalho, algumas se preocupam em oferecer treinamento apenas para o desempenho de determinada função (ANACHE, 1996). De acordo com Sasaki (1997), durante 30 anos a colocação dos profissionais no mercado de trabalho foi feita por meio dos centros de reabilitação profissional, estes além de participar e orientar o processo de avaliação laboral, também acompanhavam a fase de treinamento profissional e finalmente efetivavam essa colocação. Neste período a participação das escolas especiais, centros de habilitação, oficinas protegidas e centros de profissionalização colaboraram com a inserção desses profissionais no mercado de trabalho.

O processo de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho passou por várias fases até chegar ao que é atualmente, são elas: exclusão, fase em que o deficiente era excluído totalmente da sociedade; segregação, nesta o deficiente era visto apenas como lucro fácil por parte das empresas; integração, aqui o deficiente passa a ser contratado desde que tenha qualificação profissional e consiga utilizar os espaços e equipamentos, sem nenhuma adaptação, algumas contratações se dão por motivos práticos e não de integração social, outras valem-se de setores segregativos; e por fim a inclusão atual que busca a equiparação de oportunidade. Nesta fase de inclusão que vivemos hoje temos como respaldo, para garantir aos deficientes os seus direitos, benefícios e serviços.

Alguns estudos no âmbito local, regional e nacional, realizados com o enfoque de verificar a profissionalização das pessoas com deficiência, mostram que apesar de programas

de profissionalização criados para qualificar as pessoas com deficiência, ainda encontram-se longe de prepará-las para as exigências do atual mercado de trabalho.

Goyos (1995), em seu estudo realizado em uma instituição especializada, nos mostra que as escolas que oferecem oficina abrigada estão longe de cumprir seus objetivos relacionados com a profissionalização, pois ao produzir na escola, o aluno não é remunerado e tampouco treinado para que no futuro não seja submisso com relação às questões salariais, aprendendo a não questioná-las. O autor aponta os vários fatores responsáveis pelo fracasso da profissionalização do aluno com deficiência: a escola especial, que enfoca o aluno como irrecuperável e restrito; o material, que se restringe ao uso do professor, acabando este por exercer o controle das atividades dos alunos; a oficina, muitas vezes deficitária, sendo rejeitada pela própria escola e pelas instituições que mantêm vínculos com a escola; a direção da escola, a quem cabe determinar a finalidade da oficina e suas atividades; o professor, que age sob um controle institucional e superficial sobre os alunos, e com isso sempre está no controle de situações problemáticas, na interferência do trabalho, gerando muitas omissões por parte dos alunos; os pais dos alunos, que retiram os alunos antes que o processo de profissionalização termine. Cabe ressaltar que por esse estudo já ter sido realizado há algum tempo, as situações vivenciadas eram outras, porém os programas aplicados à época existem nas instituições até os dias de hoje.

Lancillotti (2000) concluiu que a maioria das pessoas com deficiências empregadas são deficientes físicos e que grande parte desses trabalhadores desempenham funções administrativas por exigirem menor mobilidade, aspectos como esse, comprometidos pela deficiência física, são considerados leves. A autora constatou ainda que eles apresentam alto grau de escolaridade (comparado ao nível médio de escolaridade do Estado onde o estudo foi realizado), porém estão colocados em serviços temporários, sem ter asseguradas as condições de trabalho que lhes são garantidas pelas leis trabalhistas, e que, devido à necessidade de trabalhar, eles se submetem a situações inferiores de emprego.

Para Rubim (2003) os programas oferecidos pelas instituições especializadas têm seus benefícios, porém as atividades desenvolvidas são desvinculadas das atividades da realidade do mercado competitivo, não preparando adequadamente estes indivíduos, impedindo-os de competir com igualdade com as demais pessoas e, conseqüentemente, esta mão de obra acaba por não ser absorvida pelo mercado de trabalho. Além disso, esses programas contribuem para a manutenção entre a classe empresarial do estereótipo do portador de deficiência como um ser incapaz, improdutivo e dependente.

Para Piveta et al. (2003) os deficientes são capazes de realizar trabalhos produtivos e devem ter direito ao emprego como qualquer outro trabalhador. Para a inserção das pessoas com necessidades educacionais especiais acontecer é preciso deixar de criar ambientes especiais, pois mantê-los segregados em instituições prejudica a integração social, favorecendo a exclusão na comunidade. A qualidade do trabalho da pessoa com deficiência precisa ser conquistada por seu próprio empenho e concebida pela sociedade pela competência e não porque a legislação lhe conservou, de modo caritativo, algum percentual de vagas, o que contribui para a propagação do estigma.

A cultura empresarial é difícil de ser mudada sem a existência de ações afirmativas (como incentivo fiscal), sendo essas uma oportunidade de superar a exclusão social, pois é por causa da existência dessas ações que as empresas passaram a solicitar a mão de obra de pessoas com deficiência, caso contrário essas contratações seriam difíceis de acontecer. Nesta direção, Gugel (2006) descreve que:

Ações afirmativas são, portanto, a adoção de medidas legais e de políticas que objetivam eliminar as diversas formas e tipos de discriminação que limitam oportunidades de determinados grupos sociais (GUGEL, 2006, p.57).

Candido (2010) constatou que apesar das garantias proporcionadas às pessoas com deficiência, tanto na escola quanto no mercado de trabalho, ainda há muita precarização de serviços e possibilidades para este público. Em seu estudo notou que muitos de seus participantes possuíam Ensino Médio Completo e que a maioria das pessoas com deficiência empregadas foram aquelas com deficiência auditiva, seguida da física, sendo a intelectual e visual o menor número. Ele acrescenta ainda que as empresas, de um modo geral, exigem qualificação e resistem em contratar pessoas que não a tem. Muitas vezes as contratações acontecem não com uma visão de inclusão social, mas apenas para evitar as penalidades previstas pelo não cumprimento da lei de cotas. Em sua pesquisa os participantes destacaram ainda a necessidade de cursos de qualificação, que os alce a diferentes possibilidades no próprio emprego, sendo esse um ponto relevante tanto para as pessoas que possuem quanto às que não possuem algum tipo de deficiência.

Um dado que comprova a falta de qualificação profissional das pessoas com deficiência é o fato de atualmente o Brasil contar com uma população de aproximadamente 190 milhões de habitantes, dos quais 46,5 milhões apresentam algum tipo de deficiência, ou seja, 24% da população brasileira (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE, 2010) e ainda assim as pessoas com deficiência representam 8% das

peças economicamente ativas no planeta. No Brasil, de acordo com o Instituto Ethos, mais de nove milhões de pessoas com deficiência estão em idade laboral, 11,1% deste total desempenham alguma atividade remunerada e 2,2% têm carteira assinada, dados que indicam um inexpressivo aproveitamento destas pessoas no mercado de trabalho.

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

Para defender os direitos das pessoas com deficiência, as leis foram criadas outorgadas entre integracionistas que contêm dispositivos separados sobre a pessoa com deficiência e as leis inclusivas, e dão clara garantia a todas as pessoas, sem distinção de cor, gênero ou deficiência (SASSAKI, 1997).

Há quase duas décadas, as leis normatizam o acesso das pessoas com deficiências ao trabalho, leis federais como a lei nº 8.112, de dezembro de 1990, define em até 20% o percentual de vagas em concursos públicos; a lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, determina uma cota de vagas para pessoas com deficiência, variando de 2 a 5%, junto às empresas privadas com mais de 100 funcionários. Porém a existência dessas leis não garante o acesso e a permanência de portadores de deficiência no mercado de trabalho. Em um país em que o desemprego é muito alto e há grande competitividade, as dificuldades para os deficientes são maiores; a despeito da lei, que prevê a garantia de seus direitos, a absorção desses trabalhadores ainda está aquém das necessidades sociais (DARCANHY, 2007).

Em relação às pesquisas na área de Educação Especial (PEREIRA, 1980; AMARAL, 1994; GOYOS, 1995; SASSAKI, 1997; LANCILLOTTI, 2000; RUBIM, 2003; PIVETA et al, 2003; CANDIDO, 2010) referente ao tema profissionalização e inserção no mercado de

trabalho, constatou-se que o número de pesquisas nesta área que tenha como foco principal as pessoas com deficiência, inclusive no Brasil, ainda é muito pequeno.

Conforme o exposto surgiu as seguintes questões: Como vêm sendo preparadas e inseridas as pessoas com deficiências no mercado de trabalho? Será que estas pessoas estão sendo qualificadas adequadamente para enfrentarem um mercado competitivo? Para responder a estas questões o presente estudo tem como objetivo geral verificar como estão sendo preparadas as pessoas com deficiência nos cursos profissionalizantes e como vem ocorrendo sua inserção e inclusão no mercado de trabalho.

Os objetivos específicos do estudo são:

- Compreender como está sendo a qualidade da profissionalização das pessoas com deficiência;
- Analisar a preparação das pessoas com deficiência, quão preparada elas saem desses cursos para serem inseridas no mercado de trabalho;
- Como as empresas estão contratando e recebendo esses profissionais;
- Como as dissertações, teses e artigos têm tratado a questão da profissionalização das pessoas com deficiência.

Este estudo é importante, pois está diretamente ligado à qualidade de vida das pessoas com deficiência, além de fornecer subsídios à sociedade e à comunidade científica para esclarecer algumas questões a respeito da inclusão das pessoas com deficiência. Também retratará a concepção das empresas e das instituições de ensino profissionalizantes, averiguando se elas realmente buscam proporcionar à pessoa com deficiência uma oportunidade de firmar seu direito à cidadania ou se apenas fazem cumprir a obrigação vigente estabelecida pelas leis brasileiras.

## 1. ASPECTOS HISTÓRICOS DA EDUCAÇÃO ESPECIAL – PRINCÍPIOS DE UMA REFLEXÃO

A pessoa com deficiência, antes de tudo, deve ser vista como uma pessoa que possui seus direitos e deveres como qualquer outro cidadão. A participação social dela é um fato recente, um longo caminho foi percorrido para que pudesse, mesmo que minimamente, conquistar seu espaço na sociedade. A busca do entendimento desse processo pode ser compreendida por meio do percurso histórico, baseando-se na reflexão histórica e nas percepções sobre a questão da deficiência que deram origem ao sentido que o termo “inclusão” tem atualmente.

A questão da deficiência em seu trajeto histórico é permeada pela crença do homem em espíritos benignos ou malignos como causa de comportamentos considerados anormais. Na Antiguidade, as crianças que apresentavam alguma anormalidade eram abandonadas ou mortas, por fugirem dos padrões da perfeição, essas crianças eram chamadas sub-humanas, porque não se enquadravam aos padrões ditos normais, e por isso tinham que ser eliminadas de alguma forma.

Já na Idade Média, a questão da deficiência era justificada como um fenômeno metafísico e espiritual, em alguns casos como algo divino e em outros como demoníaco. Nessa época, quando as pessoas que possuíam algum tipo de deficiência eram vistas como algo divino, não chegavam a ser abandonadas e eram acolhidas pelas instituições de caridade. Era preciso ajudá-las como forma de gratificação e salvação divinas. Em contrapartida, quando vistas como algo demoníaco, as pessoas com deficiência eram maltratadas, marginalizadas, vítimas de torturas e de crueldades. Nessa dupla visão da deficiência, em alguns momentos revestida de interesses particulares e em outros pelo descaso a essas pessoas, fica clara a ambivalência visão-caridade, em que a virtude divina dependia da crença de quem a praticasse.

A concepção teológica da deficiência imposta pela Igreja é a de que essas pessoas eram possuídas por demônios, o que as tornavam criaturas bizarras de hábitos estranhos, e por conta disso, para alguns, deveriam ser açoitadas e queimadas em fogueiras, e para outros serem toleradas por representarem manifestações divinas. Essas visões passaram a perder força dado o avanço tecnológico, como a criação da eletricidade, a provar que os fatos são resultados de elementos físicos e reais, e não reflexos da vontade de deuses e demônios. Nessa época a deficiência perde sua natureza sobrenatural e passa a ser interesse da área médica (PESSOTTI, 1984).

Para Silva (1986) a história revela os mais diversos tipos de tratamentos às pessoas com deficiência, muitos relatos mostram as diversas formas adotadas como atitudes de aceitação ou de abandono, segregação e destruição.

O processo de conhecimento sobre a deficiência buscou significados por meio da consciência humana e contra valores incorporados à cultura que valoriza essencialmente o que é belo e perfeito, marginalizando as pessoas que diferem destes padrões, punindo-as com segregação e exclusão social (BIANCHETTI & FREIRE, 1998).

Quando se fala em diferenças, se fala em diversidade, em discriminação, conseqüentemente, em exclusão. Muitas vezes essa diversidade causa situações sociais de confronto que obviamente geram exclusão e desconforto. O desconforto é algo que incomoda, que se quer afastar, e imprime no excluído uma busca da superação. Neste âmbito encontra-se a pessoa com deficiência, a qual, por seu percurso histórico e até os dias atuais, encontrou-se e ainda encontra-se excluída dos sistemas de educação, saúde, direitos sociais entre outros. Nesta direção, Sawaia (1999, p.110) relata que “a exclusão não é um estado que se adquire ou do qual se livra em bloco, de forma homogênea. Ela é um processo complexo configurado nas confluências entre o pensar, o sentir e o agir”.

Ratificando essa linha de pensamento, Pastore (2000, p. 22-3) diz que:

As relações humanas costumam ser formadas pela primeira impressão. E, nesse caso, chamam mais atenção os atributos (as deformidades) do que os portadores desses atributos (seres humanos). Em outras palavras, as deformidades vêm antes das pessoas. A partir daí compõe-se uma visão desumana e estereotipada das pessoas.

Amaral (1988, 1992) buscou identificar alguns elementos presentes nas interações pessoais que envolvem a pessoa portadora de um corpo desviante, diferente, deficiente ou atípico e, conseqüentemente, estigmatizado. A autora utiliza a metáfora do monstro para percorrer um caminho que se remete a questões do corpo, harmonia, atitudes, preconceitos, estereótipos e estigma. A figura do monstro é algo grotesco, assustador, bizarro, anômalo, ou como dito nas palavras de Amaral: “O monstro é uma manifestação da desordem. Desordem por defeito ou por ‘superfluidade’, sendo o critério a forma inicial e perfeita, criada por Deus, do homem, animal ou planta” (p.257-8), características muitas vezes remetidas às pessoas com deficiência, que acabam sendo excluídas da sociedade por sujeitos cujas visões são claramente reflexos de sua ignorância. A autora acrescenta ainda as representações da pessoa com deficiência vista por esses aspectos de monstruosidade como:

Ora bem, o deficiente é a própria encarnação de assimetria, do desequilíbrio, das des-funções. Assim, sua desfiguração, sua mutilação ameaça intrinsecamente as bases da existência do outro. Seu existir põe em movimento uma gigantesca pá de moinho que, descontrolada subitamente, ameaça transformar a energia costumeiramente gerada com tranquilidade numa torrente quase incontrolável, num caudal de águas turbulentas. O outro, o diferente, o deficiente, representa muitas e muitas coisas. Representa a consciência da própria imperfeição daquele que vê, espelham suas limitações, suas castrações. Representa também o sobrevivente, aquele que passou pela catástrofe e a ela sobreviveu, com isso acenando com a catástrofe potencial, virtualmente suspensa sobre a vida do outro. Representa ainda uma ferida narcísica em cada profissional, em cada comunidade. Representa um conflito não camuflável, não escamoteável – explícito – em cada dinâmica de inter-relações. De qualquer lado que se olhe – representa uma chaga em pele idealizadamente de alabastro. Representa ameaça, perigo (AMARAL, 1988, p.10-1).

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

Amaral (1995) chama de “inominável” aquilo que não podemos nomear, aquilo que não podemos aceitar como algo que faça parte do nosso dia a dia, e por isso, precisamos afastar, ou modificar, “normalizar”.

Quando se busca o significado da palavra deficiente em livros ou dicionários, o que se encontra é sempre uma definição de cunho negativo, pejorativo, como por exemplo, na Enciclopédia Larousse Cultural (1998, p.1792) a palavra “deficiente” significa “insuficiente, insatisfatório, medíocre; diz-se de ou pessoa que tem diminuídas as faculdades físicas ou

intelectuais”, e no dicionário Michaelis (1998, p.499) “falta, lacuna, imperfeição, insuficiência”.

De acordo com Sasaki (2003), os critérios objetivos para a escolha terminológica da deficiência destacam os seguintes princípios:

1-Não esconder ou camuflar a deficiência; 2- Não aceitar o consolo da falsa ideia que todo mundo tem uma deficiência; 3 – Mostrar com dignidade a realidade da deficiência; 4 – Valorizar as diferenças e necessidades decorrentes da deficiência; 5- Combater neologismos que tentam diluir as diferenças, tais como “pessoa com capacidades especiais”, “pessoas com eficiências diferentes”, “pessoas com habilidades diferenciadas”, pessoas deficientes”, “pessoas especiais”, “ é desnecessário discutir a questão das deficiências porque todos nós somos imperfeitos”, “não se preocupem, agiremos como avestruzes com a cabeça dentro da areia (e “aceitaremos vocês sem olhar para suas deficiências”); 6- Defender a igualdade entre as pessoas com deficiência e as demais pessoas em termos de direito e dignidade, o que exige a equiparação de oportunidades para pessoas com deficiência atendendo às diferenças individuais e especiais, que não devem ser ignoradas; 7- Identificar nas diferenças todos os direitos que lhes são pertinentes e a partir daí encontrar medidas específicas para o Estado e a sociedade diminuïrem ou eliminarem as “restrições de participação” (dificuldades e incapacidades causadas pelo ambiente humano e físico contra as pessoas com deficiência) (SASSAKI, 2003 p. 15).

A acolhida das pessoas com deficiência em instituições de caridade e outras afins, era um modo de manter essas pessoas longe do convívio com a sociedade e uma maneira de mostrar que, ainda assim, as instituições se importavam com elas. Após a quebra de paradigma decorrente do avanço tecnológico, ocorrido no final do século XIX, a questão da deficiência passou a ficar aos cuidados dos olhos médicos, que buscavam a cura para aquilo que era tido como anormal, desvio.

No século XVI, a história da Educação Especial começou a ser traçada por médicos e pedagogos que acreditavam na educação de indivíduos considerados ineducáveis. Essa época foi caracterizada pela filantropia e paternalismo, explicitando a percepção social na qual era preciso conferir cuidados às pessoas com deficiência. Os cuidados a essas pessoas eram meramente custodiais, mantendo-as institucionalizadas em asilos e manicômios. Conforme estudiosos como Edler (1980), Pereira (1980), Silva (1986) e Mendes, (2006), essa fase foi chamada de segregação, e trazia consigo a concepção de que as pessoas consideradas diferentes seriam mais bem cuidadas, protegidas e atendidas em suas necessidades se confinadas em ambientes separados, desta forma também era possível manter a sociedade protegida dos “anormais”.

De acordo com Pessotti (1984) as instituições distanciavam-se da finalidade de ensinar regras sociais, cuidados com higiene, escrita, leitura e atividades associadas ao exercício de

alguma profissão, prestando apenas cuidados assistenciais, referentes ao abrigo e alimentação. Estas instituições acabaram afastando as pessoas com deficiência do convívio social, deixando-as abandonadas à “própria sorte”. Além disso, na institucionalização dessas pessoas assegurava-se a proteção e a preservação da liberdade pública, uma espécie de defesa que a sociedade criava para si.

As pessoas com deficiência por muito tempo foram segregadas do convívio com os demais. Eram expostas à discriminação, pois por possuírem alguma característica dita como diferente eram declaradas doentes. Por muito tempo e até os dias atuais a questão da deficiência é vista como um modelo médico, ou seja, algo que precise ser curado para que a pessoa possa ser incluída no convívio com os demais. Sobre o modelo médico, Still (1990) citado por Sasaki (1997, p. 30), relata que:

Este modelo médico da deficiência nos designa o papel desamparado e passivo de pacientes, no qual somos considerados dependentes do cuidado de outras pessoas, incapazes de trabalhar, isentos dos deveres normais, levando vidas inúteis, como está evidenciado na palavra ainda comum “inválido”.

O modelo médico vê as pessoas com deficiência como aquelas que têm problemas físicos que precisam ser curadas. O objetivo dessa abordagem é “normalizar” as pessoas com deficiência, o que naturalmente implica que sejam, de um modo ou de outro, anormais. Nesta abordagem a pessoa com deficiência precisa ser mudada, não a sociedade ou o ambiente à sua volta. De acordo com o modelo médico, as pessoas com deficiência precisam de serviços especiais, tais como sistemas de transporte especial e assistência social. É para isso que existem instituições especiais, por exemplo, hospitais, escolas especiais ou empregos protegidos onde profissionais como assistentes sociais, profissionais da saúde, terapeutas, professores de educação especial decidem e oferecem tratamento especial, educação especial e ocupações especiais (HARRIS e ENFIELD, 2003).



Figura 1: O Modelo Médico da *deficiência* e as ideias associadas (HARRIS e ENFIELD, 2003, p. 172)

Segundo esse modelo, a pessoa com deficiência precisa ser curada, tratada, reabilitada, para que se adéque a uma sociedade como ela é, sem que haja modificações. Além desse modelo médico, o conceito de deficiência também está pautado no modelo social, o qual tem criado dificuldades para a participação das pessoas com deficiência, gerando a incapacidade e a desvantagem no desempenho de seus papéis sociais (SASSAKI, 1997). Os dois modelos, principalmente o médico, contribuíram para que existisse uma resistência na sociedade em aceitar as pessoas com algum tipo de deficiência, privando estas de seu desenvolvimento pessoal, social, educacional e profissional, tentando “melhorar” as pessoas com deficiência para adequá-la aos padrões da sociedade (WESTMACOTT, 1996).

Quando a deficiência é vista como uma doença, ou como defeito, as diferenças que estes indivíduos apresentam em relação ao padrão do considerado normal são avaliadas como sintomas que precisam ser tratados para que sejam superados.

A partir da década de 1950 devido ao avanço do capitalismo no Brasil, reduziu-se a aplicação de verbas destinadas à manutenção das instituições ‘asilares’ destinadas às pessoas com deficiência; devido à ideologia capitalista, priorizavam-se investimentos que garantissem retornos seguros e imediatos, não condizentes com os objetivos dessas instituições, pois as pessoas que dispunham deste tipo de serviço eram consideradas improdutivas e ociosas. Devido a estas atitudes, essas instituições passaram a atender de uma forma diferenciada para que houvesse a diminuição dos custos sociais destinados a essa população, iniciando-se o interesse em ensinar técnicas de profissionalização, representando e refletindo um interesse econômico e não social (JANNUZZI, 1985).

Para combater a exclusão social até então vivenciada surgiu a integração, na década de 1960, que procurou inserir as pessoas com deficiência à sociedade nas esferas do trabalho, da educação, da família, do lazer, porém essa inserção só seria feita desde que a pessoa com deficiência estivesse de alguma forma capacitada a superar as barreiras, físicas, pragmáticas e atitudinais existentes (SASSAKI, 1997).

Ainda no século XX houve uma resposta mais ampla da sociedade perante as pessoas com deficiência, isso se deu em decorrência da montagem de indústrias de reabilitação aos mutilados da guerra, conscientizando a sociedade dos prejuízos de manter essas pessoas segregadas. Outro fator que contribuiu para a mudança filosófica nas décadas de 1960 e 1970 foi o elevado custo dos programas segregados, desde então passou a ser conveniente adotar a ideologia da integração pela economia que ela representava.

Neste mesmo período, comprovações das potencialidades educacionais dos portadores de deficiência, a grande demanda por ensino especial (pois essa clientela passou a ser excluída das escolas comuns), e o custo alarmante dos programas especializados que implicavam segregação em época de crise permitiram a aglutinação de vários interesses por parte dos políticos, dos prestadores de serviços, dos pais etc. Esses interesses foram atendidos em vários países com o estabelecimento de bases legais que obrigavam o poder público a promover a oferta educacional para pessoas com deficiência. Com isso se estabeleceu a filosofia da normalização e integração (MENDES, 2006).

Cabe ressaltar que a mudança filosófica, prevendo o fim da segregação das pessoas que eram consideradas um risco para a sociedade, não se deu por conta de se reconhecer as potencialidades e os direitos que essas pessoas possuíam perante a sociedade, mas sim, por uma questão financeira benéfica apenas para o Estado. Sendo mais uma vez essas pessoas vítimas de um sistema no qual não são reconhecidas como cidadãos.

Apesar de todo esse jogo de interesses na adoção de uma nova filosofia, a integração pode ser considerada um meio importante para que reformas fossem feitas no campo da Educação Especial, contemplando várias modalidades de atendimento a esse público, o processo ensino-aprendizagem, a formação de recursos humanos e as barreiras físicas impostas pelos sistemas de administração constituíram uma temática decisiva nos programas, planos e projetos de cada país.

Contudo, alguns fatores podem afetar a integração social da pessoa com deficiência, são eles: a integração temporal, a integração instrucional e a integração social. O primeiro consiste na disponibilidade e/ou oportunidade da pessoa com deficiência permanecer com seus companheiros normais, e nos resultados positivos que se espera obter por ações institucionais e normais. O segundo consiste na disponibilidade de oportunidades e condições de estímulos às pessoas com deficiência encontradas no ambiente da classe regular, que facilita e estimula o processo ensino-aprendizagem. E finalmente o terceiro fator refere-se ao relacionamento entre a pessoa com deficiência e seus companheiros normais dentro do grupo. A autora acrescenta ainda que há quatro dimensões da integração social: proximidade física, interação, assimilação e aceitação (PEREIRA, 1980).

Na realidade, a integração tinha como foco principal a Educação. A proposta da integração escolar, momento em que as pessoas com deficiência passam a conquistar um espaço na sociedade, mesmo que minimamente, propunha benefícios tanto para as pessoas com deficiência quanto às demais.

No programa de integração cada aluno avança de acordo com sua capacidade individual, dentro de um ambiente flexível, dando oportunidade de adaptação sem criar obstáculos e dificultar o processo de aprendizagem (PEREIRA, 1980). De acordo com Sasaki (1997) a ideia de integração surgiu para derrubar a prática da exclusão social a que foram submetidas às pessoas com deficiência por vários séculos. Por isso esse movimento procurava inserir as pessoas com deficiência nos sistemas sociais gerais como a educação, o trabalho, a família e o lazer. A passagem de alunos com necessidades educacionais especiais de um nível de serviço mais segregado para outro supostamente mais integrador dependia unicamente dos processos da criança, mas na prática essas transições raramente aconteciam, o que comprometia os pressupostos da integração escolar (MENDES, 2006). A referida autora acrescenta ainda que outro ponto fundamental foram as bases empíricas dos achados da pesquisa educacional: a ciência propôs formas de ensinar os considerados não educáveis; a ciência passou a produzir evidências, numa grande insatisfação em relação à natureza segregadora e marginalizada dos ambientes de ensino especial. A meta de desenvolver a independência e autonomia impulsionou a preocupação com a qualidade de vida e com contextos culturais mais normais, a fim de maximizar a possibilidade de desenvolvimento interpessoal e inserção social futura.

A necessidade de se criar condições de vida para a pessoa com deficiência tão próxima quanto possível às condições normais da sociedade em que vive foi proposta em meados da década 1980, com o princípio da normalização, que é oposto às alternativas e modalidades do atendimento a tendência segregativa. Mikkelsen (1978) citado por Pereira (1980, p. 2) relata que:

Normalizar não significa tornar o excepcional normal, mas que a ele sejam oferecidas condições de vida idênticas às que outras pessoas recebem. Devem ser aceitos com suas deficiências, pois é normal que toda e qualquer sociedade tenha pessoas com deficiência. Ensiná-lo a levar uma vida tão normal quanto possível, beneficiando-se das ofertas de serviços e das oportunidades existentes na sociedade em que vive.

A recomendação 99 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) foi uma das pioneiras na aplicação da normalização, estendendo a outras deficiências as oportunidades de documentar a restauração e a habilitação para o trabalho. Ressalta, também, a importância do atendimento contínuo e integrado da orientação médica, psicológica, social e vocacional, com o objetivo de garantir à pessoa com deficiência sua integração na força de trabalho da comunidade. “Normalização é objetivo. Integração é processo. Integração é fenômeno

complexo que vai muito além de colocar ou manter excepcionais em classes regulares” (PEREIRA, 1980, p.3).

A pessoa com deficiência, antes de ser diferente, tem direitos e deveres iguais a todos os seres humanos, sendo necessário que lhe sejam oferecidas as mesmas oportunidades e condições de vida dos demais.

A normalização foi criada sustentando o princípio de que as pessoas com deficiência teriam o direito a experiência de um estilo de vida comum a todos, porém esse princípio foi mal interpretado de “modo a querer tornar normais as pessoas deficientes”. Sasaki (1997, p.32) explica que:

Em outras palavras, isto significa criar, para as pessoas atendidas em instituições ou segregadas de algum outro modo, ambientes o mais parecidos possível com aqueles vivenciados pelas populações em geral. Fica evidente que se trata de criar um mundo – moradia, escola, trabalho, lazer etc. – separado embora muito parecido com aquele em que vive qualquer outra pessoa.

A normalização tinha como pressuposto básico a ideia de que toda pessoa com deficiência teria o direito inalienável de experienciar um estilo ou padrão de vida que seria comum ou normal em sua cultura e que a todos indistintamente deveriam ser fornecidos oportunidades iguais de participação em todas as mesmas atividades partilhadas por grupos de idades equivalentes. Deixava então de existir a desinstitucionalização com a retirada das pessoas com deficiência de grandes instituições para reinseri-las na comunidade (SASSAKI, 1997).

Esse princípio de normalização estabelecia que todas as pessoas, a despeito de suas inabilidades, deveriam ser tratadas, antes de tudo, como seres humanos plenos. Ela não era algo para ser feito para uma pessoa, no sentido de tentar normalizá-la, mas sim um meio que fornecia critérios pelos quais os serviços poderiam ser planejados e avaliados. As pessoas com deficiência tinham o direito de conviver socialmente, mas antes deveriam ser preparadas em funções peculiares para assumir papéis na sociedade. A concepção da integração era juntar as partes separadas no sentido de reconstruir uma totalidade.

Em outras palavras, essa proposta visava que a pessoa que possuísse algum desvio, considerada fora das normas ditas padrões, deveria ser preparada, treinada, ensinada para depois ser inserida em seu meio social, processo longo ou não alcançável, que acabava privando mais uma vez as pessoas com deficiência de um convívio cuja prática é seu direito inalienável.

No início da década de 1980, avançando um pouco mais na tentativa de integração, desenvolveu-se o princípio do *mainstreaming*, que significava educar dando oportunidade à pessoa com deficiência inserir-se na corrente da vida em diversos níveis, aspectos e solicitações, mobilizando o indivíduo, sendo ele deficiente ou não. Este conceito é originário dos EUA e no Brasil não há uma tradução exata, seu significado é levar os alunos o mais próximo possível dos serviços educacionais disponíveis na sociedade. Esse processo consistia na simples colocação física da pessoa com algum tipo de deficiência em classe comum, não levando muito em conta seus ganhos acadêmicos. De certa forma essa prática estava associada ao movimento de desinstitucionalização (SASSAKI, 1997).

Na realidade, esse princípio revelava a preocupação com a simples colocação das pessoas com deficiência em um meio social, sem levar em conta os ganhos ou perdas que essas poderiam vir a ter; uma forma fácil e rápida encontrada para introduzir essa população na sociedade, apenas para que ela tenha um caráter inclusivo, sem dispor de recursos financeiros para sua realização.

A partir de 1980, com o surgimento da luta pelos direitos das pessoas com deficiência, a prática da integração social teve um maior impulso. Porém, começou-se pensar que esse princípio não era suficiente para acabar com a discriminação e nem propiciar a verdadeira participação plena com igualdade de oportunidades. Passa então a discutir-se, em um contexto mundial, o princípio da inclusão como uma proposta da aplicação prática ao campo da educação de um movimento denominado inclusão social, que implicaria a construção de um processo bilateral no qual as pessoas excluídas e a sociedade buscam, em parceria, efetivar a equiparação de oportunidades para todos, construindo uma sociedade democrática na qual todos conquistariam sua cidadania, na qual a diversidade seria respeitada e haveria aceitação e reconhecimento político das diferenças (MENDES, 2006).

Segundo Sasaki (1997) embora o movimento da inclusão social tenha se iniciado na segunda metade dos anos 1980, foi na década de 1990 que tomou impulso, pois se percebeu que a integração traria a inserção das pessoas com deficiência na sociedade desde que essas alcançassem um nível de competências compatível com os padrões sociais vigentes. Embora suas ideias já viessem, há muito tempo, perpassando vários projetos referentes aos chamados excluídos, criou-se a proposta de inclusão social, que consistia na adaptação da sociedade para poder incluir em seus sistemas sociais em geral as pessoas com deficiência, e na preocupação destes em assumir seus papéis na sociedade. Trata-se de um processo bilateral no qual as pessoas excluídas e a sociedade buscam equacionar problemas e efetivar a equiparação de oportunidades para todos. O referido autor acrescenta ainda que o termo inclusão pode ser

relacionado com outros conceitos que fortalecem seu entendimento e expansão: autonomia e independência; *empowerment*<sup>2</sup>; equiparação de oportunidades; inclusão social; processo de integração à inclusão; modelo social de deficiência; rejeição zero e por fim a vida independente em sociedade.

Entende-se as propostas inclusivas, como uma possibilidade de abertura aos espaços sociais, uma garantia do direito de cada cidadão de ter acesso aos recursos de sua comunidade. No entanto, muitas vezes esse discurso vem carregado de um sentimento “caridoso”, como que se por trás dessa proposta existisse uma tentativa de redenção da sociedade em afirmar um caráter democrático da sociedade. A inclusão social implica na democratização dos espaços sociais, em crença na diversidade como valor, na sociedade para todos. Incluir não significa apenas colocar tudo junto, não é negar a diferença, mas respeitá-la como constitutiva do humano (BARTALOTTI, 2010).

A sociedade se organiza e/ou se modifica para atender às necessidades da população com deficiência nos âmbitos econômico, social, físico, instrumental, legal e humano. A estruturação social deve garantir o acesso dessas pessoas em diferentes serviços, disponibilizar diferentes tipos de apoios necessários para que haja uma real inclusão. Esse movimento leva a duas principais mudanças, a primeira na concepção de atitudes diante da deficiência e a outra, a efetivação da prática por meio do convívio e participação em diferentes setores da sociedade.

Pensar nesse processo de inclusão é pensar em uma sociedade heterogênea, em uma diversidade, na qual as pessoas se destacam por suas diferenças significativas. Não existem duas pessoas iguais. Todos são diferentes entre si, ou seja, “a diferença é uma constante, em maior ou menor grau, física ou mental, de comportamento ou de personalidade, de classe ou de instrução. A diferença, neste sentido, é normal” (SENAC, 2009, p.149).

De acordo Lobato e Almeida (2009) a preparação para o trabalho na educação Especial é considerada um meio de integração social, devido ao pressuposto que o trabalho contribui e possibilita o desenvolvimento da autonomia e da independência, constituindo algo significativo, porém para que isso aconteça é preciso que se desenvolvam algumas características fundamentais como o sentimento de satisfação, realização, o pertencimento ao ambiente e ao grupo, o desenvolvimento das potencialidades e o reconhecimento da pessoa com deficiência perante o trabalho que desenvolve.

---

<sup>2</sup> Termo em inglês, mantido sem tradução, porque já está consagrado na comunidade empresarial e entre ativistas de vida independente, porém tem havido tentativas no sentido de traduzi-lo como ‘empoderamento’, ‘fortalecimento’, ‘potencialização’ e até ‘energização’ (SASSAKI, 1997).

Há diferentes entraves que norteia o processo de inclusão das pessoas com deficiência, principalmente o processo de profissionalização e inserção no mercado de trabalho. Esse processo passou por várias fases, desde segregação total das pessoas com deficiência de atividades laborais até a inclusão delas no mercado de trabalho, amparada por leis que lhe garantam esse direito. O capítulo seguinte mostra como foi a prática da colocação da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, apresentando sua trajetória de preparação e inserção laboral ao longo dos anos, partindo de 1950 até os dias atuais.

## **2. PROFISSIONALIZAÇÃO: UMA CAMINHADA PELA HISTÓRIA LABORAL DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA**

A prática de colocação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, no Brasil aconteceu por volta de 1950, porém se tornou uma ação prioritária da Educação Especial na década de 1970 com a expansão de programas de profissionalização e a criação de novas oficinas, serviços e instituições que focavam no preparo profissional dessa população (JANNUZZI, 1992). Esses programas surgiram na perspectiva da desinstitucionalização e integração social, dividindo-se em duas vertentes: a proposta laboral em instituições e na comunidade. Eram prevista para a população de adultos com deficiência mental e deveria ocorrer em três momentos: no educacional, no pré-educacional e no profissional que objetivavam, respectivamente o ajustamento social e vocacional, o desenvolvimento de aptidões e o treinamento profissional (DAKUZAKU, 1998; ALMEIDA, 2000; LANCILOTTI, 2000; RAGAZZI, 2001).

A primeira implementação de uma oficina pedagógica no Brasil ocorreu na instituição Sociedade Pestalozzi do Brasil em Belo Horizonte, Minas Gerais, fundada em 1948 por Helena Antipoff, que pôs em prática uma política de educação e assistência a crianças com deficiência. Três ações distintas e complementares definiram a conduta da Sociedade Pestalozzi do Brasil, a assistência médico-social, a assistência educacional às pessoas com deficiência e a formação de recursos humanos; desde a sua origem igualmente buscou-se a formação de mão de obra especializada para a realização de suas finalidades. A Sociedade Pestalozzi do Brasil conta com o CEPRO – Centro de Educação Experimental, voltado para a política de Inclusão de Pessoas com Deficiência, já a unidade de Educação Profissional Básica promove a colocação de jovens no mercado de trabalho, preparando-os por meio de qualificação profissional e treinamento em atividades de cozinha e agroecologia sob a forma de estágios dentro da instituição através dos Núcleos de Produção, e também fora dela (ANTIPOFF, 1966).

A primeira oficina pedagógica de atividades ligadas à carpintaria para as pessoas com deficiência no Brasil surgiu por iniciativa da professora Olívia Pereira, na APAE - Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais, no Rio de Janeiro, fundada em 1954 e motivada por Beatrice Bemis, procedente dos Estados Unidos, membro do corpo diplomático norte-americano e mãe de uma criança portadora de Síndrome de Down. No seu país, Bemis já havia participado da fundação de mais de duzentas e cinquenta associações de pais e amigos, e admirava-se por não existir no Brasil algo assim. A escola desenvolveu-se, seus alunos

tornaram-se adolescentes e necessitaram de atividades criativas e profissionalizantes. Atualmente, a Sociedade Pestalozzi do Brasil conta com mais de cem instituições pelo país, enquanto a APAE possui mais de duas mil unidades. É o maior movimento filantrópico do Brasil e do mundo na sua área de atuação (APAE BRASIL, 2008).

Alguns estudos sobre a avaliação de treinamentos profissionalizantes realizados com pessoas com deficiência tiveram como foco as conclusões de pesquisa em algumas instituições que não garantem o efetivo ingresso dessa população no mercado de trabalho. Um desses estudos é de Pereira (1978) que avaliou os resultados do treinamento profissional de adolescentes com retardos mentais<sup>3</sup> egressos de Oficinas Pedagógicas da Sociedade Pestalozzi do Brasil. Participaram do estudo 35 retardados mentais<sup>4</sup> que após um período de cinco anos de preparo profissional foram encaminhados para empregos competitivos na comunidade. O programa levou-os a adquirir hábitos e habilidades para o trabalho e aperfeiçoamento de aptidões em Artes Gráficas, Carpintaria, Tecelagem, Empalhação e Artesanato em couro. Com esse estudo pode-se concluir que os resultados obtidos quanto ao desempenho, atitudes e habilidades desenvolvidas nas Oficinas Pedagógicas referentes à profissionalização estão de acordo com os requisitos exigidos pelas empresas, uma vez que as oficinas trabalhadas neste estudo foram as que mais absorveram mão de obra treinada nas empresas; as dificuldades concentraram-se na necessidade e supervisão de programa, mesmo constatada a eficácia do treinamento profissional realizado na instituição.

As APAEs que oferecem oficina abrigada estão longe de cumprir seus objetivos relacionados com a profissionalização, pois em sua produção interna, o aluno, além de não remunerado, é treinado para que no futuro seja submisso no que concerne às questões salariais, aprendendo a não questioná-las. Na verdade, vários são os fatores responsáveis pelo fracasso da profissionalização do aluno com deficiência: a escola especial, que trabalha o aluno como irrecuperável e restrito; o material, por restringir-se ao uso do professor, acabando este por exercer o controle das atividades dos alunos; a oficina, que muitas vezes se encontra deficitária, sendo rejeitada pela própria escola e pelas instituições que mantêm vínculos com a instituição de origem; a direção da escola, a quem cabe determinar a finalidade da oficina e suas atividades; o professor que age sob o controle institucional e superficial em sua relação com os alunos, e com isso sempre está no comando de situações problemáticas, na interferência do trabalho, o que gera muitas omissões por parte dos alunos; os pais, que retiram os alunos antes que o processo de profissionalização termine. Neste estudo o autor

---

<sup>3</sup> Termo utilizado pela autora.

<sup>4</sup> Termo utilizado pela autora.

propôs transformações nas oficinas, concentraram-se esforços para um procedimento que procurasse entender as razões pelas quais a profissionalização na escola não chegava a ser cumprida, procurando demonstrar qual o significado da profissionalização do aluno para os professores das oficinas (GOYOS, 1995). Ainda, o referido autor relata que:

O embrião do que se entende por oficinas abrigadas começou a surgir como uma solução para indivíduos normais desmembrados por razões diversas. Mais tarde somente é que a profissionalização passou a ser vista também para o deficiente mental e, como veremos, sem ter contato com as diferenças específicas entre a população para a qual as oficinas foram criadas e a população de deficientes mentais (GOYOS, 1995, p.9).

A profissionalização dos retardados mentais<sup>5</sup> era considerada umas das mais difíceis por exigir diversos fatores e condições especiais. Ela baseava-se em três fases essenciais ao aprendizado do excepcional para sua inserção no mercado de trabalho: fase educativa - formação das primeiras competências na prática da vida diária, como aquisições de atitudes e hábitos de convivência bem como assumir responsabilidades perante o grupo social; fase de treinamento específico de habilidades - desenvolvimento de aptidões e habilidades, de acordo com os interesses e possibilidades de cada educando; e fase produtiva e de vinculação empregatícia - produção do trabalhador em sua colocação; o quanto seu trabalho pode ser útil ao seu meio. Conforme Pereira (1980, p.72):

Acredita-se que o retardado mental possa realmente participar dos estágios competitivos de trabalho na comunidade quando seu treinamento não for considerado “caridade”, “assistência”, e sim como um direito de ser preparado para a vida útil, apoiado em condições ou fatores sociológicos, psicológicos, tecnológicos, adequadamente utilizados.

Cabe ressaltar que assim como a história da Educação Especial passou por evoluções, o processo de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho igualmente percorreu algumas fases:

A primeira fase foi a da exclusão, até a década de 1950 aproximadamente, as pessoas que possuíam algum tipo de deficiência não tinham nenhum acesso ao trabalho competitivo, além do total desconhecimento das competências e potencialidades laborais dessas pessoas, empregá-los era considerado como exploração que deveria ser condenada por lei.

---

<sup>5</sup>Termo utilizado pela autora.

A segunda fase foi a da segregação, a partir da década de 1950, na qual as pessoas com deficiência executavam trabalhos apenas dentro das instituições especializadas, criando-se o chamado “trabalho protegido”, “oficina protegida” ou “oficina abrigada”.

A terceira fase aconteceu por volta da década de 1980 e consistiu na integração, através da qual as pessoas com deficiência eram colocadas no espaço de trabalho com as demais pessoas. Esta terceira fase foi dividida em três momentos: trabalho plenamente integrado - nesta fase as pessoas são contratadas desde que tenham qualificação profissional e consigam usar os espaços físicos e equipamentos sem necessidade de qualquer adaptação; trabalho integrado - a pessoa é contratada pela empresa que aceita fazer pequenas alterações por motivos práticos e não pela integração social; trabalho semi-integrado - neste as pessoas são colocadas em setores segregados e são afastados do contato público.

E por fim a quarta fase, em meados de 1990, chamada de inclusão. Nesta, as empresas passam a se adaptar para receber as pessoas com deficiência, diferentemente do que acontecia antes. A partir desse momento as empresas que adotam essa prática, passam a ser denominadas empresas inclusivas, respeitando a questão das diversidades tomando iniciativas, efetuando nas práticas administrativas, no ambiente físico e nas ações atitudinais, adaptações para que todos passem a ter livre acesso (AMARAL, 1994; SASSAKI, 1997).

Para o desenvolvimento das propostas de preparação e inserção da pessoa com deficiência no trabalho, foram instituídas algumas modalidades classificadas como:

- **Trabalho a domicílio:** Constituía o aproveitamento da mão de obra das pessoas com deficiência possuidoras de dificuldades de locomoção e certo grau de dependência, favorecendo a criatividade no aproveitamento artesanal e em outras formas de produção, incentivando a participação familiar. Esse tipo de trabalho podia ser relacionado como uma atividade de mercado informal, por muitas vezes não possuir um tipo de vínculo empregatício efetivo (PEREIRA, 1975);

- **Oficinas Pedagógicas:** Consistia em um recurso de assistência educativa que empregava o trabalho manual como meio de educação e recuperação, aliado a outras formas de atividades, era destinada a adolescentes e adultos que não podiam frequentar normalmente cursos escolares, devido a seu desenvolvimento mental, permitindo a essas pessoas uma forma intermediária entre atividades escolares e trabalho produtivo (PEREIRA, 1977);

- **Oficinas abrigadas:** Tinham como objetivo ser um ambiente intermediário entre instituição e comunidade, onde haveria o treinamento da pessoa com deficiência intelectual e o local onde pessoas com deficiência intelectual (treináveis e severos) ficariam o resto da vida. Isso se justifica por parecer que as habilidades desenvolvidas nessas oficinas não são

adequadas às necessidades do mercado de trabalho, porém é a única opção dessas pessoas desenvolverem uma atividade laboral, mesmo que em ambiente especial. A interpretação da profissionalização dessa população recai sobre agentes e valores da sociedade, que na maioria das vezes são estigmatizados como imutáveis, frágeis, sendo impedidos de desenvolverem atividades laborais.

As oficinas abrigadas foram originárias de treinamentos vocacionais que antes não eram direcionados às pessoas com deficiência, ou doentes mentais<sup>6</sup>, porém, após a Segunda Guerra Mundial, tornaram-se um serviço oferecido a todas as pessoas com deficiências em geral. Estas oficinas ofereciam serviços de treinamento vocacional, colocação em empregos, aconselhamento e acompanhamento vocacional. Nestas oficinas, o atendimento às pessoas com deficiência era direcionado de acordo com a intensidade da deficiência, por esse motivo as pessoas ficavam divididas em grupos: em um ficavam as pessoas que pudessem ser colocadas para trabalhar nas indústrias, subdivididas em grupos de acordo com o treinamento que necessitavam, e estes eram mais ou menos prolongados; em outro grupo eram colocadas as pessoas aptas para trabalhar no ambiente de oficinas abrigadas, este também subdividido entre aqueles que podiam conquistar o autossustento ou aqueles de nível marginal da produção inseridos em áreas totalmente isoladas. Esse tipo de oficina pretendia adaptar as pessoas com deficiência às exigências do mercado de trabalho, buscando que estas superassem suas incapacidades e que não conseguissem uma colocação apenas pela sensibilização do meio empresarial. Por isso é preciso que essa alternativa de participação da pessoa com deficiência no mercado de trabalho não perca seu sentido, avançando para a contribuição de seu desenvolvimento, e não uma regressão voltando a mantê-las segregadas em ambientes laborais. Essas oficinas eram integradas, em sua maioria, por pessoas que desistiram de frequentar a escola por ausência de vontade, pela não adaptação do meio físico imposto pela deficiência, por medo dos julgamentos das pessoas consideradas normais ou pela necessidade de trabalhar. Muitas vezes, a maioria dessas pessoas frequentam essas oficinas, por não terem condições de frequentar um atendimento educacional regular, tornando a profissionalização uma substituta da educação. Os aprendizes com deficiência eram preparados para exercer uma função produtiva e remunerada; desenvolviam-se em ambiente supervisionado, sem fins lucrativos e destinados a promover trabalho produtivo com as pessoas com deficiência, normalmente esta modalidade era destinada às pessoas com deficiência acima de 16 anos (PEROSA, 1979; GOYOS, 1995; ALMEIDA, 2000).

---

<sup>6</sup> Termo utilizado pelo autor.

- **Convênio com as empresas:** Neste, os serviços das pessoas que frequentavam as oficinas protegidas eram subcontratados por empresas. Esse tipo de contrato era caracterizado pela empresa oferecer a matéria-prima, o equipamento e o pagamento da mão de obra, que antes eram oferecidos pela escola. Além da produção, as empresas também ficavam responsáveis pelo treinamento dos alunos. Nesse tipo de contrato as empresas eram beneficiadas por dois motivos principais: ao fornecer o material necessário para produção, o montante da nota fiscal era deduzido como doação para instituição de utilidade pública, e ao pagar pela mão de obra, não se seguia um piso salarial, uma vez que não há leis que regulamentem esse tipo de trabalho. Por esse motivo o trabalhador acabava sendo necessário para a instituição, quer pelo resultado da sua produção, quer pelo baixo custo dos salários destinados a eles (PEROSA, 1979; GOYOS, 1995).

- **Centro de Reabilitação Profissional:** Eram o principal caminho percorrido por pelas pessoas com deficiência, esse tipo de oficina orientava, participava e reabilitava o processo de avaliação do potencial laboral das pessoas com deficiência. Além disso, acompanhava a fase de treinamento profissional e, por fim, a colocação no mercado de trabalho. Participavam desse processo as escolas especiais, centros de habilitação, oficinas protegidas de trabalho, centros e núcleos de profissionalização. Era responsável pela colocação das pessoas com deficiência em um emprego protegido ou com apoio, mediante orientação vocacional e programas de reabilitação (SASSAKI, 1997, ALMEIDA, 2000).

- **Emprego Apoiado:** Caracterizava-se por colocar e treinar as pessoas com deficiência no próprio ambiente de trabalho, diferenciando-se das oficinas abrigadas e pedagógicas, que primeiro treinavam as pessoas para depois inseri-las no meio laboral. As atividades de trabalho eram divididas em quatro categorias principais: individual – na qual a pessoa com deficiência era colocada e treinada na empresa, recebendo apoio contínuo; enclave – nesta, um grupo de pessoas com deficiência trabalhava em uma única empresa, sob orientação de um treinador e recebendo apoio diariamente; equipe móvel – era formada por um grupo de pessoas com deficiência, que trabalhava sob orientação de um treinador prestando serviços às empresas; e empresarial – constituída por uma microempresa e gerenciada por uma pessoa com deficiência, essa modalidade é uma alternativa principalmente para as pessoas que possuem deficiência mental severa, pois é acompanhada por um especialista profissional que presta apoio até sua plena integração no trabalho. Esse processo de profissionalização permite uma integração das pessoas com deficiência no mercado competitivo, pois as possibilita vivenciar situações reais de trabalho durante sua formação. Essa alternativa fortalece a ideia de que os programas de profissionalização devam ocorrer fora das instituições especiais,

propiciando a seus aprendizes frequentar situações reais de trabalho mais próximas de um mercado competitivo do qual ele possa vir a fazer parte. Essa é uma maneira eficaz de inserção laboral, porém esse é um programa considerado caro, por exigir um instrutor em tempo integral com o aluno. (SASSAKI, 1997; RAGAZZI, 2001; MENDES et al., 2004)

- **Oficina Protegida:** De caráter educativo e sem fins lucrativos, tinha como objetivo desenvolver hábitos de independência pessoal e social relativos ao trabalho competitivo, modalidade normalmente destinada a jovens acima de 14 anos que possuíssem algum tipo de deficiência (ALMEIDA, 2000).

- **Reabilitação Profissional:** Tinha como objetivo o alcance das pessoas com deficiência ao maior nível possível de sua capacitação e potencialidades, pois de acordo com o sistema capitalista todas as pessoas deveriam estar aptas para vender sua força vital ao processo produtivo. O desempenho da atividade profissional das pessoas com deficiência possibilitaria o desenvolvimento de suas capacidades e potencialidades, superando suas limitações, pois através do trabalho poderia ser construída sua identidade de trabalhador, perdendo assim suas características de inútil e incapaz ao provimento de seu próprio sustento (FREITAS, 2002).

Além dessas modalidades de trabalho, Miranda (2006) apresenta outras formas de contratações que têm sido utilizadas para a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. São elas:

- **Trabalho Competitivo:** Consiste em condições de trabalho iguais aos demais trabalhadores, inclusive quanto à exigência de prestação de serviço. Esta modalidade de contratação independe da adoção de procedimentos especiais, embora não se exclua a possibilidade de utilização de apoios especiais.

- **Colocação Seletiva:** Durante a contratação pode-se utilizar de procedimentos e apoios especiais. De acordo com a legislação trabalhista e previdenciária, existem condições facilitadoras que a pessoa com deficiência dispõe para desenvolver seu trabalho, como: jornada variável, horários flexíveis e adequação no ambiente de trabalho de acordo com as suas necessidades.

- **Trabalho por conta própria:** Reconhecido como trabalho autônomo, visa atingir a independência econômica e pessoal.

Perante as modalidades de inserção laboral da pessoa com deficiência, Pastore (2000, p.60) apresenta quatro trajetórias-padrão de carreira dentro e fora das empresas:

- História de sucesso: trajetória de continuidade no mundo do trabalho, representando a minoria;
- História de fracasso repetitivo: trajetória de impossibilidade, marcada mais pelo não trabalho do que pelo trabalho, representando a maioria;
- História de inconstância com sucesso: trajetória de descontinuidade e mudanças constantes, marcada pelo trabalho na maior parte do tempo, e que tendem a redundar em situações de acomodação temporária (semelhante à trajetória de boa parte da população brasileira);
- História de inconstância com fracasso: trajetória de descontinuidade e mudanças constantes, marcada mais pelo não trabalho do que pelo trabalho na maior parte do tempo e que dificilmente redundam em situações de acomodação, mesmo que temporária.

De acordo com alguns autores (MANZINI, 1989; GOYOS, 1995; MELETTI, 1997; ALMEIDA, 2000) o processo de preparação das pessoas com deficiência para serem inseridas no mercado de trabalho apresenta alguns equívocos, pois as atividades desenvolvidas nessas oficinas fragmentam o trabalho manual do intelectual. Em consequência, esse processo na maioria das vezes contrapõe-se às atuais exigências do mercado de trabalho, que exige do profissional qualificação e versatilidade no desempenho de funções.

Meletti (1997) ressalta que em alguns tipos de oficinas, a produção do educando é comercializada pela instituição e esta, muitas vezes, não o encaminha para o mercado, para não deixar de ter os ganhos com sua produtividade, perdendo assim o foco principal desse processo que seria preparar e inserir esse educando no mercado de trabalho. Além disso, a preparação dada às pessoas com deficiência não corresponde ao exigido pelo mercado de trabalho, pois as instituições especiais, na maioria das vezes, focam as atividades em treinos repetitivos e monótonos, contribuindo com a dificuldade de desenvolvimento da independência dessas pessoas.

Lancillotti (2000) acrescenta que a produção do educando comercializada é pela instituição, que deixa muitas vezes de encaminhar o aluno para o mercado de trabalho já que sua permanência significa lucratividade fácil e mão de obra barata para a instituição, tornando-se outro fator a prejudicar a inserção laboral dessa população.

Diante dessa problemática, fica evidente a influência direta dos aspectos econômicos na preparação e inserção dessas pessoas no ambiente de trabalho, deixando a supervisão do desenvolvimento das atividades realizadas por alunos em um segundo plano, uma vez que os professores acabam se preocupando mais com partes práticas do que com o aprendizado (GOYOS, 1995; ALMEIDA, 2001).

Enfatizando esta linha de pensamento, Sawaia (1999, p.8) discorre que:

Todos estamos inseridos de algum modo, nem sempre decente e digno, no circuito reprodutivo das atividades econômicas, sendo a grande maioria reprodutiva das atividades econômicas, sendo a grande maioria da humanidade inserida através da insuficiência e das privações, que se desdobram para fora do econômico.

De acordo com Carreta (2004) esses tipos de serviços apresentados não garantem o ingresso das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, apesar de reconhecer as possibilidades e potencialidades de trabalho para essas pessoas.

No Brasil, as práticas e as políticas em relação à inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho até a década de 1990 encontravam-se na transição entre as duas últimas fases: integração e inclusão.

Nas décadas de 1980 e 1990 houve grandes modificações no cenário laboral devido ao processo de globalização. Os trabalhadores passaram a reivindicar melhores condições de trabalho e novos empregos baseados nos direitos sociais. Devido ao avanço tecnológico, a falta de trabalho foi justificada pela baixa qualificação profissional de mão de obra. Isso ocorreu devido ao baixo nível de escolaridade, à formação precária oferecida à população e à falta de políticas de crescimento (FERREIRA, 2002).

De acordo com o cenário laboral apresentado nessa época, a população com deficiência encontrava-se, mais uma vez, em desvantagem, pois a inadequação e a precariedade dos serviços oferecidos pelas instituições especializadas não permitiam a ela competir em grau de igualdade com as demais pessoas, uma vez que a oferta desses serviços não absorve as exigências do atual mercado de trabalho. A falta de preparação da pessoa com deficiência para o trabalho, associado à sociedade discriminatória em que vive e à falta de conhecimento de seu potencial, constituem os principais fatores que impedem sua contratação no mercado de trabalho.

O trajeto histórico da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho pode ser comparado a um campo de batalha: de um lado as pessoas com deficiência e seus aliados e do outro os empregadores totalmente despreparados diante dessa questão que não conseguem preencher as vagas com pessoas com deficiência tão qualificadas quanto os demais que não as possuem. As pessoas com deficiência têm sido excluídas do mercado de trabalho por inúmeros motivos: falta de qualificação para o trabalho, falta de reabilitação profissional e física, falta de escolaridade, falta de meios de transporte e apoio das famílias, além de, quando a qualificação é realizada, encontrar-se muito distante das necessidades do mercado de trabalho (SASSAKI, 1997).

Perante esse cenário laboral da pessoa com deficiência, na década de 1990 surgem as empresas inclusivas, que proporcionavam condições necessárias e suficientes para o desempenho profissional de seus trabalhadores, focando na diversidade. Alguns fatores contribuem para que a empresa tenha esse caráter: adaptação dos locais de trabalho, equipamentos e procedimentos, flexibilidade de horários, programas de emprego apoiado e a domicílio, entre outros, ou seja:

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

Cabe ressaltar que esse modelo de empresa inclusiva citada por Sasaki (1997), seria o modelo ideal de empresa para que as pessoas com deficiência pudessem ser empregadas, porém é fato que há um número reduzido de empresas que se encaixam nesse modelo, pois a maioria delas contrata funcionários com deficiência apenas porque a lei obriga não se preocupando em oferecer condições de trabalho adequadas para que eles possam desempenhar suas funções; não basta a empresa ter um caráter inclusivo, apenas porque possui funcionários com deficiência, mas é preciso que ela reconheça as reais potencialidades de seus funcionários e ofereça condições de trabalho adequadas.

De acordo com Amaral (1994) a pessoa com deficiência pode ser vista negativamente de diferentes maneiras em seu processo de inserção no mercado de trabalho, como vítima, vilão ou herói. Caso ela não seja vista como “vítima” sua contratação não precisará basear-se em uma postura assistencialista, paternalista e/ou caridosa. No caso de ele não ser visto como “vilão” sua contratação não estará ameaçada por atitudes delinquentes ou por levar vantagens. E por fim, quando não visto como “herói”, sua contratação estará baseada em sua real capacidade para desempenhar funções, assim como todos os outros funcionários. Apesar de existir uma legislação que garanta a real inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, muitas vezes essa contratação é justificada por várias outras formas: ou a pessoa com deficiência é vista como uma “coitada”, e a sua contratação é realizada por caridade e não pelas reais capacidades que ela possuiu; ou a pessoa com deficiência está tentando tirar proveito de sua situação em que se encontra para conseguir um trabalho; ou quando ela consegue um trabalho, é vista como um herói, pois apesar de sua deficiência ela conseguiu ser empregada. A autora discute a profissionalização das pessoas com deficiência e a quem cabe essa responsabilidade, uma vez que o trabalho é um elemento significativo que possibilita a

autorrealização, independência econômica, autonomia, sensação de aceitação e pertencimento.

Mendes et al. (2002) acrescenta que o trabalho é um direito da pessoa com deficiência e umas das principais formas de alcançar sua “normalização” e integração social, pois através dele a pessoa com deficiência pode mostrar suas competências, potencialidades e construir uma vida mais independente e autônoma.

De acordo com o contexto apresentado, no decorrer dos anos, algumas maneiras de inserir a pessoa com deficiência no mercado de trabalho foram propostas, porém o que se percebe é que nenhuma dessas formas foi pensada de forma especial para essa população e as especificidades de suas deficiências, proporcionando a elas uma forma de trabalho inadequado perante as atividades que ela tem capacidade em desenvolver, sendo vista como uma mão de obra barata, como incapaz de competir no mercado, entre outros fatores.

Para que as pessoas com deficiência pudessem ter o direito ao trabalho, como qualquer outro cidadão, leis foram criadas para efetivar a inserção laboral dessas pessoas, pois apesar de terem sido criadas diversas modalidades de trabalho destinada a essa população, elas não foram totalmente aceitas, sendo elas uma parcela excluída da sociedade e de seus direitos como cidadão. O capítulo seguinte apresenta alguns aparatos legais que garantem a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, porém cabe ressaltar que muitas vezes essas leis não são cumpridas e quando sim, majoritariamente as empresas o fazem apenas para evitar penalidades.

### **3. LEGISLAÇÃO: ASPECTOS LEGAIS PARA INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA**

Está escrito nos primeiros capítulos da Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948) que todas as pessoas nascem livres e iguais em dignidade e direitos, que todos, sem exceção, têm capacidade para gozar os direitos e as liberdades estabelecidas nesta Declaração, sem distinção de qualquer espécie, seja de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, riqueza, nascimento, ou qualquer outra condição. Toda pessoa tem direito à vida, à liberdade e à segurança pessoal, enfim toda pessoa tem o direito de ser, em todos os lugares, reconhecida como tal perante a lei.

A partir dessa declaração, todos deveriam ser tratados igualmente como seres humanos, para tanto as pessoas com deficiência necessitam de leis específicas que possam garantir seus direitos à cidadania, tais como: civis, políticos, econômicos, sociais, culturais, uma vez que as desigualdades naturais existentes entre os homens exigem uma intervenção política para que se concretize a igualdade.

Pensar na questão dos direitos das pessoas com deficiência significa também discutir conceitos como cidadania e democracia, igualdade e respeito às diferenças, já que muitas vezes o exercício destes direitos lhes é negado por grande parte da sociedade, que vê sua participação como uma caridade. A reflexão sobre esse assunto é amparada por leis que tentam de alguma forma impor a participação social dessas pessoas em todos os âmbitos da sociedade: educação, saúde, mercado de trabalho, entre outros, porém essas mesmas leis apresentam barreiras econômicas e sociais que acabam se tornando importante pretexto na exclusão das pessoas com deficiência.

Sobre o desrespeito aos direitos sociais básicos, podemos citar o desrespeito aos direitos de ir e vir dessa população, aos direitos civis, aos direitos à saúde, à educação e à profissionalização e inserção no mercado de trabalho. O preconceito nega o direito à eficiência e à competência, e a grande maioria não consegue nem se profissionalizar nem se empregar em igualdade de condições (Instituto Brasileiro de Defesa dos Direitos das Pessoas com Deficiência - IBDD, 2003).

Pensar na diferença é pensar nas características que tornam as pessoas menos ou mais favorecidas em exercer e praticar seus direitos e deveres perante a sociedade da qual fazem parte.

Na sociedade em que vivemos, o ser humano é avaliado não pelo que ele é como pessoa, pelo seu conteúdo, mas sim, pela sua aparência, pela sua imagem. Nesse contexto, a

diferença representa a falta de algo e a deficiência, uma ameaça à busca da perfeição. Na verdade o homem moderno busca um novo mundo de respeito e convivência com o próximo, sendo ele portador de deficiência ou não.

Na busca desse novo mundo e para que haja uma sociedade justa para todos, leis foram criadas, como instrumentos de cidadania, para garantir direitos e deveres, e para que todos, sem distinção, possam participar dessa sociedade de uma forma igualitária.

A questão da diversidade passou a ser discutida e adquiriu importância em função de leis que obrigam a colocação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, levando a sociedade a adaptar-se a essa situação, primando pela efetiva democracia.

No âmbito internacional as políticas de proteção às pessoas com deficiência são variadas. A Organização Internacional do Trabalho (OIT), com competência legislativa para tratar da colocação dessas pessoas no mercado de trabalho, foi prevista no Tratado de Versalhes, como resultado da Conferência da Paz de 1919. Essa Organização é constituída de Estados, que ao serem admitidos como membros, obrigam-se a observar as normas da organização e convenções que as ratificam, tendo como pilar a justiça social e a igualdade de oportunidades.

A primeira iniciativa da OIT na esfera da readaptação profissional da pessoa com deficiência no mercado de trabalho ocorreu em 1921 com a Recomendação nº 22, que se tornou o marco inicial das preocupações com a inclusão social mesmo que por meio da readaptação profissional.

Em 1944, aprovou-se a Recomendação nº71 também conhecida como “Recomendação sobre a Organização do Emprego”, que procurou detalhar ações objetivas para a inserção dos trabalhadores com deficiência, como orientação profissional especializada e a colocação em um emprego adequado.

A Recomendação nº 99 considera que a adaptação e readaptação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho são instrumentos essenciais na reintegração destas pessoas e na recuperação de suas capacidades. Defende ainda a criação de serviços especializados para orientar as pessoas com deficiência na escolha do trabalho ou na troca de profissão. Indicam como método de orientação profissional as entrevistas com conselho de orientação, exame de experiências profissionais, exames médicos, teste de avaliação, indicação da capacidade física e das atividades recomendadas ao tipo de deficiência. Lopes (2005) ressalta que essa recomendação tem um cunho assistencialista e nasceu após a 2ª Guerra Mundial, na qual os mutilados de guerras se tornaram numerosos e passaram a pesar nas contas previdenciárias dos países que os tinham envolvidos nos conflitos.

Em 1960, entrou em vigor a Convenção e Recomendação nº 111, ela trata da discriminação de emprego baseada em motivos de raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, admitindo a possibilidade de ampliação de sua proteção à discriminação baseada em outros critérios. A referida Convenção e Recomendação tem por finalidade promover a igualdade de oportunidades e de tratamento no âmbito de emprego e ocupação, e na inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho sem que haja nenhum tipo de discriminação. Essa convenção foi ratificada pelo Brasil em 1968, pelo Decreto 62.150, assumindo papel fundamental na eliminação de desvantagem de determinados grupos sociais, que passaram a admitir a adoção das denominações “discriminações positivas” ou “ações afirmativas”.

Por volta de 1975, a Recomendação nº 150, chamada também de “Recomendação sobre a Orientação Profissional e a Formação Profissional no Desenvolvimento de Recursos Humanos”, tratava sobre a readaptação profissional e a reintegração social dos inválidos.

Em 1977, foi aprovada a Convenção nº 142 pela Conferência Internacional do Trabalho. Essa convenção foi ratificada pelo Brasil por meio do Decreto 98.656 de 1989, tendo como finalidade o desenvolvimento de políticas e programas flexíveis de orientação e desenvolvimento profissional vinculado ao emprego, utilizando-se preferencialmente de serviços públicos e procurando eliminar a distinção em favor à igualdade de tratamento.

Em 1983, a Recomendação nº 168 foi aprovada, tratando da readaptação profissional e do emprego das pessoas com deficiência. Esta recomendação veio complementar a Convenção nº 159, por tratarem de assuntos conexos. O Brasil ratificou esta convenção por meio do Decreto nº 129, de 1991. Essa convenção é considerada umas das responsáveis pelo avanço e integração das pessoas com deficiência no mercado de trabalho e conseqüentemente na sociedade.

Perante essa trajetória histórica da OIT fica evidente que houve uma significativa evolução no tratamento e inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, que passou a ter um olhar menos assistencialista na busca de habilitação e reabilitação profissional desta população, ajustando, sob o viés social, as necessidades do mercado e enfatizando o desenvolvimento da comunidade de forma geral.

Cabe destacar que foram sete as convenções internacionais editadas pela OIT até que se chegasse à Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, ratificada por unanimidade por 192 países da ONU. Esta convenção foi aprovada em 2006 e garante a promoção dos direitos humanos a todos os cidadãos e em particular às pessoas com deficiência, baseando-se na necessidade de garantir-lhes respeito, integridade, dignidade e

liberdade individual, e reforçar a proibição da discriminação a essa população por meio de leis, políticas e programas que atendam as suas características e promovam sua participação na sociedade. Reafirma ainda os princípios universais aos quais se baseiam as obrigações dos Governos relativas à integração das várias dimensões da deficiência em suas políticas, bem como as obrigações específicas relativas à sensibilização da sociedade diante da deficiência, no combate aos estereótipos e no concernente à valorização das pessoas com deficiência.

O propósito dessa Convenção foi promover, proteger e assegurar o exercício pleno e equitativo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais para todas as pessoas com deficiência e promover o respeito pela sua dignidade inerente. Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo e de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, as quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas. Para recuperar essa condição foram organizados os princípios transcritos em seguida:

Art. 3º - Princípios Gerais

- a- O respeito pela dignidade inerente, independência da pessoa, de fazer as próprias escolhas, e autonomia individual;
- b- A não discriminação;
- c- A plena e efetiva participação e inclusão na sociedade;
- d- O respeito pela diferença e pela citação das pessoas com deficiência como parte da diversidade humana e da humanidade;
- e- A igualdade de oportunidades;
- f- A acessibilidade;
- g- A igualdade entre o homem e a mulher; e
- h- O respeito pelo desenvolvimento das capacidades das crianças e pelo direito destas de preservar sua identidade.

Art. 5º - Igualdade e não discriminação

1. Os Estados-Partes reconhecem que todas as pessoas são iguais perante e sob a lei que fazem jus, sem qualquer discriminação, a igual proteção e igual benefício da lei.
2. Os Estados-Partes deverão proibir qualquer discriminação por motivo de deficiência e garantir às pessoas com deficiência igual e efetiva proteção legal contra a discriminação por qualquer motivo.
3. Nos termos da presente Convenção, as medidas específicas que forem necessárias para acelerar ou alcançar a efetiva igualdade das pessoas com deficiência não deverão ser consideradas discriminatórias.

Art. 27 - Trabalho e emprego

- a- Os Estados-Partes reconhecem o direito das pessoas com deficiência de trabalhar, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. Este direito abrange o direito à oportunidade de se manter com um trabalho de sua livre escolha ou aceito no mercado laboral em ambiente de trabalho que seja aberto, inclusivo e acessível a pessoas com deficiência. Os Estados-Partes deverão salvaguardar e promover a realização do direito ao trabalho, inclusive daqueles que tiverem adquiridos uma deficiência no emprego, adotando medidas apropriadas, incluídas na legislação, com o fim de, entre outros:
- b- Proibir a discriminação, baseada na deficiência, com respeito a todas as questões relacionadas com as formas de emprego, inclusive condições de

- recrutamento, contratação e admissão, permanência no emprego, ascensão profissional e condições seguras e salubres de trabalho;
- c- Proteger os direitos das pessoas com deficiência, em condições de igualdade com as demais pessoas, às condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo iguais oportunidades e igual remuneração por trabalho de igual valor, condições seguras e salubres de trabalho, além de reparação de injustiças e proteção contra o assédio no trabalho;
  - d- Assegurar que as pessoas com deficiência possam exercer seus direitos trabalhistas e sindicais, em condições de igualdade com as demais pessoas;
  - e- Possibilitar às pessoas com deficiência o acesso efetivo a programas técnicos gerais e de orientação profissional e a serviços de colocação no trabalho e de treinamento profissional e continuado;
  - f- Promover oportunidades de emprego e ascensão profissional para pessoas com deficiência no mercado de trabalho, bem como atendimento na procura, obtenção e manutenção do emprego e no retorno a ele;
  - g- Promover oportunidades de trabalho autônomo, empreendedorismo, desenvolvimento de cooperativas e estabelecimento de negócio próprio;
  - h- Empregar pessoas com deficiência no setor público;
  - i- Promover o emprego de pessoas com deficiência no setor privado, mediante políticas e medidas apropriadas, que poderão incluir programas de ação afirmativa, incentivos e outras medidas;
  - j- Assegurar que adaptações razoáveis sejam feitas para pessoas com deficiência no local de trabalho;
  - k- Promover a aquisição de experiências de trabalho por pessoas com deficiência no mercado aberto de trabalho; e
  - l- Promover reabilitação profissional, retenção do emprego e programas de retorno ao trabalho para pessoas com deficiência.
  - m- Os Estados-Parte deverão assegurar que as pessoas com deficiência não serão mantidas em escravidão ou servidão e que serão protegidas, em igualdade de condições com as demais pessoas, contra o trabalho forçado ou compulsório (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 2006).

De acordo com Fonseca (2006) essa convenção rompe com muros dos guetos internacionais na educação, no trabalho, no esporte, no lazer, na cultura, na saúde e nas políticas de assistência social, para se vislumbrar a pessoa com deficiência com toda a completude que merece, a fim de ser vista e respeitada como cidadã autônoma e senhora de seu destino, porém vale ressaltar que muitos dos pontos abordados por essa convenção ainda não são cumpridos efetivamente nos dias atuais.

No Brasil, partir da Constituição Federal de 1988, conhecida também como “Constituição Cidadã” devido à preocupação de garantia dos direitos humanos e sociais, regatou-se as bases de cidadania para as pessoas com algum tipo de deficiência. Devido ao tema abordado serão focados apenas os dispositivos de lei que se relacionam com a questão social das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Para tanto versaremos sobre os artigos que dispõem sobre os direitos sociais; sobre as competências da União, Estado, Distrito Federal e Municípios; sobre a reserva de percentuais de cargos; sobre a assistência social; a educação; os deveres das famílias, sociedade e Estado; e sobre as adaptações arquitetônicas, quais sejam:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Essa Constituição abriu mão de um modelo assistencialista, antes vigente, para dar lugar a uma integração social das pessoas com deficiência, trazendo importantes avanços para a construção da cidadania, assegurando-lhes direito ao trabalho, igualdade de condição, facilitando-lhes o acesso aos meios de transporte, edifícios, escolas e mercado de trabalho (VENTURA, 2001; LOPES, 2005). Porém quando analisados alguns artigos dessa legislação, é possível encontrar vestígios assistencialistas, como por exemplo, no inciso V do artigo 203, que prevê um benefício assistencialista a idosos e pessoas com deficiência desde que preenchidas duas condições: comprovação de que não possui meios de prover a própria subsistência; comprovação de que não possuam meios de ter sua subsistência provida pela sua família (MACIEL, 2011).

Esse benefício assistencialista possui uma dualidade, pois de um lado muitas vezes é o único meio de subsistência que as pessoas com deficiência possuem, porém por outro lado esse tipo de benefício acaba sendo uma comodidade para as pessoas com deficiência, que acabam não desenvolvendo sua independência e autonomia por conta desse auxílio.

A respeito da questão assistencialista dada às pessoas que comprovem não ter condições de manter sua subsistência foi criada a Lei Orgânica da Assistência Social nº 8.742/1993 (LOAS) que dispõe sobre o regime assistencial para a concessão de benefícios.

Capítulo IV – Seção I – Do Benefício de Prestação Continuada.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

De acordo com Gugel (2008) essa lei cria um paradoxo, pois para a pessoa com deficiência ter direito a esse benefício, além da deficiência que já possui, ela precisa também provar que é incapaz de ter uma vida independente e para o trabalho, impedindo-a de optar pelo trabalho como forma de cidadania, já que muitos, ao receber esse benefício, argumentam que não têm pretensão em trocá-lo por um mercado de trabalho incerto. Sendo dessa forma, seria adequado que esse benefício fosse concedido por certo tempo e simultaneamente a ele a pessoa com deficiência fosse preparada para o mercado de trabalho.

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

A Lei Federal nº 7.853/1989 foi a primeira regulamentação que determinou a possibilidade de inclusão dessa população e consiste em assegurar o pleno exercício dos direitos individuais e sociais das pessoas com deficiência, considerando os valores básicos de

igualdade de tratamento e oportunidades, da justiça social, do respeito à dignidade da pessoa humana. Assegura a essa população o pleno exercício de seus direitos básicos à educação, saúde, trabalho, lazer, previdência social, amparo a infância e a maternidade entre outros. Ainda prevê tratamento prioritário e adequado na área da educação, saúde, formação profissional e do trabalho, recursos humanos e edificações. A ela cabem também as sanções penais que visam prevenir ou punir condutas baseadas no preconceito. Essa lei também institui a CORDE (Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência), que integrava as reivindicações do movimento de luta das pessoas com deficiência, os instrumentos para a ação governamental na área, e as bases legais para o reconhecimento do caráter de direito coletivo e difuso, necessário aos avanços na luta contra o preconceito e a discriminação, conforme o exposto a seguir:

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

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

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

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

Parágrafo Único – Para fins estabelecidos no *caput* deste artigo os órgãos e entidades da administração direta e indireta devem dispensar, no âmbito de sua competência e finalidade, aos assuntos objetos desta lei, tratamento prioritário e adequado, tendente a viabilizar, sem prejuízo de outros, as seguintes medidas:

III: Na área de formação profissional e do trabalho:

- a- O apoio governamental à formação profissional e a garantia de acesso aos serviços concernentes inclusive aos cursos regulares voltados à formação profissional;
- b- O empenho do Poder Público quanto ao surgimento e à manutenção de empregos, inclusive de tempo parcial, destinados à pessoa portadora de deficiência que não tenham acesso ao emprego comum;
- c- A promoção de ações eficazes que propiciem a inserção de setores públicos e privados, de pessoas portadoras de deficiência;
- d- A adoção de legislação específica que discipline a reserva de mercado de trabalho, em favor das pessoas portadoras de deficiência, nas entidades da Administração Pública e do setor privado, e que regule a organização de oficinas e congêneres integradas ao mercado de trabalho, e a situação nelas, das pessoas portadoras de deficiência.

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

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

Em 1990 foi instituída a lei nº 8.112 de 11 de dezembro de 1990, a primeira a incluir em seu texto o sistema de reserva de vagas às pessoas com deficiência no setor público Federal, de acordo com o:

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

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

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

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

Parágrafo único – A reabilitação profissional compreende:

- a- O fornecimento de aparelho de prótese, órtese e instrumentos de auxílio para locomoção quando a perda ou redução da capacidade funcional puder ser atenuada por seu uso e dos equipamentos necessários à habilitação social e profissional;
- b- A reparação ou a substituição dos aparelhos mencionados no inciso anterior, desgastados pelo uso normal ou por ocorrência estranha à vontade do beneficiário;
- c- O transporte do acidentado ao trabalho, quando necessário;

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

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

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

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

- I - até 200 empregados.....2%;
- II - de 201 a 500.....3%;
- III - de 501 a 1.000.....4%;
- IV - de 1.001 em diante. ....5%.

§ 1º - A dispensa de trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias, e a

imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderão ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante.

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

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

O Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999, conceitua os aspectos da deficiência física, auditiva, visual, mental e múltipla, definindo uma série de responsabilidades dos órgãos públicos nos campos da educação, saúde, lazer, turismo, ajudas técnicas e reabilitação profissional.

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

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

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

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

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

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

Art. 31 - Entende-se por habilitação e reabilitação profissional o processo orientado a possibilitar que a pessoa portadora de deficiência, a partir da identificação de suas potencialidades laborativas, adquira o nível suficiente

de desenvolvimento profissional para ingresso e reingresso no mercado de trabalho e participar da vida comunitária.

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

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

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

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

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

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

- I - colocação competitiva: processo de contratação regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que independe da adoção de procedimentos especiais para sua concretização, não sendo excluída a possibilidade de utilização de apoios especiais;
- II - colocação seletiva: processo de contratação regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que depende da adoção de procedimentos e apoios especiais para sua concretização; e
- III - promoção do trabalho por conta própria: processo de fomento da ação de uma ou mais pessoas, mediante trabalho autônomo, cooperativado ou em regime de economia familiar, com vista à emancipação econômica e pessoal.

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

- I - na contratação para prestação de serviços, por entidade pública ou privada, da pessoa portadora de deficiência física, mental ou sensorial: e
- II - na comercialização de bens e serviços decorrentes de programas de habilitação profissional de adolescente e adulto portador de deficiência em oficina protegida de produção ou terapêutica.

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

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

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

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

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

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

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

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

I - até duzentos empregados, dois por cento;

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

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

IV - mais de mil empregados, cinco por cento.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

II - as atribuições e tarefas essenciais dos cargos;

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

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

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

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

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

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

I - ao conteúdo das provas;

II - à avaliação e aos critérios de aprovação;

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

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

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

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

§ 1º - A equipe multiprofissional emitirá parecer observando:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Em 2005, o Decreto nº 5.296 de 2 de dezembro de 2004 conceitua os aspectos da deficiência mais minuciosamente definidos, dos que vigoravam na legislação de então até os dias de hoje:

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

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

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

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

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

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

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

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

e) deficiência múltipla - associação de duas ou mais deficiências; e

II - pessoa com mobilidade reduzida, aquela que, não se enquadrando no conceito de pessoa portadora de deficiência, tenha, por qualquer motivo,

dificuldade de movimentar-se, permanente ou temporariamente, gerando redução efetiva da mobilidade, flexibilidade, coordenação motora e percepção (BRASIL, 2004).

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

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

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

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

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

A cota de aprendizagem que a empresa possui não deve ser confundida com a cota de deficiência, pois uma pessoa que possui algum tipo de deficiência pode apenas cumprir uma dessas duas cotas. O aprendiz com deficiência quando concluir seu contrato de aprendizagem e for devidamente contratado de acordo com as normas do Ministério do Trabalho, passa a preencher a cota de pessoas com deficiência.

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

Cabe ressaltar que a legislação abordando os direitos das pessoas com deficiência vai muito além dos aqui apresentados. Porém buscou-se, devido à temática do presente trabalho, abordar especificamente a legislação voltada para a inclusão laboral dessa população. Jannuzzi (1992) acrescenta ainda que esse complexo de leis apresenta a marca da nossa

tradição e tenta, através de imposição, induzir ao que ainda não foi incorporado pelos costumes. Pastore (2000, p. 34) relata que:

(...) as últimas décadas marcaram um tempo de grandes esforços legislativos com vista a melhor integrar as pessoas com deficiência no mercado de trabalho, e atualmente, a finalidade primordial da política de emprego é a inserção deste contingente nas diversas categorias do mundo do trabalho (...).

Perante toda essa legislação apresentada, podem-se destacar três que são focos de grandes discussões, são elas as Leis nº 8.112/90, 8.213/91 e 3.298/99. Estas representam um importante avanço na legislação relativa ao trabalho das pessoas com deficiência e deveriam proporcionar uma condição de maior igualdade de direitos, mudando a situação de exclusão social (LOBATO; ALMEIDA, 2009).

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

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

A lei nº 8.213/91, conhecida como a Lei de Cotas, destaca a reserva de cotas de emprego para as pessoas com deficiência, porém essa reserva inclui apenas as pessoas habilitadas ou reabilitadas profissionalmente vinculadas ao Regime Geral de Previdência Social, conforme abordado em seu artigo 90. Ela acaba deixando as pessoas que nunca trabalharam na condição de dependentes e em um segundo plano, reduzindo as possibilidades de acesso aos benefícios dispostos nesta legislação em relação à habilitação, reabilitação profissional e reserva de vagas (LOBATO; ALMEIDA, 2009). O que está previsto no:

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

Essa reserva de cotas denomina-se ações afirmativas e foram criadas para tentar amenizar os efeitos da discriminação sofrida por essa população com deficiência, como um recurso para assegurar igualdade de tratamento entre os homens. Ações afirmativas constituem de uma forma eficiente para que ações que envolvam práticas discriminatórias de qualquer natureza sejam amenizadas (SEBASTIANY, 1997). Nesta direção, Rocha (1996) explicita:

Por ela afirma-se uma fórmula jurídica para se provocar uma efetiva equalização social, política, e econômica e segundo o Direito, tal como assegurado formal e materialmente no sistema constitucional democrático. A ação afirmativa é então, uma forma jurídica para se superar o isolamento ou a diminuição social a que se acham sujeitas as minorias (ROCHA, 1996, p.88).

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

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

A prática de reserva de vagas, por outro lado, pode gerar uma discriminação maior ainda, resultando na negação da oportunidade de exercer uma atividade profissional em ambiente coletivo, ela suscita a necessidade de criação de estratégias para compensar a desvantagem sofrida em consequência do processo histórico vivenciado por essas pessoas, como uma classe incapaz de exercer um trabalho socialmente valorizado, pois as condições sociais vivenciadas tornam as pessoas com deficiência incapacitadas para uma vida laboral. (SEBASTIANY, 1997).

Essa atitude destinada à reserva de vagas não implica na abolição de atitudes preconceituosas em ambientes de trabalho, mas em um processo que protege um número mínimo dessa população; por esse número de reserva de vagas ser pouco expressivo - uma porcentagem de 2% a 5% de funcionários com deficiência em uma empresa que possui mais de 100 funcionários é um número muito pequeno para uma sociedade que luta pelo princípio da inclusão. As empresas acabam, por vezes, oferecendo oportunidades oriundas de caridade e assistencialismo às pessoas com deficiência. Através disso, fica evidente que a reserva de

vagas para as pessoas com deficiência tem sido uma das formas de inserção laboral dessa população no mercado de trabalho, mesmo que contemplando apenas uma proporção dela, não sendo o meio mais adequado para que isso aconteça, mas um dos únicos meios que as pessoas com deficiência possuem para adquirir seu espaço na sociedade. Na verdade muitas leis deveriam ser revistas e repensadas para que contemple de uma forma geral toda a população e não apenas uma parte dela, para que essas leis sejam inclusivas e não exclusivas como acontece em muitos casos.

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

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

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

As empresas que pretendem preencher a cota de contratação de pessoas com deficiência o fazem por três motivos principais: i) por princípio, por acreditar na Justiça

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

Essas práticas de responsabilidade social por parte das empresas incentivam a contratação e as relações que levam a um processo de inclusão no ambiente de trabalho, porém, apesar da Lei de Cotas ser o principal instrumento disponível às pessoas com deficiência para assegurar um lugar no mercado de trabalho, nem sempre ela é cumprida (FONSECA, 2000).

O Decreto nº 3.298/1999 prevê que a contratação de pessoas com deficiência deve ter caráter competitivo, afastando a contratação desses profissionais apenas pelo preenchimento das vagas definido pela legislação (MORO, 2007). No referido decreto encontra-se no:

Art. 35 - São modalidades de inserção laboral da pessoa com deficiência:  
I – colocação competitiva: processo de contratação regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que independente da adoção de procedimentos especiais para a sua concretização, não sendo excluída a possibilidade de utilização de apoios especiais;  
II – colocação seletiva: processo de contratação regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que depende da adoção de procedimentos e apoios especiais para sua concretização (BRASIL, 1999).

Na maioria das vezes esse decreto não é cumprido apenas pelo simples desconhecimento do setor empresarial sobre essa questão. Na realidade o setor empresarial muitas vezes vê a pessoa com deficiência como um doente, uma pessoa que caso seja contratada para fazer parte de seu quadro de funcionários irá trazer prejuízos, desconhecendo e muitas vezes não reconhecendo sua real capacidade.

Além dos argumentos já apresentados, Lancillotti (2000) acrescenta outro fator que contribui para a exclusão social: o sistema capitalista. Nesta sociedade todas as pessoas que apresentam características tidas como desviantes, seja a deficiência, seja a raça, perante o contexto social ou cultural, pessoas que estão de alguma forma à margem do mercado de trabalho, são consideradas desnecessárias para esse sistema. A autora considera a Lei Cotas como um fator contribuinte na inserção dessas pessoas no mercado de trabalho e a qualificação como uma resposta a não inserção dessa população na sociedade. Ela ressalta a

importância de conscientizar todos envolvidos nesse processo para que haja uma inclusão adequada dessas pessoas no meio laboral.

O decreto nº 3.298 especifica quem são os beneficiários da Lei de Cotas, aprimora a definição de deficiência, estabelece que a fiscalização fique a cargo do Ministério do Trabalho e determina o pagamento de multas às empresas que não preencherem a cota.

Devido à determinação desse decreto as empresas iniciaram um intenso movimento para atender a lei, buscando cumpri-la apenas por aparatos legais, não havendo uma preocupação verdadeira com o seu objetivo, que seria a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, levando em conta suas capacidades e potencialidades.

Cabe ressaltar que até outubro de 2003 a instrução normativa nº 20, de 19/01/2001 da Secretaria de Inspeção do Trabalho, vigorava com a finalidade de estabelecer os procedimentos a serem adotados pelos auditores fiscais no exercício da atividade de fiscalização do trabalho das pessoas com deficiência, orientando-os na busca pelo cumprimento da cota por meio de ajustes de conduta. Portanto até essa data, as empresas eram apenas orientadas a ter em seu quadro de funcionários pessoas com deficiência. A partir de 28 de outubro de 2003 através da portaria nº 1.199, o Ministério do Trabalho e Emprego aprovou normas que impõem multas administrativas às empresas que não cumprirem o sistema de cotas (MENDONÇA, 2010).

Por esse motivo, como afirmam Ribas (2007) e Mendonça (2010) entre outros autores, muitas empresas passaram a se preocupar com a inclusão social para evitar punições ocasionadas pelo descumprimento da lei.

Contudo, todas essas leis apresentadas não têm garantido ações que beneficiem e revertam a situação de exclusão social dessa população, fazendo com que essas pessoas se deparem com vários tipos de obstáculos para exercerem seu papel de cidadão trabalhador. Entre esses obstáculos estão a falta de acessibilidade, a baixa qualificação profissional, o preconceito por parte dos empregadores que simplesmente desconhecem as potencialidades e capacidades das pessoas com deficiência (LOBATO e ALMEIDA, 2009).

É fato que a exclusão das pessoas com deficiência na sociedade acontece não por falta de leis e fiscalizações, e sim pela carência de ações, estímulos e instituições que tenham por objetivo maior a formação, habilitação, reabilitação e inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho (PASTORE, 2000).

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

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

Outro ponto abordado, conforme Lobato e Almeida (2009), é o fato de que a maior parte das oportunidades são para pessoas com comprometimento físico, sensorial ou mental de grau leve ou moderado, permanecendo as pessoas com comprometimento cognitivo, principalmente de grau moderado ou severo, sem oportunidades. Porém, Maciel (2011, p. 102) salienta que:

Todavia, a lei silencia sobre alguns assuntos, como exemplo, embora seja recomendável que em cada local onde haja um estabelecimento da empresa seja reservado o percentual de cargos, esta poderá, de acordo com o seu interesse, adequar ou não vários locais, ou, conforme as atividades exercidas, escolher aonde a pessoa com deficiência irá cumpri-la.

Ainda que haja a existência de políticas públicas para garantir o direito das pessoas em desvantagem ou descrédito social, ainda assim esta passa a excluir uma porção dessa população: os que apresentem uma deficiência mais severa.

Fonseca (2006) destaca outro fator que contribui para a exclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, que se refere ao benefício de prestação continuada, de caráter assistencial, paga às pessoas de baixa renda quando a deficiência que possuem as impeçam de exercer uma atividade produtiva. Isso acaba gerando uma resistência das pessoas com deficiência e suas famílias, uma vez que esse auxílio é suspenso.

Muitas vezes o que se observa é que uma parte da população com deficiência acaba por afirmar que não são aptas para realizar atividades laborais, recusam empregos e não querem registro em Carteira de Trabalho e Previdência Social para não perderem o direito ao benefício. Sendo mais cômodo não trabalharem e continuarem a receber o benefício, excluindo dessa forma as pessoas com deficiência da coexistência social e o que era para garantir o desenvolvimento da dignidade humana acaba por mitigá-la seriamente (MACIEL, 2011).

Na verdade o trabalho para a pessoa com deficiência surge como uma forma de aliviar os cofres públicos, ao mesmo tempo em que presta a estas pessoas assistencialismo e tratamento terapêutico, através do exercício de uma atividade profissional. Essa atitude na verdade não resolve o problema, mas mascara-o, pois as pessoas com deficiência acabam se tornando indefinidamente dependentes de leis para que seus direitos sejam cumpridos e para que possam exercer seu papel de cidadão na sociedade.

De acordo com Steiger (2006) a existência de políticas de proteção social objetivando a inclusão laboral de pessoas com deficiência garante os direitos sociais para a sobrevivência do homem por meio do trabalho, lutando por seus direitos na saúde, no lazer, na educação, exercitando, assim, sua autonomia nas relações sociais.

Como pode ser visto, são muitas as políticas públicas que protegem a inclusão das pessoas com deficiência, de acordo Sasaki (1997) as leis são divididas em dois tipos: leis integracionistas e inclusivas. As leis integracionistas são aquelas que contêm dispositivos separados sobre a pessoa com deficiência e as leis inclusivas proporcionam clara garantia a todas as pessoas, sem distinção de cor, gênero ou deficiência. A respeito dos direitos das pessoas com deficiência as leis integracionistas são as que prevalecem, tentando garantir a essas pessoas alguns direitos inerentes a elas como a qualquer outro cidadão.

As políticas sociais de cunho assistencialista procuram tratar superficialmente a pobreza e a exclusão social em que vive a maioria da população com deficiência, tratando com desprezo a realidade em que essas pessoas estão inseridas, sendo que na maioria das vezes são lembradas como possíveis trabalhadores a serem contratados em condições inferiores, já que são acostumados ao fracasso e por não terem expectativas (DEMO, 1995).

De acordo com Lopes (2009, p.107) os excluídos são aqueles que não participam do sistema e serviços do Estado, são pessoas consideradas como invisíveis pela sociedade, pois não são vistas nas ruas, não causam problemas, não perturbam, pois estão capturados pela governabilidade do Estado, ou seja, por ações afirmativas que os fazem dependentes do Estado não lutando por sua independência e autonomia. A autora vê a inclusão como uma prática política de governabilidade.

Entender a inclusão como conjunto de práticas que subjetivam os indivíduos de forma que eles passem a olhar para si e para o outro, sem necessariamente ter como referências fronteiras que delimitam o lugar do normal e do anormal, do incluído e do excluído, do empregado e do desempregado etc.

De acordo com a autora o Estado está cada vez mais onipresente articulado às relações de mercado, sendo investidor de políticas que frisam a importância do empresariado de si, incentivador de políticas sociais de assistência, educacionais e inclusivas. Com isso normas são criadas não só com a finalidade de posicionarem os sujeitos dentro de uma rede de saberes, mas também para criar e conservar interesses particulares, que mantêm as redes sociais e de mercado presentes.

Que a legislação exista e tenha como objetivo proteger a população a ela destinada é evidente, contudo cabe questionar se essas políticas têm como metas a real inclusão dessas

peças ou apenas serve como um aparato assistencialista. “As políticas de assistência e proteção social visam atingir todos aqueles que necessitam de auxílio e que não fizeram contribuições prévias que garantam a provisão de sua proteção” (LOPES, 2009, p.117).

Vivemos perante uma forma de governar que se apresenta através de leis que levam em conta a pobreza absoluta e prezam por um Estado assistencialista, sem necessariamente investir em mudanças políticas, sociais e econômicas que possam reverter, mesmo que minimamente, a situação de pobreza e miséria do país (LOPES, 2009).

As alternativas de participação das pessoas com deficiência apresentadas, tanto de programas que objetivam a profissionalização quanto acerca da legislação vigente, são alternativas de políticas sociais com tendências assistencialistas, que buscam tratar superficialmente o problema da exclusão e das pessoas com deficiência que apresentam uma tendência à ociosidade e dependência.

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

É fato que o reflexo de toda legislação existente que trata da inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho é uma significativa mudança, pois no decorrer da história, essas pessoas já foram totalmente excluídas das funções laborais, e hoje uma parcela dessa população encontra-se inserida no mercado de trabalho devido a aplicação dessas leis.

Para identificar as mudanças ocorridas no cenário laboral das pessoas com deficiência, o próximo capítulo apresentará uma pesquisa que utilizou como *corpus* a busca por essa temática nos principais *sites* de pesquisa acadêmica, identificando os trabalhos realizados nos últimos 10 anos. Além dessa pesquisa, o capítulo também apresentará dados que possam comprovar a real situação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

#### **4. ATUAL SITUAÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO CENÁRIO LABORAL BRASILEIRO**

Devido às diversas crises sofridas pelo sistema capitalista no final do século XX e no século XXI e à conseqüente redução dos postos de trabalhos e diminuição da oferta de emprego, foram estabelecidos novos processos de estruturação produtiva que alteraram processos e formas de gestão com a incorporação de tecnologias avançadas. Com o estopim do avanço tecnológico, passou-se a exigir mão de obra qualificada, agravando a situação de desemprego e fazendo com que trabalhadores se submetessem a situações de trabalho precárias devido à baixa qualificação (DAKUZAKU, 1998; LANCILLOTI, 2000).

Diante desse cenário de baixos salários, condições de trabalhos insalubres e elevada jornada de trabalho, associado à competição, à restrição de oportunidade, à qualificação somada a toda carga negativa e ao descrédito que as pessoas com deficiência carregam consigo, tornou-se ainda mais difícil para elas competirem no mercado de trabalho.

Atualmente, ter acesso ao emprego, trabalho e renda é fundamental, e essa questão só estará definitivamente resolvida quando o desempenho profissional das pessoas com deficiência for eficiente a ponto de concorrer igualmente no mercado de trabalho e quando a sociedade e os empresários se conscientizarem da importância de seus respectivos papéis e do acesso às oportunidades (MENDONÇA, 2010).

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

Abordar a questão da inclusão, não é um aspecto apenas social, mas empresarial também. É preciso criar novas práticas nas relações profissionais, buscar trabalhar com a diversidade e respeitar as diferenças que são essências de uma sociedade inclusiva. É preciso entender que em muitos casos a pessoa com deficiência está capacitada a exercer uma função

no mercado de trabalho, tal como outro trabalhador, ajustando-se às exigências para que tal trabalho seja desempenhado.

Assim não é de se estranhar que as pessoas portadoras de deficiência também não estejam nas instituições de profissionalização nem nas disputas por colocação no mercado de trabalho. Seu direito ao trabalho não é respeitado nem na formação profissional nem na hora da disputa por competência. A grande maioria das diferentes instituições responsáveis pela formação profissional no Brasil está de portas fechadas para elas. Os Sistemas Nacionais de Aprendizagem e as universidades ainda não estão abertos. O preconceito lhes nega o direito à eficiência e à competência, e a grande maioria não consegue nem se profissionalizar nem se empregar em igualdade de condições. (INSTITUTO BRASILEIRO DE DEFESA DOS DIREITOS DA PESSOA PORTADORA DE DEFICIÊNCIA – OBDD, 2003, p.23).

O cenário laboral em que a pessoa com deficiência está inserida, apresenta grandes falhas em relação à questão da empregabilidade dessas pessoas, na maioria das vezes, contratando-as apenas por uma obrigação e não pelas reais competências que essas pessoas possuem. Diversas pesquisas mostram a atual situação desse cenário, porém essa temática ainda é pouco estudada, e por conta disso encontra-se uma significativa escassez de trabalhos nessa área. Em relação a esse aspecto foi realizada uma busca nos principais *sites* de pesquisa acadêmica para verificar os trabalhos realizados a respeito dessa temática até o presente momento. Para a realização dessa pesquisa foi estabelecido um período de 10 anos, de 2002 a 2012. O resultado da pesquisa encontra-se a partir do Quadro 1.

O levantamento bibliográfico foi desenvolvido a partir de Dissertações e Teses do Portal CAPES, que apresentaram em sua constituição a temática Mercado de Trabalho e Pessoa com Deficiência, no período de 2002 a 2012, representando a produção acadêmica da pesquisa sobre essa temática nos últimos 10 anos. Utilizou-se da ferramenta denominada Banco de Teses do Portal Capes, para desenvolver a busca dos trabalhos de mestrado e doutorado por: autor, título e palavras-chaves.

A busca pelas Dissertações e Teses deu-se primeiramente com a temática geral Mercado de Trabalho e Pessoa com Deficiência e posteriormente foi inserida a identificação de trabalhos acerca da Preparação Profissional, Empregabilidade, e Inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

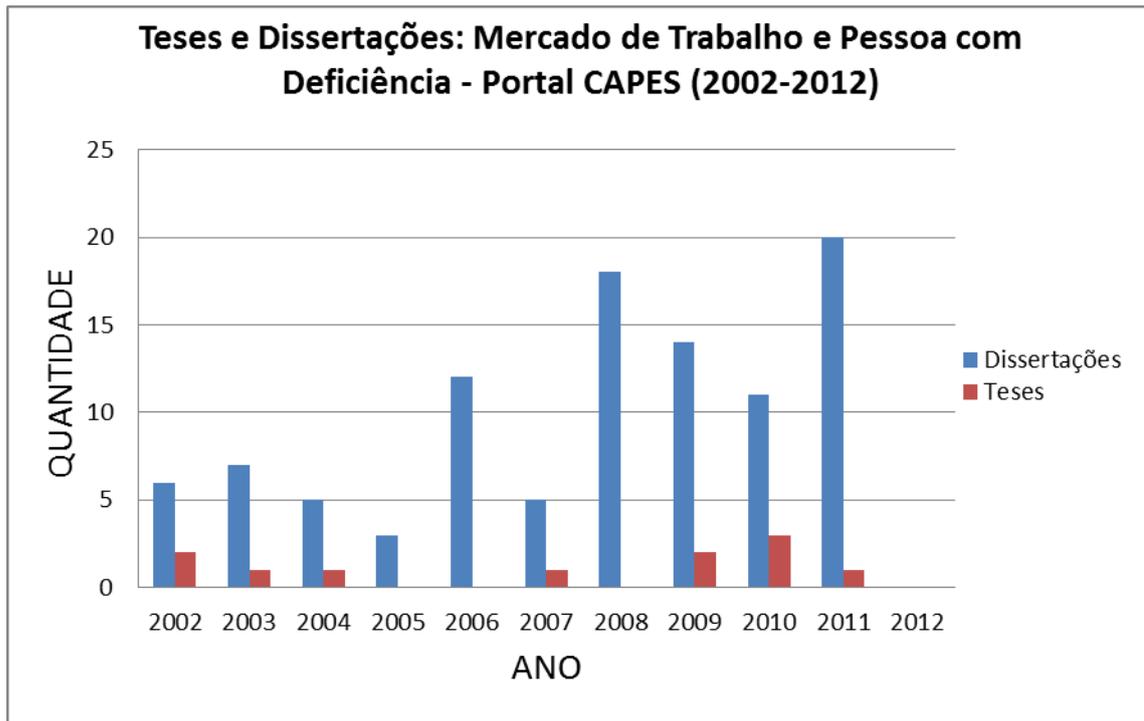
Em primeiro lugar a página do Banco de Teses do Portal CAPES foi acessada e nela realizada uma busca pela palavra-chave: Mercado de Trabalho e Pessoa com Deficiência. Sendo verificadas todas as Dissertações entre os anos de 2002 a 2012. A seguir foi utilizado o mesmo procedimento para encontrar todas as Teses deste mesmo período. As buscas ocorreram por anos, sendo selecionado um ano de cada vez para a realização da pesquisa.

Finalizado o levantamento dos dados, iniciou-se a organização das Dissertações e Teses em tabelas por meio dos seguintes critérios: título, autor(a), ano, área (Humanas, Biológicas e Exatas) e região (Sul, Sudeste, Nordeste, Norte e Centro-Oeste), e gráficos para ilustrar os resultados obtidos. Por meio desses dados foi possível identificar o número de Dissertações e Teses publicadas na área de Mercado de Trabalho e Pessoa com Deficiência, as áreas em que a temática é mais desenvolvida e as regiões do país onde a pesquisa sobre essa temática está mais presente. Também foram identificados e organizados quadros em que as Dissertações e Teses foram encontradas a partir dos termos “Preparação Profissional das Pessoas com Deficiência”, “Empregabilidade das Pessoas com Deficiência” e “Preparação e Inserção da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho”.

Ao todo foram encontradas 101 Dissertações e 11 Teses sobre a temática Mercado de Trabalho e Deficiência, totalizando 112 publicações de trabalhos de mestrado e doutorado, entre os anos de 2002 a 2012, como demonstra os dados da Tabela 1 e o Gráfico 1.

**Tabela 1: Número de publicações anuais no Banco de Teses do Portal Capes**

<b>MERCADO DE TRABALHO E PESSOA COM DEFICIÊNCIA- PORTAL CAPES (2002 – 2012) TESES E DISSERTAÇÕES</b>			
<b>Ano</b>	<b>Dissertações</b>	<b>Teses</b>	<b>TOTAL</b>
<b>2002</b>	6	2	8
<b>2003</b>	7	1	8
<b>2004</b>	5	1	6
<b>2005</b>	3	0	3
<b>2006</b>	12	0	12
<b>2007</b>	5	1	6
<b>2008</b>	18	0	18
<b>2009</b>	14	2	16
<b>2010</b>	11	3	14
<b>2011</b>	20	1	21
<b>2012</b>	0	0	0
<b>TOTAL</b>	101 dissertações	11 teses	112



**Figura 2: Gráfico do Número de publicações anuais no Banco de Teses do Portal Capes**

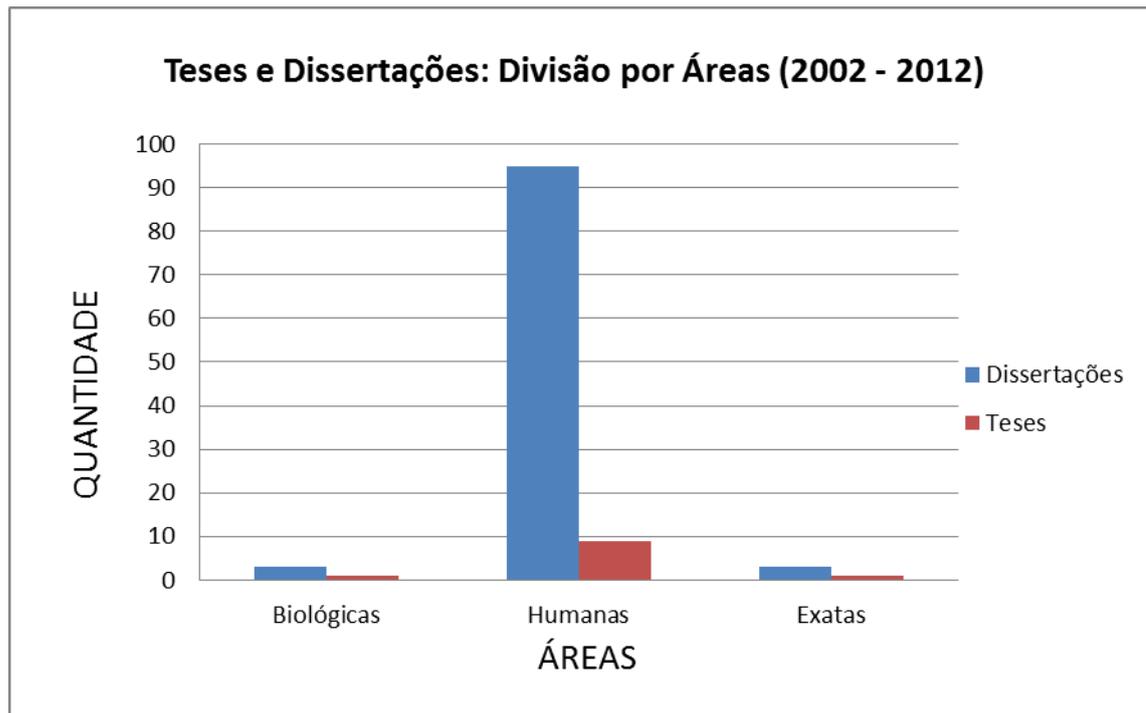
Como é possível identificar, a maior parte dos trabalhos publicados sobre Mercado de Trabalho e Pessoa com Deficiência são desenvolvidos em Dissertações, sendo o ano de 2011 o mais significativo, com um aumento substancial nas publicações de Dissertações e Teses sobre essa temática. O ano de 2012 não apresentou nenhuma publicação a respeito desse assunto.

Quanto ao critério área (Humanas, Biológicas e Exatas) dos trabalhos sobre Mercado de Trabalho e Pessoa com Deficiência é possível identificar uma grande concentração na área de Humanas, 93% dos trabalhos encontrados estão inseridos nessa área.

A maior parte dos trabalhos é da área de Administração, seguidos das áreas de Educação, Educação Especial, Psicologia, Serviço Social e Direito. Na área de Biologia os quatro trabalhos encontrados pertencem à área de Enfermagem e os trabalhos encontrados na área de Exatas pertencem à área de Engenharia.

**Tabela 2: Número de dissertações por áreas**

DISSERTAÇÕES E TESES DIVIDIDAS POR ÁREAS			
ÁREAS	DISSERTAÇÕES	TESES	TOTAL
BIOLÓGICAS	3	1	4
HUMANAS	95	9	104
EXATAS	3	1	4
TOTAL	101 dissertações	11 teses	112

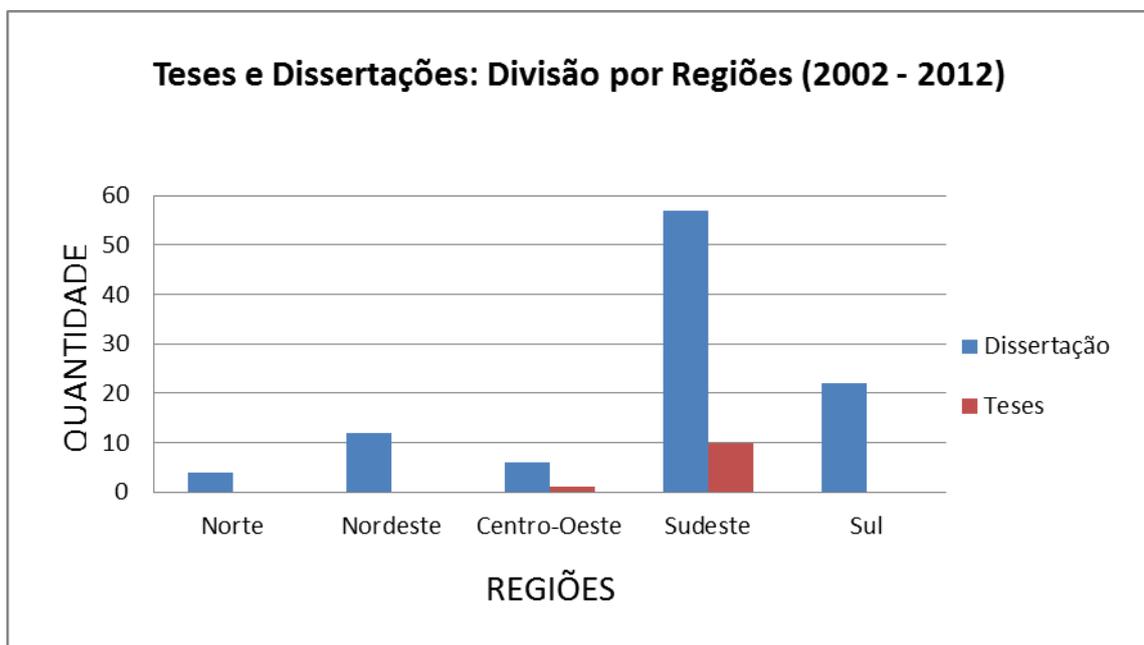
**Figura 3: Gráfico do Número de dissertações por áreas**

De acordo com o Tabela 2 e a Figura 3, a maior parte dos trabalhos publicados remetem-se a área de Humanas (104 Dissertações e Teses), e a menor parte encontra-se nas áreas de Biológicas (apenas 4 Dissertações e Teses) e Exatas (apenas 4 Dissertações e Teses)

Considerando a dimensão do Brasil a fim de identificar os lugares em que as produções na área da temática Mercado de Trabalho e Pessoa com Deficiência são mais frequentes, foram selecionados e classificados todos os trabalhos por regiões (Norte, Nordeste, Sul, Sudeste e Centro-Oeste), como mostra os dados do Tabela 3 e da Figura 4.

**Tabela 3: Dissertações e Teses divididas por regiões**

DISSERTAÇÕES E TESES DIVIDIDAS POR REGIÕES			
REGIÕES	DISSERTAÇÕES	TESES	TOTAL
NORTE	4	0	4
NORDESTE	12	0	12
CENTRO-OESTE	6	1	7
SUDESTE	57	10	67
SUL	22	0	22
<b>TOTAL</b>	<b>101 dissertações</b>	<b>11 teses</b>	<b>112</b>

**Figura 4: Gráfico das Dissertações e Teses por regiões**

De acordo com a Tabela 3 e a Figura 4, é possível perceber a grande concentração de Dissertações e Teses sobre a temática mercado de Trabalho e Pessoa com Deficiência na região Sudeste, totalizando 67 trabalhos entre os anos de 2002 a 2012. Em seguida aparece a região Sul, que se destaca pela presença de 22 trabalhos nesse mesmo período. A região Nordeste apresentou 12 trabalhos e a região Centro-Oeste e Norte foram as que apresentaram menor número de Dissertações e Teses publicadas com essa temática, tendo consequentemente apenas 6 e 4 trabalhos entre os anos destacados.

Após realizado esse levantamento, os trabalhos publicados entre 2002 e 2012 foram categorizados de forma a identificar os trabalhos relativos à temática do Mercado de Trabalho e Pessoa com Deficiência, focando o processo de preparação e inserção laboral, foram

pesquisados os seguintes termos: "Preparação Profissional da Pessoa com Deficiência", "Empregabilidade da Pessoa com Deficiência" e "Preparação e Inserção da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho". Primeiramente buscou-se as Dissertações e em seguida as Teses.

Na pesquisa pelo Portal CAPES em Dissertações no período de 2002 a 2012, ao se buscar o termo "Preparação Profissional e Pessoa com Deficiência" (Quadro 1) foram encontrados 5 trabalhos; com o termo "Empregabilidade da Pessoa com Deficiência" (Quadro 2) foram obtidos 7 resultados; e com o termo "Preparação e Inserção da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho" (Quadro 3) foram obtidos 2 resultados.

**Quadro 1 – Pesquisa no Portal Capes em Dissertações**  
**Termo utilizado: "Preparação Profissional e Pessoa com Deficiência" 2002 – 2012**

<b>PORTAL CAPES</b>	<b>TÍTULO (DISSERTAÇÃO)</b>	<b>AUTOR(A)</b>	<b>INSTITUIÇÃO</b>	<b>ANO</b>	<b>ÁREA</b>	<b>REGIÃO</b>
1	Procedimentos de Reabilitação Profissional para Pessoas com Deficiência: Relato de uma Experiência	Marcelo Vitoriano	UNIVERSIDADE METODISTA DE SÃO PAULO	2002	HUMANAS	SUDESTE
2	Programa TEC NEP: avaliação de uma proposta de educação profissional inclusiva.	Isa Regina Santos dos Anjos	UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS	2006	HUMANAS	SUDESTE
3	A capacitação profissional da pessoa com deficiência: um estudo de caso do Senac Tiradentes	Lourdes Satiko Higashi Ferreira	UNIVERSIDADE SÃO MARCOS	2006	HUMANAS	SUDESTE
4	Educação e trabalho: a constituição do trabalhador deficiente intelectual	Michelle Jomaa Bueno Masson	UNIVERSIDADE METODISTA DE PIRACICABA	2009	HUMANAS	SUDESTE
5	Formação e mercado de trabalho de pessoas com deficiência: limites e possibilidades	Janine Koepf	UNIVERSIDADE DE SANTA CRUZ DO SUL	2011	HUMANAS	SUL

**Quadro 2 – Pesquisa no Portal Capes em Dissertações**  
**Termo utilizado: “Empregabilidade da Pessoa com Deficiência” 2002 – 2012**

<b>PORTAL CAPES</b>	<b>TÍTULO DISSERTAÇÃO</b>	<b>AUTOR</b>	<b>INSTITUIÇÃO</b>	<b>ANO</b>	<b>ÁREA</b>	<b>REGIÃO</b>
1	As pessoas com deficiência nos planos de qualificação profissional em Belo Horizonte: uma avaliação em relação às oportunidades	Marcelo José da Mata	PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MINAS GERAIS	2004	HUMANAS	SUDESTE
2	Barreiras atitudinais nas instituições de ensino superior: questão de educação e empregabilidade	Livia Couto Guedes	UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO	2007	HUMANAS	NORDESTE
3	Inclusão social da pessoa com deficiência no mercado de trabalho	Alexandre França Coelho	UNIVERSIDADE ESTADUAL DO NORTE DO PARANÁ	2008	HUMANAS	SUL
4	Políticas Públicas e Desenvolvimento Regional: a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho na região da 26ª Secretaria de Desenvolvimento Regional	Maria Alcenir de Carvalho	UNIVERSIDADE DO CONTESTADO	2009	HUMANAS	SUL
5	A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho - 01/07/2010	Álvaro dos Santos Maciel	UNIVERSIDADE ESTADUAL DO NORTE DO PARANÁ	2010	HUMANAS	SUL
6	Inclusão no mercado de trabalho: analisando a relação escola e empregabilidade de pessoas com deficiências	Carlos Eduardo Candido Pereira	UNIVERSIDADE EST. PAULISTA JÚLIO DE MESQUITA FILHO/ARARAQUARA	2010	HUMANAS	SUDESTE

7	Formação e mercado de trabalho de pessoas com deficiência: limites e possibilidades	Janine Koepf	UNIVERSIDADE DE SANTA CRUZ DO SUL	2011	HUMANAS	SUL
---	---	--------------	-----------------------------------	------	---------	-----

**Quadro 3 – Pesquisa no Portal Capes em Dissertações**  
**Termo utilizado: “Preparação e Inserção da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho” 2002 – 2012**

PORTAL CAPES	TÍTULO (DISSERTAÇÃO)	AUTOR(A)	INSTITUIÇÃO	ANO	ÁREA	REGIÃO
1	Formação e mercado de trabalho de pessoas com deficiência: limites e possibilidades	Janine Koepf	UNIVERSIDADE DE SANTA CRUZ DO SUL	2011	HUMANA	SUL
2	Escolarização e inserção da pessoa com deficiência auditiva no mercado de trabalho formal na cidade de São Luís	Maria José Rabelo Aroucha	UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO	2011	HUMANA	NORDESTE

De acordo com os quadros 1, 2, 3 apenas o trabalho de Janine Koepf (2011) repetiu-se nas três categorias buscadas para realizar a pesquisa.

As dissertações citadas tratam de procedimentos de reabilitação, proposta de educação profissional, capacitação profissional, planos de qualificação profissional e relação às oportunidades para as pessoas com deficiência; a questão da educação e empregabilidade e as barreiras atitudinais encontradas; a inclusão social das pessoas com deficiência por meio da empregabilidade e a questão das políticas públicas e a inclusão no mercado de trabalho. As temáticas abordadas em todas essas pesquisas são de fundamental importância para que se possa compreender a condição que a pessoa com deficiência encontra-se nos dias atuais perante sua inserção no mercado de trabalho.

Após realizar a pesquisa com os termos relativos às Dissertações, é que se deu a pesquisa em relação aos respectivos termos de buscas nas Teses. Os resultados obtidos com essa pesquisa apresentaram dois trabalhos publicados no Portal CAPES em Teses sobre “Preparação Profissional da Pessoa com Deficiência” (Quadro 4); com o termo “Empregabilidade da Pessoa com Deficiência” foi encontrado apenas um trabalho; e com o termo “Preparação e Inserção da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho” não foi

encontrado nenhum trabalho a respeito dessa temática. É importante ressaltar que há apenas um trabalho que se repete nos Quadros 4 e 5.

**Quadro 4 – Pesquisa no Portal Capes em Teses**  
**Termo utilizado: “Preparação Profissional da Pessoa com Deficiência” 2002 – 2012**

PORTAL CAPES	TÍTULO (TESE)	AUTOR(A)	INSTITUIÇÃO	ANO	ÁREA	REGIÃO
1	Contribuições da análise da atividade e do modelo social para a inclusão no trabalho de pessoas com deficiência	Ângela Paula Simonelli	UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS	2009	EXATAS	SUDESTE
2	Programa de habilidades sociais profissionais para pessoas com deficiência física desempregadas: necessidades, processo e efeitos	Camila de Sousa Pereira	UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS	2010	HUMANAS	SUDESTE

**Quadro 5 – Pesquisa no Portal Capes em Teses**  
**Termo utilizado: “Empregabilidade da Pessoa com Deficiência” 2002 – 2012**

PORTAL CAPES	TÍTULO (TESE)	AUTOR(A)	INSTITUIÇÃO	ANO	ÁREA	REGIÃO
1	Programa de habilidades sociais profissionais para pessoas com deficiência física desempregadas: necessidades, processo e efeitos	Camila de Sousa Pereira	UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS	2010	HUMANAS	SUDESTE

As Teses encontradas nesta pesquisa representam trabalhos muito significativos para compreender a situação da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Apesar de um número pequeno encontrado a respeito dessa temática, um estudo em especial trata de propostas para inserção das pessoas com deficiência no cenário laboral, constatando que a maior barreira apresentada para a inclusão é a falta de conhecimento das atividades de trabalho por parte dos empregadores e das instituições para pessoas com deficiência, além da falta de acessibilidade das empresas e do estigma presente na sociedade quanto às capacidades funcionais e habilidades das pessoas com deficiência; e outro, que apresenta uma proposta para um programa de habilidades sociais direcionados às pessoas com deficiência física, que resultou em ganhos significativos de habilidades sociais após a aplicação do programa; na

manutenção do aprendizado após dois e quatro meses; e na generalização das habilidades aprendidas para outros contextos do ambiente natural.

Para complementar a pesquisa foi realizada uma busca de artigos nacionais e internacionais com a mesma temática “Mercado de Trabalho e Pessoa com Deficiência” nos principais *sites* de busca: SciELO, Google Acadêmico e Portal CAPES, no período de 2002 a 2012.

Primeiramente a busca foi realizada no SciELO, focando os artigos publicados em território brasileiro, utilizando o termo “Mercado de Trabalho e Pessoa com Deficiência”. Em seguida foi realizada a mesma pesquisa no Google Acadêmico/Scholar, considerando a pesquisa na *web* para buscar os artigos nacionais e internacionais, e por último essa pesquisa foi realizada no Portal de Periódicos da CAPES. É importante ressaltar que na busca realizada no Google Acadêmico, foram considerados todos os trabalhos encontrados (dissertações, teses monografias e livros) para posteriormente serem identificados apenas os artigos sobre a temática Mercado de Trabalho e Deficiência.

Depois de finalizado o levantamento dos dados é que se iniciaram a leitura e a organização dos artigos em quadros por meio dos seguintes critérios: título, autores, ano e área (Humanas, Biológicas e Exatas). Os artigos encontrados nessa pesquisa foram organizados em quadros a partir dos termos utilizados para busca: “Preparação Profissional da Pessoa com Deficiência”, “Empregabilidade da Pessoa com Deficiência” e “Preparação e Inserção da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho”. Ao todo foram encontrados 58 artigos nos âmbitos nacional e internacional, sendo que no SciELO foram encontrados 10 artigos, no Google Acadêmico 45 artigos e no Portal de Periódicos CAPES apenas 3 artigos, como mostra a Tabela 4 e a Figura 5.

**Tabela 4: Mercado de trabalho e pessoa com deficiência: Artigos (2002 – 2012)**

MERCADO DE TRABALHO E PESSOA COM DEFICIÊNCIA: ARTIGOS (2002 – 2012)				
NACIONAL E INTERNACIONAL				
ANO	SciELO	PORTAL CAPES	GOOGLE ACADÊMICO	TOTAL
2002	0	0	1	1
2003	0	0	1	1
2004	0	0	3	3
2005	1	0	3	4
2006	1	0	7	8
2007	0	0	6	6
2008	1	1	11	13
2009	2	1	4	7
2010	1	1	5	7
2011	1	0	2	3
2012	3	0	2	5
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>03</b>	<b>45</b>	<b>58</b>



**Figura 5: Gráfico do Mercado de trabalho e pessoa com deficiência: Artigos (2002 – 2012)**

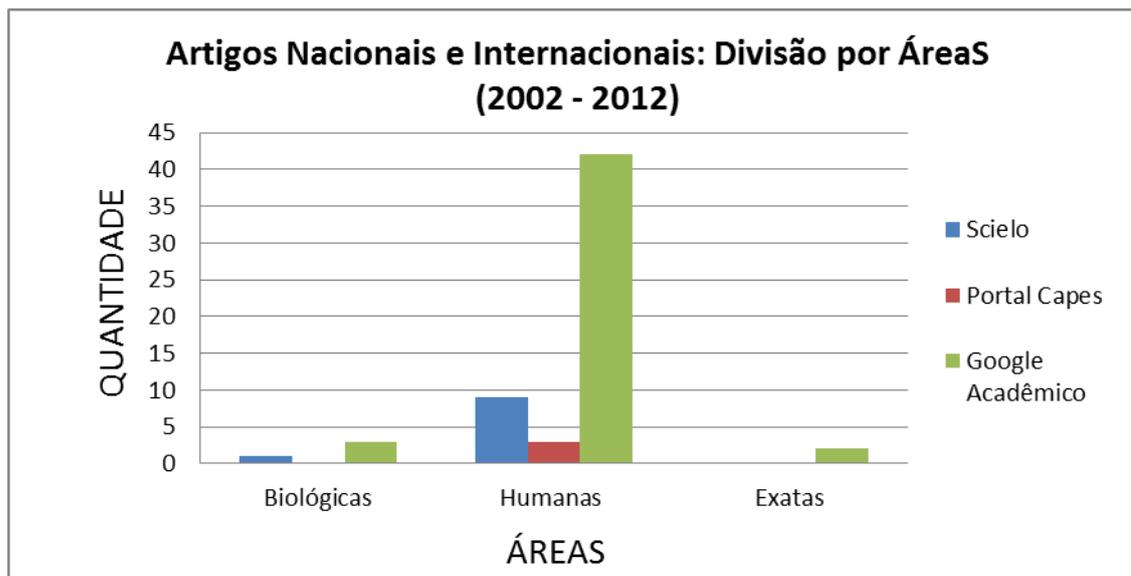
De acordo com o Tabela 4 e a Figura 5, é possível perceber que o ano de 2008 destaca-se pelo número significativo de publicações, seguido do ano de 2006 em que foram encontrados 8 artigos. Nos anos de 2002 e 2003 é possível perceber um número baixo de publicações, sendo encontrado apenas um artigo em cada ano.

Quanto ao critério área (Humanas, Biológicas e Exatas) dos trabalhos sobre Mercado de Trabalho e Pessoa com Deficiência é possível identificar uma grande concentração na área de Humanas, 89% dos artigos encontrados estão inseridos nessa área.

A maior parte destes trabalhos é da área de Administração, seguidos das áreas de Educação, Educação Especial, Psicologia, Serviço Social, Direito, assim como na busca de Dissertações e Teses. Na área de Biologia os 3 artigos encontrados pertencem à área de Enfermagem e os 2 artigos encontrados na área de Exatas pertencem à área de Engenharia, como mostra o Tabela 5 e a Figura 6.

**Tabela 5 - Mercado de trabalho e pessoa com deficiência por áreas (2002 – 2012)**

<b>MERCADO DE TRABALHO E PESSOA COM DEFICIÊNCIA: ARTIGOS NACIONAIS E INTERNACIONAIS (2001 – 2012)</b>				
<b>ÁREA</b>	<b>Scielo</b>	<b>Portal Capes</b>	<b>Google Acadêmico</b>	<b>TOTAL</b>
<b>BIOLÓGICAS</b>	1	0	3	4
<b>HUMANAS</b>	9	3	40	52
<b>EXATAS</b>	0	0	2	2
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>3</b>	<b>45</b>	<b>58</b>



**Figura 6: Gráfico do Mercado de trabalho e pessoa com deficiência por áreas (2002 – 2012)**

De acordo com o Tabela 5 e a Figura 6, a maior parte dos trabalhos publicados remete-se a área de Humanas (52 artigos), seguido da área de Biológicas (4 artigos) e Exatas com o menor número de publicações (apenas dois artigos).

Após a realização desse levantamento, os trabalhos publicados entre 2002 e 2012 foram categorizados de forma a identificar os trabalhos relativos à temática do Mercado de Trabalho e Pessoa com Deficiência, focando o processo de preparação e inserção laboral, a partir dos termos pesquisados: “Preparação Profissional da Pessoa com Deficiência”, “Empregabilidade da Pessoa com Deficiência” e “Preparação e Inserção da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho”.

Na busca realizada no SciELO no período de 2002 a 2012, ao se pesquisar o termo “Preparação Profissional e Pessoa com Deficiência” não foi encontrado nenhum resultado; com o termo “Empregabilidade da Pessoa com Deficiência” (Quadro 6) foram obtidos 5 resultados; e como termo “Preparação e Inserção da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho” (Quadro 7) foi obtido apenas 1 resultado.

**Quadro 6: Pesquisa no SciELO**  
**Termo utilizado: “Empregabilidade das Pessoas com Deficiência” 2002 – 2012**

SCIELO	TÍTULO	AUTORES	ANO	ÁREA
1	Inclusão de pessoas com deficiência mental no trabalho	Eduardo José Manzini	2006	HUMANAS
2	As pessoas com deficiência no mercado de trabalho: questões relacionadas às políticas públicas nos Estados Unidos, União Europeia e Brasil	Marileide Antunes de Oliveira; Edward Goulart Júnior; José Munhoz Fernandes.	2009	HUMANAS
3	O trabalhador com deficiência e as práticas de inclusão no mercado de trabalho de Salvador, Bahia	Fernando Donato Vasconcelos	2010	BIOLÓGICAS
4	Responsabilidade social empresarial: inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho	Líbia Gomes Monteiro; Sônia Maria Queiroz de Oliveira; Suely Maria Rodrigues; Carlos Alberto Dias.	2011	HUMANAS
5	Avaliação de um programa de habilidades sociais profissionais para pessoas com deficiência física desempregadas.	Camila de Sousa Pereira-Guizzo; Almir Del Prette; Zilda Aparecida Pereira Del Prette.	2012	HUMANAS

**Quadro 7: Pesquisa no SciELO**  
**Termo utilizado: “Preparação e Inserção das Pessoas com Deficiência” 2001 – 2012**

SCIELO	TÍTULO	AUTORES	ANO	ÁREA
1	Percursos educativos, formativos e profissionais na Síndrome de Down	Maria Elisabeth Soares Pereira; José Maria Fernández Batanero	2009	HUMANAS

A mesma busca foi repetida no Portal de Periódicos da CAPES, considerando o mesmo período e os mesmos termos para realizar a pesquisa, porém não foi encontrado nenhum resultado com os termos “Preparação Profissional da Pessoa com Deficiência” e “Preparação e Inserção da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho”, com o termo “Empregabilidade da Pessoa com Deficiência foram encontrados 3 resultados, como mostra o Quadro 8.

**Quadro 8: Pesquisa no Portal Periódicos Capes**  
**Termo utilizado: “Empregabilidade da Pessoa com Deficiência” 2002 – 2012**

SCIELO	TÍTULO	AUTORES	ANO	ÁREA
1	Política de inclusão do portador de deficiência: possibilidades e limites	Inácia Sátiro Xavier de França; Lorita Marlena Freitag Pagliuca; Rosilene Santos Baptista	2008	BIOLÓGICAS
2	Pessoas com deficiência no mercado de trabalho: considerações sobre políticas públicas nos Estados Unidos, União Europeia e Brasil	Marileide Antunes de Oliveira; Edward Goulart Júnior; José Munhoz Fernandes	2009	HUMANAS
3	Perfil da pessoa com deficiência no mercado de trabalho na cidade de São Carlos-SP	Aline Aparecida Veltrone; Maria Amélia Almeida	2010	HUMANAS

E por fim, a busca repetiu-se no Google Acadêmico/Scholar em uma pesquisa realizada na *web* para que pudesse contemplar artigos de âmbito nacional e internacional, no mesmo período e com os mesmos termos. Ao se buscar o termo “Preparação Profissional da Pessoa com Deficiência” (Quadro 9) foram obtidos quatro resultados, com o termo “Empregabilidade da Pessoa com Deficiência” (Quadro 10) foram obtidos 16 resultados e com o termo “Preparação e Inserção da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho” (Quadro 11) foi obtido apenas um resultado. Nesta pesquisa, cabe ressaltar que nos quadros 9,

10 e 11, foi adicionada uma nova coluna identificando o número de vezes que os trabalhos encontrados foram citados.

**Quadro 9 - Pesquisa no Google Acadêmico Internacional e Nacional**  
**Termo utilizado: “Preparação Profissional das Pessoas com Deficiência” 2002 – 2012**

GOOGLE ACADÊMICO	TÍTULO	AUTORES	ANO	ÁREA	NÚMERO DE CITAÇÕES
1	Estado da arte das pesquisas sobre profissionalização do portador de deficiência	Enicéia Gonçalves Mendes; Leila Regina d’Oliveira de Paula Nunes; Julio Romero Ferreira; Lígia Cardoso Silveira	2004	HUMANAS	Citado por 11
2	Formação profissional: uma alternativa inclusiva para pessoas com deficiência	Adriane Giugni da Silva	2005	HUMANAS	Citado por 2
3	Profissionalização de pessoas com deficiência mental no município de Campinas: estudo de programas e projetos	Cecília Berni de Marques; Rosé Colom Toldrá	2008	HUMANAS	Citado por 3
4	A profissionalização de pessoas com deficiência em Campinas: fragilidades e perspectivas	Rosé Colom Toldrá; Maria José Comparini Nogueira de Sá	2008	BIOLÓGICAS	Citado por 6

**Quadro 10 - Pesquisa no Google Acadêmico Internacional e Nacional**  
**Termo utilizado: “Empregabilidade das Pessoas com Deficiência” 2002 – 2012**

GOOGLE ACADÊMICO	TÍTULO	AUTORES	ANO	ÁREA	NÚMERO DE CITAÇÕES
1	Inclusão no mercado de trabalho: um estudo com pessoas portadoras de deficiência	Maria Nivalda de Carvalho Freitas; Antônio Luiz Marques; Flávia Luciane Scherer	2004	HUMANAS	Citado por 21
2	Um estudo sobre a inclusão da pessoa portadora de	Rosângela Maria Mendonça Soares Heinski	2004	HUMANAS	Citado por 10

	deficiência no mercado de trabalho				
3	A inclusão de pessoas com necessidades especiais no trabalho: a visão de empresas e de instituições educacionais especiais na cidade de Curitiba	Janine Praça Araújo; Andréia Schmidt	2006	HUMANAS	Citado por 33
4	A inclusão das pessoas com necessidades educacionais especiais no mercado de trabalho	Patrícia Barthel Bechtold; Silvio Luiz Indrusiak Weiss	2006	HUMANAS	Citado por 8
5	Inclusão de pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho: desafios e tendências	Jorge Luiz Moraes Doval	2006	HUMANAS	Citado por 3
6	Emprego e inserção social das pessoas com deficiência na sociedade do conhecimento: contributo ao estudo da inserção social das pessoas com deficiência em Portugal	Arménio Sequeira; João Maroco; Catarina Rodrigues	2006	HUMANAS	Citado por 1
7	A inserção de pessoas com deficiência em empresas brasileiras – um estudo sobre as relações entre concepções de deficiência, condições de trabalho e qualidade de vida no trabalho	Maria Nivalda de Carvalho-Freitas	2007	HUMANAS	Citado por 21

8	Percepções das Pessoas com Deficiência em Relação à Inserção no Mercado Formal de Trabalho: Um Estudo Realizado em Duas Regiões Metropolitanas de Minas Gerais	Luciana Alves Drumond Almeida; Cristiane Elias Penido Coimbra; Maria Nivalda de Carvalho-Freitas	2007	HUMANAS	Citado por 3
9	Empregabilidade da pessoa com síndrome de Down	Marina S. Rodrigues Almeida	2007	HUMANAS	Citado por 4
10	A inclusão profissional de pessoas com deficiência no Brasil por meio de ações das organizações do terceiro setor: o caso da Associação Amigos Metroviários	Melissa Santos Bahia; Ernani Marques dos Santos	2007	HUMANAS	Citado por 2
11	Mercado de trabalho para as pessoas com deficiência em Betim/MG	Luiz Carlos do Nascimento; Gilberto José Barros Damasceno; Lamounier Josino de Assis	2008	HUMANAS	Citado por 8
12	A inclusão da pessoa portadora de deficiência no mercado formal de trabalho: um estudo sobre suas possibilidades nas organizações de Minas Gerais	Cristina Abranches Mota Batista	2008	HUMANAS	Citado por 6
13	Papéis e práticas empresariais para a inserção profissional de pessoas com deficiência: reflexões a	Melissa Santos Bahia; Paula Chies Schommer; Ernani Marques dos Santos	2008	HUMANAS	Citado por 2

	partir de uma experiência				
14	Pessoas com deficiência no mercado de trabalho: considerações sobre políticas públicas nos Estados Unidos, União Europeia e Brasil	Marileide Antunes de Oliveira; Edward Goulart Júnior; José Munhoz Fernandes,	2009	HUMANAS	Citado por 6
15	O deficiente auditivo e o mercado de trabalho	Luciana Borges; Rafaella Bello; Sarah Leite; Roberto Paulo Correia de Araújo	2010	BIOLÓGICAS	Citado por 3
16	La educación profesionalizante como medio de inclusión de personas con necesidades especiales en el sector de mantenimiento electrónico de las grandes industrias localizadas en la Región de Grande Vitória, en el Estado de Espiritu Santo, BR.	Danilo Carvalho	2011	HUMANAS	-

**Quadro 11 - Pesquisa no Google Acadêmico Internacional e Nacional  
Termo utilizado: “Preparação e Inserção das Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho” 2002 – 2012**

GOOGLE ACADÊMICO	TÍTULO	AUTORES	ANO	ÁREA	NÚMERO DE CITAÇÕES
1	Inclusão e mercado de trabalho –Papel da escola na transição para a vida adulta de alunos com NEE	Carlos Manuel Peixoto Afonso	2005	HUMANAS	Citado por 5

Os artigos encontrados nesta pesquisa representam importantes estudos realizados na temática: Mercado de Trabalho e Pessoa com Deficiência, contribuindo com dados relevantes sobre os temas: preparação profissional, empregabilidade, inserção laboral das pessoas com deficiência.

De acordo com a pesquisa realizada, destacaram-se alguns trabalhos que vão ao encontro da temática trabalhada. Vários trabalhos discutiram a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, a maioria deles enfatizando a Lei de Cotas e a visão empresarial perante as pessoas com deficiência. Outros trabalhos buscaram compreender as dificuldades e potencialidades dessas pessoas, pensando em seu desenvolvimento laboral e as adaptações das atividades destinadas a elas. Buscou se entender também como as empresas escolhem esses profissionais e quais os pontos que contribuem para o seu desenvolvimento na empresa.

Carreta (2004) avaliou as possibilidades das cooperativas de trabalho possibilitarem alternativas de inclusão social e econômica às pessoas com deficiência, bem como conhecer os desafios e perspectivas que envolvem esse tipo de empreendimento. De acordo com as experiências analisadas há certa problemática que envolve várias formas de propostas e gestão como necessidade de formação cooperativista; desafios quanto aos recursos financeiros e capacitação técnica; desafios na gestão participativa colocados pela administração própria e pela atividade econômica escolhida. Através desses pontos apresentados pode-se considerar esse modelo como uma possibilidade de geração de trabalho e renda para as pessoas com deficiência, assim como a sua participação e inclusão social.

Tanaka e Manzini (2005) identificaram o ponto de vista dos empregadores sobre a pessoa com deficiência, o seu trabalho e a sua admissão como funcionário da empresa. Os resultados indicaram que as empresas presentes na pesquisa possuíam funcionários com diferentes tipos de deficiência e a sua contratação ocorreu, predominantemente, pela obrigatoriedade da lei. Os autores alegam que essas pessoas têm condições de exercer um trabalho, mas apontaram algumas dificuldades em função delas próprias: falta de escolaridade, de interesse e de preparação profissional e social; da empresa: condições inadequadas do ambiente físico e social, falta de conhecimento sobre a deficiência; das instituições especiais: inadequação dos programas de treinamento profissional e social, falta de contato com as empresas para conhecer as suas necessidades; do governo: dificuldades em proporcionar acesso à escola e ao transporte, falta de incentivo para as empresas promoverem adaptações ergonômicas e desenvolverem programas de responsabilidade social. Em vista

dessas questões apresentadas, os funcionários com deficiência ocupavam cargos que exigem pouca qualificação e o seu treinamento acabou sendo realizado no próprio local de trabalho.

Escobal et al. (2005) analisou o comportamento para a escolha de adultos com deficiência mental sob duas condições de trabalho, com e sem arranjo instrucional, e avaliou a influência da situação de escolha sobre parâmetros de desempenho nessas condições. Três adultos com deficiência mental aprenderam, inicialmente, uma tarefa de trabalho com e sem o referido arranjo, através de técnicas de controle de estímulos, modelagem e esvanecimento, e instruções verbais. A estratégia experimental consistiu de cinco fases: ensino da tarefa (em grupo), pré-treino (em grupo), treino individualizado (com e sem arranjo instrucional), treino para escolha, e avaliação sob extinção. Os resultados mostraram que a introdução do arranjo instrucional diminuiu o tempo de realização da tarefa e a média de erros durante a execução da mesma, permitindo maior controle dos participantes sobre a situação de trabalho e, aliado à oportunidade de escolha, possibilitou que trabalhassem mais estimulados e com maior independência. Outro ponto importante é que as tarefas estruturadas possibilitaram maior independência na sua execução e foram as mais preferidas pelos participantes, dando ao trabalhador um maior controle da situação de trabalho. O comportamento de escolha deve ser diretamente ensinado, como parte de um processo de tomada de decisão, e não simplesmente aguardado como derivado do ensino de outras habilidades.

O estudo mostrou que os participantes do estudo foram capazes de realizar suas escolhas, desse modo o trabalho aumentou sua autodeterminação, ao ser introduzido o comportamento de escolha no repertório dos mesmos, a fim de que estes tomassem suas próprias decisões, podendo obter maior controle sobre a situação ou condição que desejavam, favorecendo que trabalhassem mais estimulados e com maior independência.

A mesma autora no ano de 2007 analisou o comportamento de escolha das pessoas com deficiência intelectual sob duas condições de trabalho e avaliou a influência da situação de escolha e de não escolha sobre parâmetros de desempenho nessas condições. Participaram dessa pesquisa quatro adultos com deficiência intelectual que aprenderam uma tarefa de trabalho com e sem arranjo instrucional. Essas tarefas consistiam em montar capas de blocos de anotações por meio da colagem de pedaços de papel dobradura sobre papel cartão. Os resultados obtidos com esta pesquisa evidenciaram que a condição de arranjo instrucional para executar tarefas mostrou-se uma opção preferível para as pessoas com deficiência intelectual. Adaptar tarefas pode ser um trabalho simples, perfeitamente possível de ser aplicado a inúmeras atividades que essas pessoas executam no ambiente de trabalho. A incorporação do teste de itens de preferência em programas comportamentais pode ajudar a

diminuir os efeitos da saciação da função de reforço aos estímulos utilizados. A escolha pode ter adquirido propriedades reforçadoras após as pessoas com deficiência intelectual serem expostas a repetidas situações de escolha e não escolha, podendo o participante exercer a escolha sem prejuízo de seu desempenho nos parâmetros analisados (ESCOBAL, 2007).

Anjos (2006) avaliou as diretrizes propostas no programa TEC NEP (Educação, Tecnologia e Profissionalização para Pessoas com Necessidades Educacionais Especiais) que estão sendo implementadas nas escolas da rede federal por meio da percepção dos coordenadores de núcleos. A pesquisa analisou dados referentes às características dos informantes e das instituições, histórico da implementação do Programa TEC NEP nas escolas da rede federal, características do processo seletivo, número de matrícula de alunos com necessidades educacionais especiais, suporte de parcerias, estratégias para favorecer a inclusão escolar de alunos com deficiência educacionais especiais, inserção no mercado de trabalho, financiamento de programas, dificuldades de implementação e gerenciamento, e os impactos do programa, as sugestões e considerações efetuadas pelos informantes. Os resultados obtidos nesta pesquisa mostram que os objetivos propostos no Programa TEC NEP ainda são mínimos e que precisam ser reavaliados. As escolas precisam eliminar atitudes preconceituosas, adequar seus programas, oferecer suporte pedagógico, criar orçamentos para os núcleos e ainda capacitar continuamente todos os profissionais que nela atuam. A respeito do encaminhamento para o mercado de trabalho a pesquisa de Anjos (2006) mostrou que é necessário buscar o desenvolvimento global da pessoa com deficiência antes de seu ingresso no mercado de trabalho, através de suportes que favoreçam a sua participação e produtividade. A proposta de educação para o trabalho das pessoas com necessidades educacionais especiais representa um avanço na conquista dos direitos dessas pessoas.

Campos (2006) elaborou, aplicou e analisou os efeitos de um Programa de Habilidades Sociais para o Trabalho (PHST) junto a trabalhadores com deficiência mental ou física, em situação natural de trabalho. Participaram dessa pesquisa três pessoas, sendo uma do sexo feminino e duas do sexo masculino, com idade entre 21 e 36 anos. Os resultados obtidos indicam que houve um aumento gradual, por parte dos participantes, na qualidade do desempenho de determinadas habilidades sociais, tais como: perguntar se havia algo para fazer, oferecer e solicitar ajuda, falar sobre suas necessidades pessoais.

Pereira et al. (2008) classificaram aspectos positivos e negativos associados ao trabalho por trabalhadores com deficiência física em comparação com outros sem deficiência. Os resultados identificaram seis classes de aspectos positivos (cidadania, conciliação de interesses, finanças, relações sociais, valorização pessoal e valorização profissional) e cinco

negativas (desgaste físico e emocional, desvalorização profissional, dificuldades interpessoais, jornada de trabalho extensa e mecanização do trabalho). De acordo com os resultados, a deficiência física não foi fator determinante na valorização de aspectos positivos e negativos do trabalho, levando-se em conta a importância do trabalho para o desenvolvimento pessoal e profissional das pessoas com deficiência e a preparação do trabalhador nas relações interpessoais, tanto do grupo de trabalhadores com deficiência física como do grupo de trabalhadores sem deficiência física, considerando a inclusão como um processo que ocorre nas interações entre as pessoas. A respeito dos aspectos positivos e negativos, o trabalho pode contribuir para uma prática mais efetiva do setor de gestão de pessoas, bem como na implementação, por parte das empresas, de programas de ações afirmativas, visando promover a igualdade de oportunidades e direitos. Nessa questão, encontra-se a importância das instituições profissionalizantes (escolas e universidades) reavaliarem se suas ações estão sendo condizentes com as demandas do mercado de trabalho.

Os mesmo autores no ano de 2009 compararam as habilidades sociais de trabalhadores com deficiência física e sem deficiência física e as possíveis diferenças de sexo associadas. Os resultados da estatística inferencial não mostraram diferenças significativas entre os grupos. Houve diferença apenas no fator Autoafirmação na expressão de sentimento positivo, favorecendo as mulheres do grupo sem deficiência física. Nesta estatística foram discutidas as diferenças e semelhanças entre grupos e participantes de mesmo sexo, as possíveis variáveis associadas e suas implicações para a reabilitação psicossocial e para a Educação Especial. É possível concluir que, do ponto de vista da estatística inferencial, há mais semelhanças do que diferenças entre os grupos, em suas habilidades sociais, mas as poucas diferenças foram desfavoráveis aos trabalhadores com deficiência física. Comparando os participantes de mesmo sexo com e sem deficiência física, as mulheres do grupo com deficiência física apresentaram maiores necessidades educacionais especiais no âmbito das habilidades sociais. Além disso, a análise dos itens indicou algumas habilidades sociais relatadas com frequência inferior ao esperado, exceto entre os homens do grupo de trabalhadores sem deficiência, dos quais uma alta proporção pode ser considerada crítica para a inclusão no ambiente de trabalho, no tangente ao estabelecimento de relações interpessoais saudáveis e para o desempenho profissional (PEREIRA et al. 2009).

Neres e Corrêa (2008) discutiram o trabalho como uma categoria de análise na educação do deficiente visual, evidenciando que a compreensão das formas de trabalho, em cada momento da existência humana, revela a organização social e a própria história da humanidade. As alternativas para superar dificuldades de emprego e da possibilidade de

inclusão social das pessoas com deficiência visual exigem investimento em sua educação, na qualidade de vida e na sua inserção no trabalho. É de fundamental importância a existência de uma proposta educacional que supere a exclusão e as auxilie na necessidade de transformação das atuais relações de trabalho na sociedade capitalista, bem como no estabelecimento de um novo projeto político-social acerca da relação entre educação, trabalho e deficiência visual e sobre quais seriam as alternativas para superação das dificuldades de emprego e da possibilidade de inclusão social das pessoas com deficiência visual no mundo do trabalho produtivo.

Lobato (2009) avaliou as implicações da legislação na criação de oportunidades de trabalho as pessoas com deficiência e se estas oportunidades estão baseadas no paradigma da inclusão, favorecendo a contratação e permanência dessas pessoas, com diferentes níveis e categorias de deficiência, no trabalho. Com essa pesquisa a autora percebeu que as empresas contratam pessoas com deficiência apenas pela obrigatoriedade imposta pela lei, em decorrência da fiscalização realizada pelo Ministério do Trabalho, justificando a dificuldade de realizar esse tipo de contratação pela falta de escolaridade, qualificação profissional e pela necessidade de adequação da empresa para recebê-los. Normalmente as empresas impõem requisitos de qualificação e pré-selecionam as categorias de deficiência aceitáveis pela empresa. Através desses resultados pode-se perceber que as empresas não estão dispostas a realizar adaptações para receber esses trabalhadores com deficiência e, muitas vezes, quando as fazem se limitam em contratar, subsequentemente, apenas pessoas com o mesmo tipo de deficiência ou que não implique em novas adaptações. A lei de cotas acaba por cumprir seu papel ao gerar oportunidades de emprego para as pessoas com deficiência, mas ainda há grande resistência por parte das empresas em realizar essas contratações e adaptar seu ambiente para recebê-las.

Carvalho Freitas e Marques (2009) analisaram as diferenças existentes nas concepções de deficiência e na avaliação sobre possibilidades de trabalho para pessoas com deficiência entre 163 gerentes que trabalhavam, em média, há 3,6 anos com essas pessoas, em 18 empresas nacionais; e entre 285 pós-graduandos em administração de três Estados, que nunca atuaram com elas. Os resultados mostraram que não houve diferença significativa entre as concepções de deficiência dos grupos analisados. Houve correlação positiva entre o tempo de trabalho dos gerentes de pessoas com deficiência e a percepção do desempenho dessas pessoas, demonstrando que o contato com as pessoas com deficiência pode modificar a percepção sobre elas, melhorando suas possibilidades de inserção no mercado de trabalho. Também não houve diferença significativa, do ponto de vista estatístico, entre os grupos de

gerentes de pessoas com deficiência e alunos de especialização em administração que não trabalham com essas pessoas. Verificou-se que 40% dos gerentes trabalham por um período de até um ano com pessoas com deficiência, o que talvez possa explicar essa ausência de diferença significativa entre os resultados, explicação essa que ganha força quando se verifica a correlação positiva entre tempo de trabalho com pessoas com deficiência e percepção positiva do desempenho dessas pessoas, indicando que, quanto maior o tempo de trabalho com pessoas com deficiência, melhor a percepção em relação ao seu desempenho, mostrando que esse entendimento pode ser um diferencial para a forma de ver suas possibilidades de trabalho.

Carvalho-Freitas e Marques (2010) classificaram em padrões uma tentativa de definir pensamentos predominantes e as possíveis ações decorrentes das maneiras como as pessoas enxergam as pessoas com deficiência, permitindo classificar semelhanças e diferenças em determinados grupos, estando esses pontos ligados às possibilidades de inserção ou interdição do pleno direito ao exercício do trabalho por parte das pessoas com deficiência. A análise das concepções de deficiência compartilhada por gestores e colegas de trabalho de pessoas portadoras pode oferecer uma direção, um suporte teórico para lidar mais adequadamente com tantos elementos de análise ou demandas cotidianas, podendo contribuir com os profissionais do contexto organizacional maximizando a compreensão do processo de inserção das pessoas com deficiência nas organizações.

Carvalho Freitas (2009) analisou, em uma empresa brasileira que possui mais de mil funcionários com deficiência contratados, as possíveis relações entre os diferentes olhares dos seus gestores sobre a deficiência, a adequação das condições de trabalho e a satisfação dos trabalhadores com deficiência em relação aos aspectos relevantes para a manutenção da qualidade de vida no trabalho. Os resultados confirmaram a existência de relações significativas entre as concepções de deficiência compartilhadas pelos gerentes e a adequação das condições e práticas de trabalho na organização, relações estas com implicações na satisfação dos trabalhadores com deficiência e na percepção da diversidade como questão social a ser incorporada pela empresa, que assume em seus princípios de responsabilidade socioambiental seu compromisso social, e não apenas cumprindo a lei como obrigação a ser realizada. Em relação às ações de adequação das condições e práticas de trabalho, verifica-se que, em relação ao fator sensibilização, os resultados revelaram a necessidade de um trabalho mais efetivo em algumas unidades da empresa, visando facilitar a inserção e gestão do trabalho das pessoas com deficiência. As adaptações são as ações privilegiadas pela empresa nesse processo de gestão da diversidade. Em relação às práticas de Recursos Humanos, os

resultados indicam que a empresa precisa definir basicamente as suas estratégias de treinamento relacionadas à evacuação de área por parte das pessoas com deficiência, garantir a igualdade de oportunidades nos processos de promoção e transferência dessas pessoas e divulgar essas ações entre as gerências. Em relação aos fatores de qualidade de vida no trabalho, de forma geral, as pessoas com deficiência estão satisfeitas com os aspectos pesquisados. No entanto, os fatores relacionados à remuneração e às oportunidades de crescimento profissional indicam insatisfação de mais de 30% dos trabalhadores com deficiência na empresa e, com relação ao salário, pôde-se verificar durante a pesquisa que a empresa não distingue pessoas com e sem deficiência. Contudo, as insatisfações manifestadas em relação às oportunidades de crescimento profissional indicam que as pessoas com deficiência percebem diferenças no tratamento destinado a elas nesse processo, dando ênfase à deficiência como impedimento ao desempenho e às possibilidades de crescimento profissional.

Carvalho-Freitas (2012) analisou a gestão das condições de inserção de pessoas com deficiência e a necessidade nas organizações de trabalho em função da Lei de Cotas. O trabalho objetivou a construção e validação de uma escala sobre a maneira como as pessoas percebem a deficiência e as possibilidades de trabalho das pessoas com deficiência. Essa estrutura fatorial do inventário envolve dimensões significativas da análise sobre a deficiência e sobre as possibilidades de trabalho das pessoas com deficiência, além de fornecer parâmetros sobre a percepção das pessoas que atuam com ela. Os fatores extraídos foram: fator espiritual, fator normalidade, fator inclusão, fator desempenho, fator vínculo, fator benefícios e fator treinamento. A questão do tempo de trabalho e a percepção dos demais quanto ao desempenho das pessoas com deficiência indicam que a relação tempo de trabalho e melhor percepção das possibilidades deste é diretamente proporcional, sendo os trabalhadores com deficiência avaliados por suas qualidades particulares e não por sua pertença a um grupo específico.

Bittencourt e Fonseca (2011) investigaram as características de pessoas com baixa visão afastadas do trabalho e encaminhadas para programas de reabilitação e identificaram suas expectativas quanto ao possível retorno ao mercado de trabalho. Cabe ressaltar que os participantes possuíam pouco conhecimento sobre a deficiência visual e seus direitos. Apesar das políticas afirmativas para pessoas com deficiência, a desvantagem social é significativa quando se observam a baixa escolaridade e a pouca qualificação profissional, dificultando sua inclusão no mercado de trabalho. A pessoa com deficiência visual apresenta desvantagem frente aos demais cidadãos, não somente pela situação de deficiência, como

também pelo preconceito da sociedade e pela falta de informações quanto as suas potencialidades.

Monteiro et al. (2011) investigaram a existência de empresas que atuavam em conformidade com a Responsabilidade Social Empresarial e concluíram que, mesmo não tendo conhecimento a respeito do referido modelo de gestão, as empresas geridas pelos entrevistados são adeptas de algumas das práticas relacionadas à inclusão. De acordo com os autores as percepções dos gestores em torno das contribuições fornecidas pelas pessoas com deficiência são positivas, relatando satisfação com os resultados do trabalho desse grupo. No tocante às dificuldades para contratação e manutenção, as percepções são negativamente atribuídas em função de problemas como a ausência de qualificação, a falta de vontade para trabalhar e as restrições próprias da condição de deficiência dos candidatos. Para os gestores, tais problemas são oriundos das próprias pessoas com deficiência, fato este que os exime de qualquer responsabilidade. No entanto, há um reconhecimento de que os gestores encontram-se despreparados para lidar com novas situações, agravando a exclusão laboral dessa população. Preconiza-se, ainda, o suprimento das necessidades de uma maioria sem deficiência, enquanto uma minoria com deficiência permanece negligenciada em seus direitos de trabalhador. Vale ressaltar a contribuição de um entrevistado que reconheceu a produtividade das pessoas com deficiência como critério para mantê-las empregadas. Esse entrevistado assegura, ainda, que o interesse da empresa não reside apenas no cumprimento das cotas estipuladas pela lei. Essa premissa é um bom indício de que a empresa da qual ele é gestor, bem como as outras que comungam da mesma ideia, estão no caminho que leva à efetivação da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Com este estudo verificou-se que os gestores não estão plenamente consonantes com o paradigma da inclusão e com a Responsabilidade Social Empresarial. Os dados sugerem a necessidade de criação de programas para a (re)ciclagem dos gestores, profissionalização das pessoas com deficiência e políticas públicas mais incisivas no processo de inclusão.

Vasconcelos (2010) realizou um estudo que analisou as políticas e prática de inclusão da pessoa com deficiência física no mercado de trabalho. O autor considera que as estratégias de inclusão no trabalho adotadas no Brasil são insuficientes, não levando em conta aspectos cotidianos do trabalho e os envolvidos nesta situação. “As práticas de inclusão no trabalho estão marcadas por situações denominadas de ‘ironias da desigualdade’, como a ameaça de chefes e empregados - obrigando-os a tratar os ‘deficientes’ como ‘normais’”, a visão da deficiência como virtude - por facilitar o acesso ao emprego, e a utilização do deficiente como exemplo de “bom trabalhador” e fator de disciplinamento - em razão da sua superação de

limites. Essas questões apontam para a necessidade de um refinamento das políticas públicas e empresariais, de modo a viabilizar a efetiva inclusão no trabalho. As estratégias atuais de inclusão no trabalho são insuficientes e precisam ter em conta todos os variados aspectos do complexo mundo do trabalhador, das pessoas e das instituições envolvidas.

Candido (2010) constatou que apesar das garantias proporcionadas às pessoas com deficiência, tanto na escola quanto no mercado de trabalho, ainda há muita precarização de serviços e possibilidades para este público. Em seu estudo notou que muitos de seus participantes possuíam Ensino Médio Completo e que a maioria das pessoas com deficiência empregadas foram aquelas com deficiência auditiva, seguida da física, sendo a intelectual e a visual o menor número. Ele acrescenta ainda que as empresas de um modo geral exigem qualificação e resistem em contratar pessoas que não a tem. Muitas vezes o faz não com uma visão de inclusão social, mas apenas para evitar penalidades previstas pelo não cumprimento da Lei de Cotas. Em sua pesquisa os participantes destacaram ainda a necessidade de cursos de qualificação, para que possam ter diferentes possibilidades no próprio emprego.

De acordo com lei nº 8.213/91, que torna obrigatória a contratação de pessoas com deficiência pelas empresas e afirma a falta desse tipo de mão de obra, os autores do presente trabalho construíram um modelo para indicar as habilidades necessárias para a realização das atividades do trabalho industrial. Este modelo apresenta uma proposta de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho baseada na aplicação de uma análise das atividades industriais desenvolvidas para identificar postos de trabalho que potencialmente poderiam ser ocupados por estes trabalhadores. O estudo aponta um descaso perante as contratações de pessoas com deficiência, pois há preferência por pessoas que apresentam pequenas lesões em relação àquelas que apresentam lesões mais complexas e aparentes na estrutura do corpo, mesmo que possuam habilidades e capacidade de participação e realização das atividades necessárias à função. Outro ponto de grande importância apontado no estudo é a questão da falta de acessibilidade nas empresas, à qualificação profissional apresentada como barreira para a contratação, sendo que nem sempre é necessária para a execução de tarefas para as quais é solicitada e que adaptações do trabalho mostram-se fundamentais para que as pessoas possam aprender uma atividade. Relevante também é a proposta de utilização do modelo social da deficiência como parâmetro nas ações de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, pois se verificou como principal barreira o contexto: ambiente e acessibilidade (SIMONELLI e CAMAROTTO, 2011). Para os referidos autores:

As pessoas que possuem uma deficiência não vão deixar de possuí-la após um programa de reabilitação, porém, em uma sociedade inclusiva, poderão conviver com ela e participar, realizar atividades, produzir, desde que os meios estejam adequados e as diferenças sejam respeitadas (SIMONELLI E CAMAROTTO, 2011, p.25).

Bezerra e Vieira (2012) analisaram a promoção da igualdade de oportunidade para trabalhadores com deficiência intelectual no contexto das organizações modernas, tomada do ponto de vista da racionalidade como orientadora das suas práticas. Essa análise faz-se com base na ação afirmativa, estabelecida em lei, que obriga as organizações do trabalho com mais de 100 funcionários a empregarem pessoas com deficiência, na definição de deficiência intelectual e nas práticas de gestão de pessoas como promotoras dessa igualdade. O artigo mostra que não há igualdade de oportunidade para essas pessoas no mercado de trabalho e que as práticas de recursos humanos precisam modificar-se para por em execução essa igualdade. Debater sobre a inserção da pessoa com deficiência intelectual nas organizações do trabalho é uma questão de difícil compreensão e que envolve várias contradições, mas, quando discutida de maneira correta, norteia-se pelo esforço para se definir, precisamente, aquilo que está sendo debatido, para que, de fato, possamos empreender esforços certos em direção à inclusão. Nas organizações com fins lucrativos estudadas, predomina a formalização mecanicista. Nelas, a pessoa com deficiência intelectual tem de atender aos interesses da organização, considerando-se todos os indicadores analisados: recrutamento e seleção, treinamento, avaliação de desempenho e as atribuições descritivas do cargo. Já nas organizações sem fins lucrativos, a essência mecanicista de produtividade do funcionário prevalece. Assim, a avaliação de desempenho positiva parece decorrer muito mais do fato de tratar-se de organizações que trabalham pela defesa desse público minoritário do que pelo entendimento de que atores sociais dentro da organização possam ter um modo particular de atingir os mesmos fins. Vale ressaltar que os trabalhadores com deficiência intelectual ocupam os cargos mais baixos na hierarquia organizacional e, devido a sua gênese, são discriminados pelos trabalhadores que ocupam o mesmo cargo que eles e consideram os deficientes inferiores pelas suas limitações cognitivas.

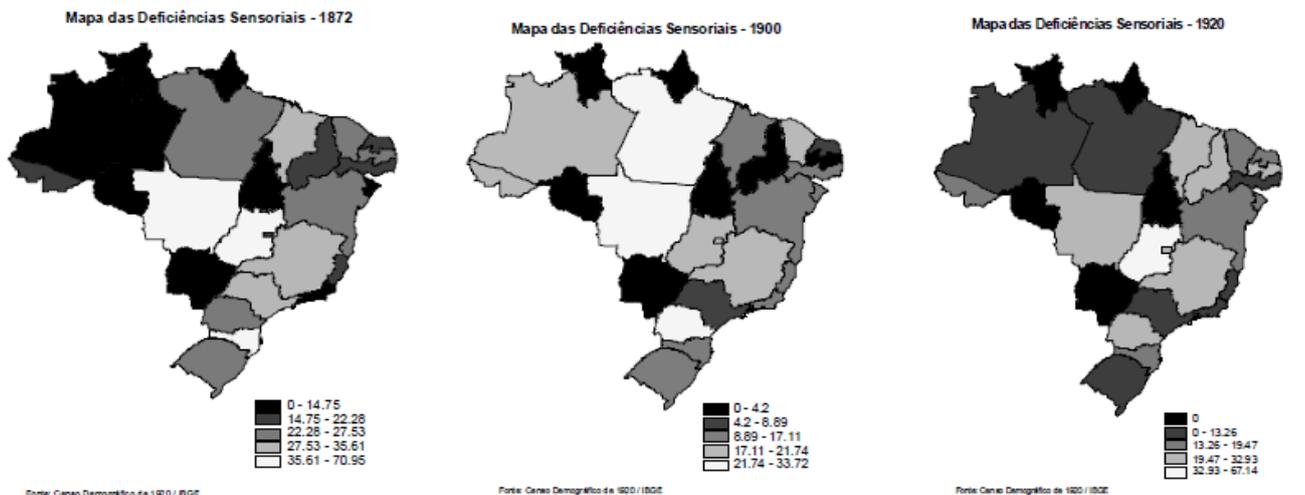
Perante todos esses estudos apresentados, é fato que a inserção laboral das pessoas com deficiência obteve uma significativa evolução, porém para que ela ocorra de uma forma efetiva e proporcione às pessoas com deficiência condições de trabalho iguais às das pessoas que não a possuem, um longo caminho ainda precisa ser traçado.

### 4.1 - Dados que comprovam a real situação das pessoas com deficiência no cenário laboral

Os dados apresentados têm o intuito de estreitar as relações entre pesquisas aplicadas e a implantação de políticas de inclusão social. Isso se deu através do processamento de dados do acervo de informações de diversos órgãos públicos como o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), entre outros.

Essa evolução pode ser vista nos resultados obtidos pelas pesquisas realizadas nos anos 1872, 1900, 1920 em comparação com o ano de 2010. Atualmente o Brasil conta com uma população de aproximadamente 190 milhões de habitantes, sendo que 46,5 milhões apresentam algum tipo de deficiência, ou seja, 24% da população brasileira (IBGE, 2010).

Nas Figuras 7 e 8 podemos ver, de forma ilustrada, um significativo aumento na população com alguns tipos de deficiências no Brasil nos últimos 100 anos aproximadamente.



**Figura 7: Mapas Antigos das Deficiências Sensoriais**  
 Fonte: Censo Demográfico de 1920/IBGE



**Figura 8: População Residente, por Tipo de Deficiência Permanente - Total**  
 Fonte: Censo Demográfico de 2010/IBGE

Alguns dados emitidos pelo Centro de Políticas Sociais da Fundação Getúlio Vargas, baseadas em informações do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), apesar de não serem tão recentes, são importantes para a compreensão de alguns aspectos atuais sobre a empregabilidade das pessoas com deficiência.

As pessoas com deficiência representam 8% das pessoas economicamente ativas no planeta. No Brasil, de acordo com o Instituto Ethos, mais de 9 milhões de pessoas com deficiência estão em idade laboral, dos quais 11,1% desempenham alguma atividade remunerada e 2,2% têm carteira assinada.

Foi realizada uma pesquisa no *site* do Ministério do Trabalho, da qual resultou o Boletim de Indicadores do Mercado de Trabalho – Pessoas com Deficiência. Ao analisar esses boletins, parece indicar alguns pontos fundamentais na questão laboral das pessoas com deficiência.


**OBSERVATÓRIO DO MERCADO DE TRABALHO NACIONAL DO MTE**

Boletim de Indicadores do Mercado de Trabalho  
Pessoas com Deficiência Nº. 04

Dados CAGED – 1º Quadrimestre de 2011

**ESTOQUE DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO - 2010**

RAIS 2010 306.013

MÊS	ADMITIDOS		SALDO	
	2010	2011	2010	2011
Janeiro	6.319	7.620	-531	-385
Fevereiro	6.958	6.423	+17	-23
Março	5.344	6.308	+360	-83
Abril	4.828	5.379	+796	+1.024
<b>1º QUADRIMESTRE</b>	<b>23.449</b>	<b>25.730</b>	<b>+642</b>	<b>+533</b>

**EMPREGO FORMAL  
1º Quadrimestre de 2011**

ADMITIDOS	25.730
DESLIGADOS	-25.197
SALDO	+533

No primeiro quadrimestre de 2011, o mês de abril foi o único a apresentar elevação no número de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Ainda assim, o saldo para o quadrimestre ficou positivo em **+533 admissões**. O resultado ficou abaixo do ocorrido no primeiro quadrimestre de 2010, apesar do maior número de contratações (25.730), mas ainda bem superior ao do mesmo período de 2009, quando houve saldo negativo de -4.030 vagas.

**TIPO DE DEFICIÊNCIA**

Movimento	Física	Auditiva	Visual	Mental	Múltipla	Reabilitado
Admitidos	14.317	5.753	2.087	1.796	448	1.329
Saldo	+631	-284	+236	+498	+124	-672

- Até abril de 2011 foram **25.730 contratações**, sendo **55,64% (14.317)** somente de **deficientes físicos**. A deficiência do tipo **física** também foi que a apresentou maior saldo, com criação de **+631 vagas**. Em seguida, aqueles com **deficiência mental** elevaram o estoque em **+498 vagas**. As **deficiências tipo auditiva** e os **reabilitados** tiveram redução no estoque em **-956 vagas**.

**SETOR DA ECONOMIA**

Movimento	Ext. Mineral	Ind. de Transf.	S. I. U. P.	Const. Civil	Comercio	Serviços	Adm. Pública	Agrop., ext., Caça e Pesca
Admitidos	80	7.723	171	1.432	5.278	9.951	294	801
Saldo	25	265	-54	-141	4	55	112	267

- Os setores de **Agropecuária (+267)** e **Indústria de Transformação (+265)** foram os que mais absorveram pessoas com deficiência. O setor que mais contratou foi o de **Serviços (38,7%; 9.951)**, mas também foi o que apresentou maior número de demissões (**39,3%; -9.896**). A **Indústria de Transformação (30%; 7.723)** e **Comércio (20,5%; 5.278)** também se destacaram nas contratações. Os setores de **Serviços Industriais (-54)** e **Construção Civil (-141)** apresentaram saldos negativos.

**REGIÃO GEOGRÁFICA**

Movimento	Norte	Nordeste	Sudeste	Sul	Centro-Oeste
Admitidos	1.153	3.884	13.829	4.411	2.453
Saldo	186	-509	794	-171	233

- O destaque regional coube ao **Sudeste** que teve seu saldo elevado em **+794 contratações**. A região **Sudeste** teve alta participação nas contratações, com **53,7% (13.829)**, e demissões, com **(51,7%, 13.035)**. A região **Nordeste** foi a que apresentou maior redução de estoque com **-509 demissões**.
- Em 13 UF's ocorreu geração de empregos. **São Paulo (+623)**, **Amazonas (+141)** e **Minas Gerais (+158)** foram as UF's com maiores saldos. As que mais contrataram foram **São Paulo (35,5%, 9.125)**, **Minas Gerais (9,9%, 2.542)** e **Rio de Janeiro (6,4%, 1.635)**. **Paraná** foi a UF que teve o saldo mais negativo, com **-161 vagas**, seguido de **Alagoas (-137)** e **Rio Grande do Norte (-112)**.

Figura 9: Boletim de Indicadores do Mercado de Trabalho – Pessoas com Deficiência I

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego - 2011

- Em 16 UF's ocorreu geração de empregos. **São Paulo (+1.304)**, **Rio de Janeiro (+471)** e **Minas Gerais (+364)** foram as UF's com maiores saldos. As que mais contrataram foram **São Paulo (34,8%, 10.364)**, **Minas Gerais (10,6%, 3.147)** e **Rio de Janeiro (7,5%, 2.220)**. **Santa Catarina** foi a UF que teve o saldo mais negativo, com -134 vagas, seguido de **Ceará (-129)** e **Paraná (-126)**.

DESTAQUES ESTADUAIS								
Movimento	São Paulo	Minas Gerais	Rio de Janeiro	Rio Grande do Sul	Paraná	Santa Catarina	Ceará	Bahia
Admitidos	10.364	3.147	2.220	1.941	1.765	1.234	1.139	1.073
Desligados	-9.060	-2.783	-1.749	-1.992	-1.891	-1.368	-1.268	-1.100
Saldo	+1.304	+364	+471	-51	-126	-134	-129	-27

- Das **29.773 contratações** de pessoas com deficiência, **61,7%** são **homens** e **38,3%**, **mulheres**. Para ambos os sexos, o saldo de contratações ficou positivo, sendo que o de mulheres foi bem superior: enquanto o saldo para o **sexo masculino** ficou em **+570 contratações**, o de mulheres foi de **+1.809 contratações**.

GÊNERO			
Movimento	Masculino	Feminino	Total
Admitidos	18.365	11.408	29.773
Saldo	+570	+1.809	+2.379

- Entre maio e agosto, cerca de **82,5%** dos portadores de deficiência contratados têm até 39 anos de idade. Os saldos para as faixas idades inferiores ficaram positivos. **Até 17 anos** foram admitidos **+452 deficientes**. Entre **18 e 29 anos**, o saldo de admitidos foi de **+3.088 vagas**, de **15.220 admitidos**. A partir dos 40 anos, os portadores de deficiência contratados totalizaram **5.205 (17,5%)**, havendo redução do estoque em **-1.328 vagas**.

FAIXA ETÁRIA	ADMITIDOS	SALDO	FAIXA SALARIAL	ADMITIDOS	SALDO
Até 17 anos	671	+452	Até 0,5 SM	325	+117
18 a 24 anos	8.950	+2.570	De 0,51 a 1,0	3.657	+1.370
25 a 29 anos	6.270	+518	De 1,01 a 1,5	16.042	+2.058
30 a 39 anos	8.677	+167	De 1,51 a 2,0	5.525	+296
40 a 49 anos	3.892	-377	De 2,01 a 10,0	3.683	-1.514
50 a 64 anos	1.274	-804	Mais 10,01	402	+87
65 ou mais	39	-147	Ignorado	139	-35

- A contratação se concentrou na faixa de rendimento entre **1 e 1,5 SM (53,9%)**. Até a remuneração de **2 SM** foram contratados **85,8%** dos portadores de deficiência. Ocorreu redução de estoque nas atividades remuneradas entre **2 e 10 SM**.

GRAU DE INSTRUÇÃO	ADMITIDOS	DESLIGADOS	SALDO
Analfabeto	316	-241	+75
Até o 5º ano Incompleto do Ensino Fundamental	1.435	-1.400	+35
5º ano Completo do Ensino Fundamental	898	-1.144	-246
Do 6º ao 9º ano Incompleto do Ensino Fundamental	3.097	-3.086	+11
Ensino Fundamental Completo	3.234	-3.401	-167
Ensino Médio Incompleto	3.316	-3.093	+223
Ensino Médio Completo	13.821	-12.039	+1.782
Educação Superior Incompleta	1.493	-1.338	+155
Educação Superior Completa	2.163	-1.652	+511
TOTAL	29.773	-27.394	+2.379

- Houve redução de estoque para os níveis de educação com até o **5º ano Completo do Ensino Fundamental (-246)** e com **Ensino Fundamental Completo (-167)**. Empregados com nível de **Ensino Médio Completo** representaram **46,4%** das contratações.

\* O Observatório do Mercado de Trabalho Nacional é um órgão de assessoramento técnico do MTE, dedicado à promoção de conhecimentos sobre o mundo do trabalho e a legislação pertinente. Mais informações, acesse <http://portal.mte.gov.br/observatorio>. Veja também os boletins do CAGED e da Aprendizagem.

Figura 9: Boletim de Indicadores do Mercado de Trabalho – Pessoas com Deficiência II

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego - 2011


**OBSERVATÓRIO DO MERCADO DE TRABALHO NACIONAL DO MTE**
**Boletim de Indicadores do Mercado de Trabalho  
Pessoas com Deficiência Nº. 05**

Dados CAGED – 2º Quadrimestre de 2011

**ESTOQUE DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO - 2010**
**RAIS 2010**
**306.013**

MÊS	ADMITIDOS		SALDO	
	2010	2011	2010	2011
Maio	7.011	8.148	+854	+931
Junho	5.758	6.956	+104	+454
Julho	6.118	7.195	+484	+643
Agosto	6.545	7.474	+727	+351
<b>2º QUADRIMESTRE</b>	<b>25.432</b>	<b>29.773</b>	<b>+2.169</b>	<b>+2.379</b>
<b>1º QUADRIMESTRE</b>	<b>23.449</b>	<b>25.730</b>	<b>+642</b>	<b>+533</b>
<b>TOTAL</b>	<b>48.881</b>	<b>55.503</b>	<b>+2.811</b>	<b>+2.912</b>

**EMPREGO FORMAL  
2º Quadrimestre de 2011**

<b>ADMITIDOS</b>	<b>29.773</b>
<b>DESLIGADOS</b>	<b>-27.394</b>
<b>SALDO</b>	<b>2.379</b>

No segundo quadrimestre de 2011, todos os meses apresentaram elevação no número de pessoas com deficiência empregadas. Com isso, o saldo para o quadrimestre ficou positivo em **+2.379 admissões**. O resultado foi superior ao do mesmo período do ano passado em cerca de 9,7%. No resultado anual, o saldo se elevou para **+2.912 aprendizes contratados**, 3,6% a mais que em 2010.

**TIPO DE DEFICIÊNCIA**

Movimento	Física	Auditiva	Visual	Mental	Múltipla	Reabilitado
Admitidos	16.660	6.516	2.450	2.367	371	1.409
Saldo	+1.412	+253	+484	+883	+45	-698

- Até agosto de 2011 foram contratadas **55.503 pessoas com deficiência**. Somente no segundo quadrimestre foram **29.773**. O saldo do quadrimestre representou um crescimento de 4,5 vezes no saldo do primeiro quadrimestre e de **0,78%** no estoque de 2010. A deficiência do tipo **física** representou 56% das contratações, resultando num saldo de **+1.412 empregados** com esse tipo de deficiência.. Ocorreu redução no estoque de pessoas **reabilitadas** empregadas (-698).

**SETOR DA ECONOMIA**

Movimento	Ext. Mineral	Ind. de Transf.	S. I. U. P.	Const. Civil	Comercio	Serviços	Adm. Pública	Agrop., ext., Caça e Pesca
Admitidos	83	8.608	236	1.904	6.259	11.592	118	973
Saldo	+21	+460	-24	+116	+420	+1.203	-31	+214

- Os setores de **Serviços (+1.203)** e **Indústria de Transformação (+460)** foram os que mais absorveram pessoas com deficiência. O setor que mais contratou foi o de **Serviços (38,9%; 11.592)**. A **Indústria de Transformação (28,9%; 8.608)** e **Comércio (21,0%; 6.259)** também se destacaram nas contratações. Novamente, o setor de **Serviços Industriais (-24)** apresentou redução de estoque, desta vez acompanhado pelo setor de **Administração Pública (-31)**.

**REGIÃO GEOGRÁFICA**

Movimento	Norte	Nordeste	Sudeste	Sul	Centro-Oeste
Admitidos	1.696	4.697	16.452	4.940	1.988
Saldo	+491	+78	+2.244	-311	-123

- Enquanto Norte, Nordeste e Sudeste contribuíram para elevação do estoque, as regiões **Sul e Centro-Oeste** apresentaram saldos negativos, sendo que na região **Sul** isto se repetiu no quadrimestre anterior (-171). A região **Sudeste** novamente lidera o quantitativo de contratações, com **55,2% das admissões** entre maio e agosto. O saldo também é o mais elevado com **+2.244 contratações**.

**Figura 9: Boletim de Indicadores do Mercado de Trabalho – Pessoas com Deficiência III**

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego - 2011

DESTAQUES ESTADUAIS								
Movimento	São Paulo	Minas Gerais	Rio de Janeiro	Paraná	Rio Grande do Sul	Amazonas	Goiás	Santa Catarina
Admitidos	9.125	2.542	1.635	1.609	1.540	579	1.079	1.262
Desligados	-8.502	-2.384	-1.574	-1.770	-1.645	-405	-938	-1.167
Saldo	+623	+158	+61	-161	-105	+174	+141	+95

- Das **25.730 contratações** de pessoas com deficiência, **61,7% (15.886)** são **homens** e **38,3% (9.844)**, **mulheres**. No entanto, como o número de demissões de homens (-16.390) foi bem superior que o de mulheres (-8.807), o saldo tornou-se negativo para o **sexo masculino em -504 contratações** e positivo em **+1.037 mulheres**.

GÊNERO			
Movimento	Masculino	Feminino	Total
Admissões	15.886	9.844	25.730
Saldo	-504	+1.037	+533

- A geração de emprego tende a favorecer as faixas etárias até 29 anos, enquanto as faixas posteriores apresentam redução da quantidade de deficientes empregados. **Até 17 anos** foram admitidos **+467 deficientes**. Entre **18 e 29 anos**, o saldo de admitidos foi de **+1.663 vagas**, de **12.999 admitidos**. Apesar do grande número de contratações de pessoas com deficiência com idade acima de 29 anos (**46,7%**; **12.010**), houve redução do estoque em **-1.597 vagas**.

FAIXA ETÁRIA	ADMITIDOS	SALDO	FAIXA SALARIAL	ADMITIDOS	SALDO
Até 17 anos	660	+467	Até 0,5 SM	439	221
18 a 24 anos	7.667	+1.452	De 0,51 a 1,0	4.357	1.244
25 a 29 anos	5.332	+211	De 1,01 a 1,5	13.566	1.104
30 a 39 anos	7.438	-356	De 1,51 a 2,0	4.251	-376
40 a 49 anos	3.353	-549	De 2,01 a 10,0	2.805	-1.639
50 a 64 anos	1.225	-577	Mais 10,01	212	15
65 ou mais	55	-115	Ignorado	100	-36

- Cerca **52,7% (13.566)** das admissões ocorreram em empregos que oferecem entre 1 e 1,5 SM. Além disso, o acréscimo de vagas ocorreu nos empregos de menor remuneração, até **1,5 SM (+2.569 vagas)**. Apesar das **7.056 admissões (27,4%)**, a redução de postos de trabalho para pessoas com deficiência que ganham entre **1,51 e 10 salários mínimos** foi significativa, com **-2.015 empregos**.

GRAU DE INSTRUÇÃO	ADMITIDOS	DESLIGADOS	SALDO
Analfabeto	242	-265	-23
Até o 5º ano Incompleto do Ensino Fundamental	1.223	-1.236	-13
5º ano Completo do Ensino Fundamental	829	-1.007	-178
Do 6º ao 9º ano Incompleto do Ensino Fundamental	2.482	-2.774	-292
Ensino Fundamental Completo	3.010	-3.158	-148
Ensino Médio Incompleto	2.818	-2.911	-93
Ensino Médio Completo	12.241	-11.326	915
Educação Superior Incompleta	1.144	-1.126	18
Educação Superior Completa	1.741	-1.394	347
<b>TOTAL</b>	<b>25.730</b>	<b>-25.197</b>	<b>533</b>

- Em relação à educação, continua a redução de postos de trabalho nos graus de instrução mais baixos (até ensino médio incompleto), com **-747 postos**. Nos níveis mais altos de escolaridade, a contratação foi superior em **+1.280 postos**. Aqueles com nível médio completo ocuparam **47,6% (12.241)** das contratações.

\* O Observatório do Mercado de Trabalho Nacional é um órgão de assessoramento técnico do MTE, dedicado à promoção de conhecimentos sobre o mundo do trabalho e a legislação pertinente. Mais informações, acesse [www.mte.gov.br/observatorio](http://www.mte.gov.br/observatorio). Veja também os boletins do CAGED e da Aprendizagem.

**Figura 9: Boletim de Indicadores do Mercado de Trabalho – Pessoas com Deficiência IV**

**Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego - 2011**

De acordo com as informações obtidas no *site* Ministério do Trabalho, em relação aos anos de 2010 e 2011 no Brasil, 2.912 pessoas com deficiência foram inseridas no mercado de trabalho. A deficiência física representou 56% dessas contratações, em contrapartida, o número de pessoas reabilitadas empregadas reduziu de forma significativa. Esse elevado número de contratações de pessoas com deficiência física se dá pelo fato de muitas vezes essa deficiência não ser muito perceptível ou relevante a ponto das empresas precisarem de grandes adaptações, por sua vez, o número de contratações de pessoas reabilitadas diminuiu por conta das muitas pessoas que adquirem uma deficiência passarem o decorrer de suas vidas beneficiadas por uma legislação assistencialista que lhes concede um salário como “consequência” da sua deficiência.

Outro ponto importante a ser destacado é o âmbito econômico; neste o setor que mais empregou foi o de Serviços com 38,9% das contratações, seguido da Indústria de transformação, com 28,9%. Os setores que reduziram o número de contratações foram os setores de Administração Pública (-31%) e as Indústrias (-24%).

A região Sudeste foi onde houve o maior número de contratações, 55,2%. As regiões Sul e Centro-Oeste apresentaram saldos negativos de contratações. O Estado que houve mais contratações foi São Paulo: 1.304, seguidos, do Rio de Janeiro com 471 e Minas Gerais com 364 empregos gerados. Em contrapartida, alguns Estados apresentaram números negativos referentes às contratações no período analisado, Santa Catarina (-134 vagas), Ceará (-129 vagas), Ceará (-129 vagas) e Paraná (-126 vagas).

Quanto ao gênero, no período apresentado a contratação do sexo feminino foi superior ao masculino, havendo 570 contratações do sexo masculino e 1.809 contratações do sexo feminino.

Para a faixa etária entre 18 e 29 anos foram admitidos 3.088 trabalhadores, havendo um saldo positivo em relação ao ano anterior e quanto à faixa salarial a maior parte se concentrou entre 1 a 1,5 salários mínimos, correspondendo a 53,9% do total.

Perante o grau de instrução dessas pessoas empregadas as que possuíam Ensino Médio completo representavam 46,4% das contratações, seguidas das pessoas que possuíam Ensino Superior completo, representadas por 511 contratações. Pode-se perceber a redução de contratações para as pessoas que possuíam o 5º ano completo do Ensino Fundamental (-246) e Ensino Fundamental completo (-167).

Uma pesquisa realizada por Veltrone e Almeida (2010), que ilustra os dados apresentados pelo ministério do trabalho, caracterizou a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho em relação ao tipo de deficiência, nível de escolaridade, qualificação

profissional e ocupação atual. Participaram dessa pesquisa 92 pessoas com deficiência que estão no mercado de trabalho formal. Os resultados dessa pesquisa mostraram dados significativos perante a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho: foi identificado um maior número de pessoas com deficiência auditiva ou com deficiência física contratadas pelas empresas em relação ao número reduzido de contratações de pessoas que possuem deficiência visual, intelectual e múltipla; de acordo com o gênero das contratações realizadas neste estudo foi apresentado um número maior de contratações do sexo masculino em relação ao sexo feminino, esses dados mostram que além da condição da desvantagem social construída relacionada ao gênero, essas mulheres também possuem a desvantagem social de vivenciarem uma condição de deficiência; quanto ao nível de escolaridade das pessoas com deficiência que estão inseridas no mercado de trabalho os dados mostram que 38% dos participantes da pesquisa possuem Ensino Fundamental Completo e 36% Ensino Médio Completo. A questão do baixo nível de escolaridade das pessoas com deficiência reflete diretamente nas suas ocupações laborais, uma vez que muitos são contratados em postos de trabalhos apenas em funções auxiliares; as pessoas que possuem deficiência auditiva são as que se encontram em maior número entre as que concluíram o Ensino Fundamental e Ensino Médio, seguidas das pessoas que possuem deficiência física.

De acordo com os dados apresentados, a problemática da preparação e inserção profissional da pessoa com deficiência encontra-se em todo o país e, através dos estudos apresentados neste capítulo, percebe-se um avanço significativo na empregabilidade dessas pessoas, mas toda essa ação ainda é pouco diante do percentual que essa população representa e das condições sociais, educacionais e de trabalho a que estão submetidas. As empresas estão tentando se adequar à inclusão social das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, criando estratégias diferenciadas de admissão e permanência, porém pudemos perceber que isso só acontece para que essas empresas não precisem pagar multas pelo não cumprimento das cotas. Para que as pessoas com deficiência possam ser inseridas no mercado de trabalho, é preciso intermediar-lhes as qualidades exigidas por este, tais como escolaridade, produtividade e competitividade.

Cabe ressaltar que a diferença apresentada em alguns resultados, quanto ao gênero de contratações e ao nível de escolaridade das pessoas com deficiência contratadas, acontece porque os dados informados pelo Ministério do Trabalho (2011) são de âmbito nacional e a pesquisa de Veltrone e Almeida (2010) são dados obtidos através de uma pesquisa realizada em uma cidade do interior do estado de São Paulo.

A inclusão no mercado de trabalho não pode ser vista como caridade, é preciso oferecer para as empresas um profissional “preparado” e as instituições que atendem as pessoas com deficiência e que têm como objetivo seu ingresso no mercado de trabalho devem preparar este profissional para que ele desenvolva as características esperadas e possa ingressar de maneira digna e bem-sucedida no mercado de trabalho.

## 5. METÓDO

Este estudo de caráter quantitativo e qualitativo foi produzido na modalidade exploratória, cuja busca e averiguação se deu sobre uma situação nova, a empregabilidade de pessoas com deficiência a partir dos centros de formação profissional. Os dados foram analisados de acordo com a Análise do Conteúdo, conforme proposto por Bardin (1977).

Primeiramente, foi realizado um estudo piloto para verificar a questão semântica das entrevistas semiestruturadas e após os resultados foi realizada a pesquisa final deste trabalho.

A abordagem quantitativa possibilita traduzir em números as opiniões e as informações para poderem ser classificadas e analisadas (SEVERINO, 2010).

A abordagem qualitativa remete-se um exame interpretativo das observações, com vista a descobertas das explicações subjacentes e aos modos de inter-relações. Este tipo de estudo considera que existe uma relação dinâmica entre o mundo real e o sujeito, observando o vínculo indissociável que existe entre o mundo objetivo e a subjetividade do sujeito, não podendo ser traduzido apenas em números. A investigação qualitativa é uma forma de estudo da sociedade que se baseia no modo de como as pessoas interpretam e dão sentido às suas experiências e ao mundo que elas vivem, centrando-se no modo de como os seres humanos interpretam e atribuem significação a sua realidade subjetiva (VILELAS, 2009). “A abordagem qualitativa aprofunda-se no mundo dos significados das ações e relações humanas” (MINAYO, 1994, p.22).

Já a modalidade exploratória “busca apenas levantar informações sobre um determinado objeto, delimitando assim um campo de trabalho, mapeando as condições de manifestação desse objeto” (SEVERINO, 2010, p.123).

A escolha do método foi pautada em uma Pesquisa Exploratória com pessoas com deficiência que estavam cursando ou haviam concluído profissionalização e estavam inseridos no mercado de trabalho. Ele se deu a partir da preocupação da pesquisadora em ver muitos de seus alunos saindo de cursos profissionalizantes e sendo contratados apenas para cumprimento de cotas e não pela sua capacitação profissional, e, também, pelo fato das empresas procurarem pessoas que possuam uma deficiência mínima, quase imperceptível, para completarem essas vagas.

Como fonte direta de dados, foram utilizados entrevistas semiestruturadas e registros de observações feitos tanto no ambiente escolar quanto no ambiente profissional, sendo esses últimos previamente agendados e esclarecidos quanto aos seus objetivos.

Quanto aos Aspectos Éticos para o desenvolvimento deste trabalho, foi preciso, em um primeiro momento, verificar quais instituições na cidade possuíam ensino profissionalizante e alunos com algum tipo de deficiência.

Foi apresentado ao SENAC o projeto deste trabalho, para que a instituição pudesse aprovar o desenvolvimento do mesmo dentro de suas instalações. Após obter essa autorização, o projeto foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa em Seres Humanos da Universidade Federal de São Carlos (Anexo 1), para aprovação, para que a coleta de dados pudesse ser realizada.

Após a aprovação pelo Comitê de Ética em Pesquisa em Seres Humanos, a pesquisadora entrou em contato com os participantes da pesquisa, agendando previamente uma data para a realização das entrevistas. Os participantes também receberam o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) (Apêndice 4, 5, 6 e 7), informando sobre os dados da pesquisa, aspectos éticos e a confiabilidade dos dados.

É relevante destacar também que os nomes dos participantes foram alterados, para garantir total sigilo dos mesmos.

## **5.1 Estudo Piloto**

A aplicação de um estudo piloto é um meio muito útil de elaborar ou testar o protocolo de investigação. Normalmente ele é considerado uma mini versão do estudo completo, serve para avaliar a adequação para a finalidade que se deseja bem como para testar a validade e consistência destes instrumentos. Este estudo permite avaliar os vários aspectos metodológicos e fases de execução do protocolo de investigação, podendo ser um instrumento valioso que poderá, na devida altura, nos poupar tempo, evitar frustrações, embaraços e também dinheiro mal gasto (protocolo inadequado, resultado insatisfatório). O estudo piloto deve conter a metodologia que se pretende utilizar no projeto final de investigação e realizar todos os procedimentos previstos, de modo a possibilitar, ainda na fase que antecede a investigação propriamente dita, apreendermos quando ainda é possível alterar e melhorar o protocolo. Em regra, para a realização do estudo piloto, o tamanho da amostra não necessita ser superior a 10% da porcentagem total da amostra pretendida. A realização de um estudo piloto não é garantia do sucesso do estudo final (CANHOTA, 2008).

Para Canhota (2008), os resultados do estudo piloto são muito úteis nas indicações fornecidas, mas estes não têm base estatística para poderem ser totalmente confiáveis e são quase sempre baseados em uma amostra pequena. Existe sempre a possibilidade de

assumirmos previsões inadequadas baseadas nos dados obtidos num estudo piloto, sendo assim, após a formulação das hipóteses, o procedimento mais utilizado para averiguar a sua validade é a execução de uma pesquisa piloto.

Para avaliar a eficácia dos instrumentos que foram utilizados neste estudo, foi feito um estudo piloto com as hipóteses sobre uma pequena parte da população, a amostra, antes de ser aplicado definitivamente, evitando que a tarefa de validação chegasse a um resultado falso e possibilitando a oferta de uma margem de segurança fidedigna quanto aos seus resultados.

Em um primeiro momento, participaram do estudo piloto três pessoas com deficiência, duas pessoas responsáveis pela empresa e dois docentes. Este estudo piloto foi realizado para a verificação de uma análise semântica das entrevistas semiestruturadas utilizadas para coletar os dados do estudo.

### **5.1.1 Participantes**

O estudo contou com os seguintes participantes:

- Trabalhador ou futuro trabalhador com deficiência: um possuía deficiência auditiva, um deficiência física e um deficiência visual, todos acima de 14 anos de idade cronológica de ambos os gêneros, com nível de escolarização variado e com vínculo empregatício no mercado formal.

Os critérios de inclusão dos participantes na pesquisa foram: a) estar inserido na escola regular ou já ter concluído o Ensino Médio; b) ser alfabetizado; c) estar apto para escolher sua função no mercado de trabalho; d) ter no mínimo 14 anos de idade, pois a partir dessa idade o jovem já pode ser contatado como aprendiz.

- Docente do curso profissionalizante: dois docentes que tiveram contato direto com alunos com deficiência durante o andamento do curso.

- Representante da empresa: dois representantes de uma empresa que trabalha diretamente com os funcionários com deficiência referidos na pesquisa.

### **5.1.2 Instrumentos**

O presente estudo contou com um roteiro de entrevista semiestruturada para que os entrevistados tivessem possibilidades de explorar mais o tema proposto, sem respostas ou condições prefixadas pelo entrevistador. Essas entrevistas são mais formalizadas e se orientam por uma lista de pontos de interesse que serão explorados no decorrer de cada uma delas. Permitem um diálogo mais profundo e rico, apresentando os fatos em toda a sua

complexidade, captando não só as respostas dos temas eleitos, como também as atitudes, valores e formas de pensar dos entrevistados, às vezes inacessíveis por outras vias. Por se tratar de um tipo de entrevista de caráter flexível, existe maior liberdade para os participantes darem as suas respostas, podendo o entrevistador adaptá-las às diversas situações e às características dos entrevistados, conduzindo-a por caminhos mais frutíferos (VILELAS, 2009).

O estudo contou com três tipos de instrumentos, um destinado às pessoas com deficiência que estão inseridas no mercado de trabalho; outro para os docentes de cursos profissionalizantes, e outro para os representantes da empresa na qual inserem as pessoas com deficiência no mercado formal.

- **Roteiro de entrevista aplicado ao trabalhador com deficiência - ou futuro trabalhador - (Apêndice I):** teve por objetivo conhecer a trajetória escolar e familiar do aluno, analisar como ele encara a questão da sua deficiência e o que ele espera do mercado de trabalho.

- **Roteiro de entrevista aplicado ao docente (Apêndice II):** teve por objetivo avaliar como a instituição de ensino se adaptou para receber o aluno com deficiência (tanto o ambiente físico como o material didático), verificar como foi o desenvolvimento desse aluno durante o curso e quais aptidões ele conseguiu desenvolver para ser inserido no mercado de trabalho.

- **Roteiro de entrevista para o representante da empresa: (apêndice III):** teve por objetivo verificar como o aluno estava desempenhando sua função, a questão da acessibilidade por parte das condutas da empresa e de seus funcionários. Nesta etapa além das entrevistas foram utilizados registros de observação.

### 5.1.3 Ambiente, Local e Equipamentos

O estudo foi realizado na instituição de ensino profissionalizante SENAC (Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial) localizada em uma cidade de porte médio no Estado de São Paulo.

O SENAC foi criado em 10 de janeiro de 1946 pela Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo, por meio do decreto-lei nº 8.621. A partir do ano seguinte, o SENAC passou a desenvolver um trabalho até então inovador no país: oferecer, em larga escala, educação profissional destinada à formação e preparação de trabalhadores para o comércio. Nessa data foi promulgado o decreto-lei nº 8.622, que dispõe sobre a atuação

da Instituição na aprendizagem comercial. Até hoje, a aprendizagem é uma das suas principais ações. Entre as inovações promovidas pelo SENAC na educação profissional, também se destacam as empresas pedagógicas (ou empresas-escola), principalmente a partir da década de 1960. O trunfo dessas empresas é a possibilidade de os alunos vivenciarem o trabalho em ambiente próprio. Ainda hoje, essas empresas são destaques da ação do SENAC, como os hotéis-escola e os restaurantes-escola. O ensino à distância também recebeu impulso na década de 1990, com a criação de um centro nacional específico, objetivando ampliar e diversificar a programação do SENAC nesse tipo de ensino. Como resultado desse empenho em EAD, o Ministério da Educação, em 2004, concedeu um credenciamento especial para o SENAC oferecer cursos de pós-graduação lato sensu a distância. Para atender à demanda, foi criada a Rede EAD SENAC. Atualmente com 60 anos, o SENAC tem suas unidades espelhadas por todo o Brasil, oferecendo diversos cursos profissionalizantes, graduação e pós-graduação nas mais diversas áreas, buscando sempre a formação de profissionais qualificados para serem inseridos no mercado de trabalho.

O estudo foi realizado em uma cidade do interior que se encontra na região central do Estado de São Paulo, possui uma população de 212.956 habitantes. É considerada a capital da tecnologia por abrigar duas grandes Universidades e outros centros de pesquisas habilitados no município. Sua atividade industrial é marcada por grandes indústrias multinacionais e nacionais de portes pequeno e médio.

Para o desenvolvimento do estudo foi necessário o uso de um gravador de voz e folhas de papel para os registros de observação.

#### **5.1.4 Procedimentos**

- **Para a Coleta de Dados**

Inicialmente as entrevistas foram realizadas para o desenvolvimento de um estudo piloto para análise da parte semântica do roteiro de Entrevista Semiestruturada.

Em seguida, foram analisadas as entrevistas e feitas algumas alterações de cunho semântico para que os participantes pudessem compreender melhor as questões.

Depois de concluído esse estudo, deu-se prosseguimento à pesquisa, agendando com os outros participantes, previamente, uma data para a realização das entrevistas. Cabe ressaltar que os participantes que contribuíram para o estudo piloto, não participaram do estudo definitivo.

As entrevistas tanto do estudo piloto quanto do estudo definitivo foram realizadas na seguinte ordem: i) o trabalhador com deficiência; ii) o responsável pela empresa; e iii) o docente que ministrou algum curso para a pessoa com deficiência.

Todas as entrevistas foram realizadas no ambiente do SENAC, possibilitando ao entrevistador anotar observações e verificar as adaptações feitas pela instituição para receber esse profissional, tanto em seu espaço arquitetônico como no material didático usado por esse profissional em algum curso profissionalizante desta instituição.

Os dados foram analisados de acordo com a Análise do conteúdo, proposta por Bardin (1977). Buscou-se investigar se a pessoa com deficiência estava preparada para a inserção no mercado de trabalho, qual foi a importância do curso profissionalizante para que isso acontecesse, se a empresa contratante estava preparada para recebê-lo, o porquê da contratação: se pela inclusão social ou apenas para o cumprimento de cotas, e se o trabalho está atendendo às expectativas de ambos: pessoa com deficiência e empresa.

Os dados citados neste estudo tiveram correspondência com as circunstâncias e causalidades ocorridas nas dinâmicas de cursos profissionalizantes, estendendo-se para o ambiente profissional, portanto são plenamente confiáveis.

- **Análise e tratamento dos dados**

O tratamento dos dados ocorreu por meio da Análise do Conteúdo, proposto por Bardin (1977). A Análise do Conteúdo é uma das técnicas de pesquisa mais antigas, cujos indícios de sua utilização datam por volta de 1787, porém, somente nas décadas de 1920 e 1930 nos Estados Unidos, é que emerge fortemente como um método de estudo. O primeiro nome que de fato ilustra a história da Análise do Conteúdo é o de H. Lasswell, que analisou a imprensa e propagandas do ano de 1915.

De acordo com Bardin, (1977, p.42) Análise do Conteúdo é:

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

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

A Análise do Conteúdo tem por finalidade, a partir de um conjunto de técnicas parciais, mas complementares, explicar e sistematizar o conteúdo da mensagem e o

significado desse conteúdo, por meio de deduções lógicas e justificadas, tendo como referência sua origem (quem emitiu) e o contexto da mensagem ou os efeitos dessa. Deduz-se que os conhecimentos emitidos por essas mensagens podem ser de natureza psicológica, sociológica, histórica, ou econômica, por isso a intenção da Análise do Conteúdo é a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção ou de recepção. O pesquisador procura, com base nas categorias estabelecidas, extrair uma consequência, deduzir de maneira lógica conhecimentos sobre o emissor da mensagem ou sobre o contexto em que foi emitido. Nesta mesma linha de raciocínio, Bardin (1977), possibilita considerar tanto a produção como a inferência sobre a recepção da mensagem, denominando-as variáveis inferidas.

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

As etapas que permitem ao pesquisador definir e classificar as unidades de registro, e assim, desvendar significações novas e muitas vezes inesperadas do documento, exigem a obediência a algumas etapas, o domínio de certo número de técnicas e o trilhar de um caminho que começa pela realização de operações qualitativas e termina pela aplicação de modelos estatísticos. As diferentes fases da Análise de Conteúdo organizam-se em três polos cronológicos: 1) a pré-análise; 2) a exploração do material; e 3) o tratamento dos resultados, a inferência e a interpretação.

A pré-análise possui três dimensões: a escolha dos documentos a serem submetidos à análise, a formulação de hipóteses e dos objetivos e a elaboração de indicadores que fundamentam a interpretação final. A exploração do material é a administração sistemática das decisões tomadas, esta é a fase mais longa e fastidiosa, e consiste nas operações de codificação, desconto e enumeração, em função das regras previamente formuladas. E por fim o tratamento dos resultados obtidos e interpretação, nos quais os resultados são tratados de maneira a ser significativos e válidos, podendo o analista propor inferências e adiantar

interpretações a propósito dos objetivos previstos, ou que digam respeito a outras descobertas inesperadas, e por outro lado, verificar o tipo de inferências alcançadas, podem servir de base a outra análise disposta em torno de novas dimensões teóricas, ou praticadas graças a técnicas diferentes.

## 5.2 Apresentação e Análise dos Dados – Estudo Piloto

Para analisar a viabilidade dos roteiros de entrevistas semiestruturadas, foi realizado um estudo piloto para verificar a análise semântica das questões.

Retomando ao método, este estudo foi realizado com três participantes que possuíam deficiência visual, auditiva e física, dois docentes de cursos profissionalizantes e dois responsáveis pela empresa.

A análise das entrevistas, além de ter uma atenção especial quanto à compreensão da semântica, baseou-se na Análise do Conteúdo, conforme descrito no método desta pesquisa.

Por se tratar de um tema de grande relevância que está ligado diretamente à qualidade de vida das pessoas com deficiência, buscaram-se esclarecer algumas questões a respeito da inserção laboral das pessoas com deficiência, averiguando a concepção dos trabalhadores com deficiência, docentes de cursos profissionalizantes e representantes da instituição pesquisada, procurando responder as questões norteadoras deste estudo: Como vem sendo preparadas e inseridas as pessoas com deficiências no mercado de trabalho? Será que estas pessoas estão sendo qualificada adequadamente para enfrentar um mercado competitivo?

De acordo com o conteúdo das entrevistas realizadas, seguem as discussões baseadas nas unidades de registro do conteúdo, como prevê o método.

- **Visão dos Trabalhadores com Deficiência sobre a questão laboral**

**Quadro 12: Trabalhadores com Deficiência – Estudo Piloto**

Participantes	Idade	Cargo	Deficiência	Gênero	Tempo de trabalho nesta empresa
P1	23 anos	Auxiliar Administrativo	Visual	Feminino	8 meses
P2	21 anos	Auxiliar Administrativo	Física	Masculino	4 anos

<b>P3</b>	26 anos	Auxiliar Técnico Administrativo	Auditiva	Feminino	2 anos
-----------	---------	---------------------------------	----------	----------	--------

**Quadro 13: Entrevistas com os Trabalhadores com Deficiência - Estudo Piloto**

	Questões	P1	P2	P3
<b>Apontamentos Pessoais</b>	<b>Deficiência</b>	<i>“Em geral não me atrapalha nas atividades diárias”.</i>	<i>“Eu lido normalmente com a minha deficiência, pois como foi de nascença é mais fácil de acostumar, e eu faço de tudo como qualquer pessoa”.</i>	<i>“De forma natural, já estou acostumada”.</i>
	<b>Preconceito</b>	<i>“Desagradável, porém uma oportunidade para sempre estar me desenvolvendo e me superando tanto na vida pessoal quanto profissional”.</i>	<i>“O preconceito existe em qualquer lugar basta a gente ignora-los, e mostrar para as pessoas preconceituosas que podemos ser melhores do que eles”.</i>	<i>“O preconceito nada mais é do que o Medo de tudo que é diferente”.</i>
<b>Escolarização e Profissionalização</b>	<b>Escolarização</b>	<i>“Difícil, com muita luta, pois não havia tantas campanhas para a inclusão de pessoas que possuíam deficiência”.</i>	<i>“Minha vida escolar foi muito boa, pois sempre estudei em escola regular e com todos os tipos de pessoas”.</i>	<i>“Minha vida escolar foi tranquila, não tive dificuldades, estudei sempre em escola pública”.</i>
	<b>Profissionalização</b>	<i>“Fiz alguns cursos e vejo isso como um diferencial no meu currículo”.</i>	<i>“Fiz o Programa Aprendizagem, foi ele que me abriu as portas para o trabalho. Ele foi um diferencial na minha formação. Também comecei a fazer o Técnico em Informática, mas não conclui. O SENAC adaptou a dala de aula para eu me sentir igual a todos que fizeram o curso”.</i>	<i>“Fiz curso de informática, auxiliar de escritório, entre outros. Mas muitas pessoas não tiveram essa oportunidade e por isso ainda estão sem emprego”.</i>
<b>Sobre o trabalho</b>	<b>Significado do Trabalho</b>	<i>“Ser independente”.</i>	<i>“Trabalhar para mim significa ser independente, saber que no final do mês terei meu salário e que poderei comprar tudo o que eu quiser, e ter muita responsabilidade no dia a dia de trabalho”.</i>	<i>“Significa inclusão social dos deficientes, além de uma oportunidade de levarmos uma vida normal”.</i>
	<b>Dificuldades no mercado de trabalho</b>	<i>“A pior dificuldade é ser subestimada”.</i>	<i>“O SENAC foi meu primeiro emprego e quando cheguei aqui fui tratado com muito respeito por todos, então não tenho experiência ruim com o mercado de trabalho”.</i>	<i>“Falta de oportunidade para os deficientes”.</i>

	<b>Preconceito no mercado de trabalho</b>	<i>“Sim, acredito que existe o preconceito sim.”</i>	<i>“Eu acredito que exista sim, não onde eu trabalho mais em outros lugares, pois contratar uma pessoa com deficiência física exige mais tempo para que ela aprenda as coisas e tem que ter paciência e compreensão dependendo do caso, e pelo menos onde eu já fui vejo que as pessoas não tem muita paciência em ensinar quantas vezes for preciso, mais isso também depende do empregado, em se empenhar ao Máximo para concluir as expectativas que o cargo na empresa exige dele”.</i>	<i>“Sim, algumas pessoas ainda são preconceituosas, mesmo não deixando transparecer”.</i>
<b>Sobre o atual trabalho</b>	<b>Experiências Profissionais</b>	<i>“Trabalhava como voluntária em um planetário e a saída foi devido à necessidade de estudar”.</i>	<i>“Sai por uma oportunidade melhor, trabalho efetivo”.</i>	<i>“Já tive outra, mas sai por que tive uma oportunidade melhor, trabalho efetivo”.</i>
	<b>Dificuldades encontradas na empresa</b>	<i>“Não encontrei nenhuma dificuldade, tudo já estava encaminhado para a minha adaptação”.</i>	<i>“A maior dificuldade e em questão a espaço físico, pois tem lugares muito estreitos e fica difícil de se locomover, mas aos poucos vamos acertando”.</i>	<i>“Não tive nenhuma, passei pelo processo seletivo de uma forma tranquila e não tive problemas de adaptação”.</i>
	<b>Preconceito dentro da empresa</b>	<i>“Nunca percebi preconceito dentro da empresa”.</i>	<i>“Não, pois o SENAC visa muito dar oportunidades para todo o tipo de pessoa, e também os funcionários são bem compreensivos”.</i>	<i>“Aparentemente não percebo preconceitos diretamente a mim”.</i>

## Discussão

A concepção de deficiência carrega uma evolução histórica nas várias sociedades, sendo seu significado baseado em aspectos negativos, como o descrédito social, desvantagem, inspiração pena por parte de outras pessoas (AMARAL, 1996; MENDES, 1996). De acordo com os entrevistados quando questionados sobre como lidam com sua deficiência, nenhum deles mostrou-se constrangido com a questão, pelo contrário, demonstraram uma aceitação e superação sobre elas. Isso mostra que mesmo a questão da deficiência ser rodeada de aspectos negativos, as pessoas que possuem alguma deficiência, não a vêem desta forma.

Sobre o preconceito, os participantes mostraram-se bem esclarecidos, apontando que tem conhecimento que ele realmente existe, porém vêem como algo a ser ignorado e superado. Quanto ao preconceito no ambiente de trabalho, todos os participantes concordaram que por mais que as pessoas não tentem demonstrar, esse preconceito existe sim. Para Silva (2006, p.246) “O Preconceito às pessoas com deficiência configura-se como um mecanismo de negação social, uma vez que suas diferenças são ressaltadas como uma falta, carência ou impossibilidade”. O preconceito é uma forma de representação social que se desenvolve em grupos dominantes, que se manifesta por atitudes negativas e depreciativas e por comportamentos discriminatórios em relação aos membros de um grupo minoritário. Esse tipo de atitude se origina a partir do desconhecimento das pessoas em relações a certas questões, como por exemplo, a deficiência.

Todos os participantes dessa pesquisa concluíram o Ensino Médio em escola de ensino regular, complementando seus estudos em cursos profissionalizantes que acabaram em alguns casos abrindo as portas do mercado de trabalho para eles. Além disso, relataram também suas experiências profissionais, sendo que dois dos participantes relataram ter outras experiências profissionais, e a troca de emprego ocorreu por conta de melhores oportunidades de trabalho e pela necessidade de estudar.

De acordo com esses dados é possível verificar que as pessoas com deficiência estão concluindo seus estudos e se qualificando para serem inseridos no mercado de trabalho, diferentemente do que acontecia antigamente, pois era mais difícil as pessoas com deficiência se capacitarem. Porém cabe também aos responsáveis pelas empresas se conscientizarem que as pessoas com deficiência possuem qualificação e potencialidades para desenvolver atividades laborais, tanto quanto as pessoas que não possuem deficiência.

Para Aranha (1995), a ideia de que as pessoas com deficiência não estão aptas a participar do mercado de trabalho está fortemente associada à concepção de que representam um peso para a sociedade na medida em que, não produzindo, não contribuem para o aumento do capital, tal como preceitua o sistema capitalista. Marques (1998) mostra que, apesar das conquistas legais, as ideias construídas historicamente acerca dessas pessoas constituem-se em forte estigma que determina que sejam vistas como incapazes e inválidas, independentemente das potencialidades e capacidades que efetivamente possuem, comprometendo seu aproveitamento como força de trabalho.

Durante toda a história da pessoa com deficiência, ela foi vista como improdutiva, inativa e um peso para a sociedade, e através do trabalho ela pode garantir sua cidadania e o

sentimento de pertencimento de qualquer pessoa. O trabalho é significativo, porque resgata a autorealização, autoestima, independência econômica, autonomia. (AMARAL, 1994)

A respeito do significado do trabalho para os participantes com deficiência, pode-se perceber que ele apresenta sinônimo, tornando esses trabalhadores independentes e autônomos, capazes de mostrar suas capacidades e habilidades para a sociedade. Apesar de todos esses sentimentos expressos pelos participantes, as dificuldades não deixaram de existir. As dificuldades relatadas em relação ao mercado de trabalho de uma forma geral, por dois dos participantes são a falta de vagas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho e também que a maior parte dos empregadores subestima as potencialidades dessas pessoas. O outro participante teve apenas um emprego no qual está até hoje, não reconhecendo nenhuma dificuldade e enfatizando o respeito com o qual a empresa o recebeu.

Quanto às considerações sobre o trabalho que essas pessoas com deficiência estão inseridas atualmente, dois dos participantes não encontraram nenhuma dificuldade para a realização de seu trabalho, porém um deles relata que a maior dificuldade foi quanto aos obstáculos arquitetônicos. Cabe ressaltar aqui, que durante as entrevistas, o prédio no qual a instituição está instalada, estava passando por reformas, fazendo inclusive as adaptações para que as pessoas com deficiência pudessem ter acesso a todos os lugares do prédio de uma forma segura e autônoma, podendo essa empresa ser considerada inclusiva, pois proporciona condições necessárias e suficientes para o desempenho profissional de seus trabalhadores, focando na diversidade (SASSAKI,1997). Cabe ressaltar que nesta pesquisa o funcionário que possui mais tempo de trabalho, tem quatro anos de atividades laborais desenvolvidas nesta empresa, sendo a questão da empregabilidade de pessoas com deficiência algo recente, apesar de a obrigatoriedade existir desde o ano de 1991, com a lei 8.213.

- **A visão da empresa perante a contratação e desempenho dos trabalhadores com deficiência**

Nesta etapa da pesquisa, foram realizadas as entrevistas com os responsáveis pela empresa que os trabalhadores com deficiência estão inseridos.

Quadro 14: Representantes da Empresa - Estudo Piloto

Participantes	Idade	Cargo	Gênero
RE1	27 anos	Agente Técnico Administrativo	Feminino
RE2	35 anos	Setor Administrativo	Feminino

Quadro 15: Entrevistas com os Representantes da Empresa - Estudo Piloto

Apontamentos sobre a contratação de pessoas com deficiência	Questões	RE1	RE2
	Caráter inclusivo da empresa	<p><i>“Sim. A empresa busca ser uma organização socialmente responsável, principalmente no desenvolvimento e inclusão de pessoas com deficiência”.</i></p>	<p><i>“Eu acho que o SENAC está desenvolvendo esse caráter inclusivo, é muito novo para todo mundo e a gente está meio que tateando no escuro, não tem uma cartilha onde fala que pra esse tipo de deficiência você vai seguir dessa forma, então a gente vai descobrindo as necessidades e vai se adequando, mas ele está muito aberto para isso. Ele tem um número grande de deficientes contratados perto de outras empresas, a gente está tentando se adequar o mais rápido possível, tem algumas coisas que são mais burocráticas e demoram, mas a gente está tentando o mais rápido possível se adequar”.</i></p>
Visão sobre a contratação de pessoas com deficiência	<p><i>“A empresa vê nessas pessoas grande potencial, pessoas que estão dispostas a aprender e sempre em busca de formação profissional para assim se tornarem diferenciados”.</i></p>	<p><i>“Não vejo problema, tanto que dia primeiro de abril já entra uma aqui comigo, deficiência visual, então, assim é um mundo diferente, a gente não consegue identificar, por mais que a gente tenta imaginar assim, qual é a real necessidade dessa pessoa, então a gente vai adequando, a gente acha que pra ela seria legal ficar num lugar onde não teria muito movimento, não, você tem que se jogar a próxima etapa, por exemplo, com a P3 vai ser ela falar com as pessoas, dar treinamento, e ela vai conseguir, a gente esta treinando ela para isso, porque as pessoas pra essa deficiência que ela tem acha que ela não vai passar informação correta ou ela demora muito pra passar e não tem paciência, não, a partir desse ano agora, a gente esta mandando ela para São Paulo, primeira vez que ela esta indo fazer esses treinamentos, e a partir de então</i></p>	

		<p><i>ela que vai dar as instruções para os docentes, forçando ela a se desenvolver mesmo, lógico que eu não vou deixar ela ficar em pânico, desamparada, vou dar todo o suporte, mas pra mim é um funcionário como outro qualquer, tem limitações, sim e a gente respeita, mas só, quem não tem, quem não tem dificuldade, quem não tem limites, todo mundo tem alguma coisa que precisa se desenvolver mais, então pra mim é um funcionário como outro qualquer”;</i></p>
<b>Cotas para pessoas com deficiência</b>	O participante preferiu não ser manifestar sobre esse assunto.	<p><i>“Eu acho isso triste, eu acho que não precisava impor pra que você abrisse as portas para essas pessoas. Eu não vejo o porque as pessoas excluem tanto. Sobre o desenvolvimento ela precisa de uma coisa diferenciada para aprender, treinamento, tudo, mas eu acho triste, e uma maneira legal que você obriga a ter as pessoas no mercado, é a única oportunidade que eles tem de estarem empregados, mas eu acho triste, ter que obrigar, criar uma lei pra ter um espaço para eles estacionarem, uma lei pra eles terem um direito de viverem, porque tem que ter direito pra entrar com um cachorro no ônibus, em qualquer lugar, porque o cara é cego, tem que ter uma lei para que faça rampa, diretos humanos em geral, são coisas que eles tem diretos enquanto pessoas, eu não preciso criar uma lei pra você poder entrar no restaurante e comer, pra eles precisa porque o pessoal não respeita. Então eu acho isso bom e ruim, bom e triste, digamos assim”.</i></p>
<b>Adaptações</b>	<p><i>“Foi necessário realizar várias adaptações tanto no setor quanto na Unidade, como mobiliários, rampas, pisos táteis, e mesmo com tantas mudanças ainda estamos longe de ser o ideal.”</i></p>	<p><i>“Eu acho que isso é mais no psicológico das pessoas do que no físico, primeiro a gente grita pra falar com ela, porque a gente acha que ela é surda e se gritar ela vai entender, no começo falava para o pessoal, gente ela é surda. Aqui a adaptação foi mais no comportamento das pessoas, tipo paciência, falar devagar, ela esta nervosa, esta mais ansiosa que você, então para, explica. Ela tinha medo de perguntar, falar que não entendeu, então a gente sentiu essa deficiência, tanto comigo, porque o</i></p>

		<p><i>chefe esta falando, eu tenho que entender, não, não entendeu, então eu fazia ela explicar, então me fala o que você entendeu, é isso, não, aí ela tentava escrever, é isso, não, calma, vamos devagar. Tem horas que a gente tinha coisas com urgência que eu perdia um pouco de paciência, mas é mais o psicológico, a única mudança foi comportamental”</i></p>
<p><b>Pontos negativos e positivos da contratação de pessoas com deficiência</b></p>	<p><i>“Só temos aspectos positivos em ter pessoas com deficiência em nossa equipe, são pessoas esforçadas, que estão sempre em busca de nova aprendizagem, servem de exemplo, e motivação para muitos clientes e funcionários. Não teria aspectos negativos para citar, apenas que exige de nós colegas de trabalho uma atenção maior”.</i></p>	<p><i>“Nos não tivemos negativo, nos tivemos muito a ganhar, assim estava precisando de alguém que desse suporte ao RH, hoje ela tem um nível de concentração muito bacana, que antes ela não tinha, ela cometia muitas falhas de concentração mesmo, talvez muitas pessoas entrando e saindo, e todo mundo perguntando a todo instante, porque é muito dinâmico né, fica assim essa porta abrindo e fechando a todo instante, e lá na sala dela não é diferente, ela tinha um pouco de problema de concentração, hoje não mais, hoje ela pega uma coisa, ela faz vai até o final, antes ela abandonava um pouco no meio, talvez por impaciência, hoje não. Eu só tive a ganhar, ela só veio a somar com o todo, ela aprendeu, nós aprendemos com ela, mas esta se desenvolvendo muito, então só somar mesmo”.</i></p>
<p><b>Experiência em especial</b></p>	<p><i>“Temos um funcionário, que ao entrar no atendimento era uma pessoa muito tímida, envergonhada e que deixava claro que não gostava de atender pessoas, pois se sentia inseguro e constrangido. Com o passar do tempo, com cursos, treinamentos, estímulos, acompanhamento e dedicação, foi se desenvolvendo e hoje tornou-se um dos melhores atendente da Instituição”.</i></p>	<p><i>“Eu acho que só veio para agregar, é diferente, pra gente foi uma nova experiência, é muito complicado no começo, porque você tem que pegar na mãozinha, tem que ir lá no bê-á-bá, ela não quer, ela simplesmente faz assim e encerrou o assunto, são coisas que você tem que ter paciência, ter muita paciência, foi um prazer tê-la aqui, ela já tanto faz parte da turma, que a gente não consegue enxergar a deficiência, até a gente esquece. Só tomo cuidado em reunião, por exemplo de falar pausadamente, mais devagar, pra ela entende, tudo, me preocupo se ela esta entendendo, mas de resto, é um membro igual da minha equipe, igual a qualquer outro.”</i></p>

## Discussão

O Representante 1 da Empresa, é responsável pelo setor que P1 e P2 estão inseridos. Sendo assim, as questões foram realizadas focando nos dois participantes. Já o Representante 2 da Empresa, é responsável pelo setor que P3 está inserido. Cabe ressaltar que o setor que ambos estão inseridos é o Administrativo, sendo que P1 e P2 trabalham diretamente com o Atendimento ao Público e P3 no Apoio Técnico Administrativo.

De acordo com Simonelli et al (2006) as pessoas com deficiência, em sua maioria, desenvolvem atividades de produção, serviços gerais e funções administrativas, por conta de atividades que não exigem alto grau de escolaridade e de qualificação profissional. Esse não é o caso desta pesquisa, pois como já foi citado, todos os participantes com deficiência concluíram o Ensino Médio e possuem qualificação profissional.

De acordo com o que foi relatado pelos trabalhadores com deficiência e pelos responsáveis pela empresa, eles acreditam que a empresa possui um caráter inclusivo e que está tentando cumprir com sua responsabilidade social. Um ponto observado pela pesquisadora e relatado pelos entrevistados é a questão das adaptações que essa empresa tem feito para oferecer melhores condições de acesso e trabalho para as pessoas com deficiência. Os dados apresentados vão ao encontro do que Sasaki (1997) diz ser uma empresa inclusiva. A empresa inclusiva significa um avanço em relação a empresa comum, pois possibilita as pessoas com deficiência uma ampliação da possibilidade de garantir sua própria sobrevivência, a partir da venda de seu trabalho.

Os responsáveis pela empresa relataram que reconhecem apenas pontos positivos na contratação de pessoas com deficiência, vendo nessas pessoas grande potencial, abertas a adquirirem novos conhecimentos, porém não deixam de enfatizar que essas pessoas precisam de um tempo para se adequar ao ambiente de trabalho e também que em muitos casos há necessidade de adaptações.

A contratação das pessoas com deficiência na maioria das vezes acontece, não porque a empresa reconhece as potencialidades dessas pessoas, mas sim porque existe uma lei que obriga as empresas a realizarem esse tipo de contratação. Os empresários desconhecem a capacidade das pessoas com deficiência, e quando realizam a contratação vêem essas pessoas apenas como um problema dentro da empresa. Porém através das entrevistas realizadas neste estudo, é possível verificar que as pessoas com deficiência estão mostrando suas capacidades laborais, e aos poucos perdendo o rótulo de incapaz. O desempenho da atividade profissional realizada pelas pessoas com deficiência possibilita o desenvolvimento de suas capacidades e

potencialidades, superando suas limitações, construindo através do trabalho suas características e perdendo o rótulo de inútil e incapaz para prover sua independência (FREITAS, 2002).

Quando abordada a questão das Cotas para Pessoas com Deficiência nas empresas, RE1 preferiu não expor sua opinião sobre assunto, argumentando que se respondesse essa questão estaria colocando sua opinião e não a da empresa, já RE2 apontou que apesar de ser contra é a única maneira que as pessoas com deficiência têm de estarem inseridas no mercado de trabalho, enfatizando que o direito ao trabalho, assim como outros direitos, cabe a todas as pessoas enquanto cidadãs, e isso acaba não acontecendo com as pessoas que tem alguma deficiência.

A reserva legal de vagas é uma ação afirmativa que visa a igualdade de oportunidades, oferecendo meios institucionais diferenciados para o acesso das pessoas com deficiência no sistema jurídico e de serviços, e, portanto a viabiliza o gozo e o exercício de direitos fundamentais sobre tudo no que concerne ao direito de ser tratado como igual (SEBASTIANY, 1997; MENDONÇA, 2010). Essa reserva de vagas talvez não seja a melhor maneira de tentar incluir as pessoas com deficiência no mercado de trabalho, porém com toda carga negativa que a história da deficiência carrega com si, ela acaba sendo uma forma de dar a essas pessoas o direito que foi concedido a elas em 1948 com a Declaração dos Direitos Humanos e mais tarde reafirmada em 1988 com a Constituição Federal, garantindo a igualdade de oportunidade e cidadania a todos, que é muito difícil de ser cumprida em uma sociedade que não aceita as pessoas que de alguma forma desviam da norma padrão dita por essa sociedade.

Quando pedido para que os responsáveis da empresa relatassem alguma experiência em especial tida com esses profissionais, os aspectos positivos se sobressaíram totalmente, enfatizando que eles se desenvolveram e continuam a se desenvolver muito em sua vida profissional, apenas somando ao trabalho da empresa.

Cabe ressaltar que alguns aspectos identificados durante a entrevista, como um exagero nos discursos referentes em algumas falas, muitas vezes soando como um tom de preconceito, a ausência de algumas respostas, o sentimento protecionista, pode ter ocorrido por conta da presença do entrevistador.

- **Visão educacional sobre os Trabalhadores com Deficiência enquanto alunos de cursos Profissionalizantes**

A última etapa das entrevistas consistiu em buscar uma visão educacional sobre esses trabalhadores com deficiência enquanto alunos de cursos profissionalizantes, contribuindo para a compreensão da trajetória laboral dessas pessoas.

**Quadro 16: Docentes - Estudo Piloto**

Participantes	Idade	Cargo	Gênero
D1	28 anos	Docente – Desenvolvimento Social	Feminino
D2	55 anos	Docente – Administração e Negócios	Feminino

**Quadro 17: Entrevistas com os Docentes de Cursos Profissionalizantes - Estudo Piloto**

Apontamentos sobre o desenvolvimento de pessoas com deficiência em cursos profissionalizantes	Questões	D1	D2
	<b>Dificuldade no processo ensino-aprendizagem</b>	<i>“Quando me deparei com ele, lembro-me que a única sensação que tive foi a insegurança no sentido do acolhimento dos outros alunos em relação a ele. No entanto, desde os primeiros dias de aula, pude perceber que os colegas de classe o acolheram como um grande amigo, capaz de realizar praticamente as mesmas atividades que eles, e que precisaria, em determinados momentos, de um auxílio (por exemplo na hora da saída, os alunos se revezavam entre eles para levá-lo ao ponto de ônibus”.</i>	<i>“Fiquei assustada quando soube que teria uma sala com mais de 10 alunos com deficiência auditiva e junto os com deficiência visual. Era muita responsabilidade e não sabia se iria dar conta de ensinar todos, fazer eles entenderem os conteúdos”.</i>
	<b>Adaptações</b>	<i>“Quando recebemos um aluno usuário de cadeira de rodas, a Unidade já possuía as rampas de acesso e o banheiro adaptado para seu uso. No entanto, as rampas não eram cobertas e no piso não haviam condições seguras de deslizamento da cadeira. Atualmente, por conta das ações de inclusão de mais colaboradores e de alunos com deficiências, a Unidade vem se reestruturando para oferecer melhores condições, como por</i>	<i>“Na verdade um professor de Libras foi contratado para que pudesse fazer a tradução do conteúdo e das explicações em salas de aula. Outra adaptação que tivemos que fazer, foi pensar em um material didático para os alunos com deficiência visual, uma fonte maior, pois eles possuíam baixa visão, enxergavam pouco, só que tinha que ser em uma letra maior”.</i>

	<i>exemplo: a colocação de pisos emborrachados, a inclusão de placas de braile nos corrimãos das escadas, a cobertura nas rampas de acesso para a proteção da chuva, dentre outras adaptações significativas”.</i>	
<b>Relacionamento em sala de aula</b>	<i>“No ambiente de sala de aula, não houve nenhuma situação constrangedora, ao contrário, criou-se um clima de união e de confiança entre os colegas. Já nos ambientes de trabalho que foram determinados para que esse aprendiz pudesse atuar, me recordo que houve alguns contratemplos em relação ao espaço físico inadequado em determinados setores da empresa, causando certos constrangimentos ao aprendiz e às pessoas responsáveis. Por conta disso, alguns setores não puderam receber o aprendiz, ocasionando na falta de oportunidade ao jovem de aprender algumas funções”.</i>	<i>“Não tive nenhum problema de relacionamento durante as aulas, todos se davam super bem, se ajudavam, era muito bonito de ver, os alunos que não enxergavam tateando os sinais de Libras para tentar entender os amigos. Acredito que ter um interprete de Libras nas aulas, colaborou muito para que existisse essa relação de respeito na sala, pois ela era a voz dos deficientes auditivos para os deficientes visuais. Foi uma experiência inexplicável”.</i>
<b>Preparação para ser inserido no mercado de trabalho</b>	<i>“Atualmente, este jovem em questão é um colaborador efetivo, atuando no setor destinado ao Atendimento ao Cliente de maneira eficaz e em condições adequadas (como o espaço físico destinado à sua cadeira de rodas), demonstrando competência e superação das dificuldades dia a dia”.</i>	<i>“Todos os alunos cresceram muito, amadureceram profissionalmente, e acredito ter contribuído com esse crescimento. É muito bom vê-los sendo inserido no mercado de trabalho e melhor ainda é saber que eles foram qualificados para isso, preparados”.</i>
<b>Cotas para Pessoa com Deficiência</b>	<i>“A contratação de pessoas com deficiência, bem como a reestruturação física do prédio para o melhor atendimento dessas pessoas, são fatores de extrema relevância para a Unidade, no sentido de se tornar uma referência para outras cidades. Como disse anteriormente, neste ano de 2012 as mudanças foram significativas e os colaboradores com deficiências ocupam funções de grandes responsabilidades”.</i>	<i>“Essa foi uma maneira que o Estado encontrou de inserir essas pessoas com deficiência no mercado de trabalho, pois se não houvesse essa lei, muitas dessas pessoas não estariam empregadas”.</i>

## **Discussão**

A docente 1 foi responsável por ministrar aulas para o P2, em um curso de Aprendizagem. Já a docente 2 ministrou aulas para P1 e P3 em um curso de Auxiliar de Escritório de Administração.

Os entrevistados relataram certas dificuldades atitudinais, para receber esses alunos com deficiência, algumas adaptações tiveram que ser realizadas para esses alunos e lhes proporcionar o melhor ambiente e aprendizado possível, atendendo às suas necessidades.

A busca por uma sociedade inclusiva para todos, é aquela que procura ser acessível, estimula participação, acolhe e aprecia a diversidade da experiência humana, oferece oportunidades iguais para todos realizarem seu potencial humano. (SASSAKI, 1997; MENDES, 2006; BARTALOTTI, 2010). Quando as pessoas relatam ações de adaptações em vários âmbitos como as descritas pelos docentes, acredita-se que eles estão contribuindo para a construção de uma sociedade inclusiva, na qual todos devam participar de forma igualitária.

Quanto ao relacionamento em sala de aula, os docentes não destacaram nenhuma dificuldade, pelo contrário, disseram que a aceitação, acolhimento e respeito entre todos os alunos foram muito acolhedores.

Os docentes apontaram que de uma maneira geral todos os alunos apresentaram uma avaliação positiva ao longo do curso, contribuindo e adquirindo novos conhecimentos para serem aplicados ao mercado de trabalho, estando qualificados para que essa inserção ocorra da maneira mais normal.

A questão da Lei de Cotas foi outra questão abordada com esses entrevistados, pois é de fundamental importância que as opiniões das pessoas que formam esses profissionais para serem inseridos no mercado de trabalho sejam levadas em consideração. Ambos os participantes reconhecem a importância da Lei de Cotas a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, e acreditam que essa seja uma forma mais fácil dessas pessoas serem inseridas em ambientes laborais.

### **5.2.1 Resultados do Estudo Piloto**

As entrevistas, em um primeiro momento foram gravadas e depois transcritas e analisadas. Também foram usados registros de observação, para que tudo ficasse registrado com vista a análise dos resultados finais.

De acordo com os resultados apresentados pelo estudo piloto, pode-se observar que os trabalhadores com deficiência sentem-se realizados com o trabalho que desenvolvem na empresa em que a pesquisa foi desenvolvida. Abordam o significado de independência, autonomia e autorrealização como sinônimos de trabalho. Acreditam que o preconceito existe, porém tentam superar essa questão mostrando o que são capazes de fazer, e quanto à questão no ambiente laboral, dizem nunca ter percebido nenhum sentimento preconceituoso. Apresentam algumas dificuldades para realizar suas atividades, porém a força de vontade supera essas barreiras, sendo pacientes para que a empresa possa realizar as adaptações necessárias a sua convivência no ambiente laboral.

Na visão empresarial, os entrevistados acreditam que a empresa vem tentando cumprir seu papel social inserindo as pessoas com deficiência em seu quadro de funcionários. Elas enfatizam que muito ainda há de ser feito, porém a empresa está caminhando para que essa real inclusão social aconteça. Outro ponto mencionado pela empresa, é que há o reconhecimento dos benefícios que esses funcionários trazem para empresa, enfatizando apenas pontos positivos nesta relação e admitindo a potencialidade que essas pessoas possuem. Sobre a questão da Lei de Cotas a empresa afirma ser um meio, embora triste, para que as pessoas com deficiência possam ser inseridas no mercado de trabalho, porém sem a sua existência essa inserção laboral seria muito difícil de acontecer.

Os docentes de curso profissionalizante, afirmaram terem algumas dificuldades em relação a esses alunos em sala de aula, pois acreditavam não serem capazes de ensinar essas pessoas. Porém com muito esforço, dedicação e realizações de adaptações conseguiram atendê-las, oferecendo-lhes uma educação de qualidade e preparando-as efetivamente para serem inseridas no mercado de trabalho. Esses docentes acrescentam ainda, que a superação desses alunos durante o curso foi muito significativa, fazendo com que eles desenvolvessem e reconhecessem suas capacidades, estando seguros de sua qualificação profissional.

Contudo, fica evidente que muito ainda há de ser feito para que ocorra a real inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, porém a partir do momento em que cada empresa passe a cumprir seu papel, realizando a contratação desses profissionais com deficiência não apenas pelo cumprimento imposto pela legislação, mas porque acredita-se nas reais potencialidades dessas pessoas, a exemplo da instituição onde essa pesquisa foi realizada, um grande passo a respeito dessa temática será dado. Mas para que isso aconteça é de fundamental importância que as empresas e a sociedade saibam desenvolver seus respectivos papéis perante essa questão.

Outro ponto de fundamental importância pela qual esse estudo piloto foi desenvolvido foi a análise semântica da entrevista semiestruturada. Durante a realização da entrevista a pesquisadora percebeu a necessidade de substituir algumas palavras por seus sinônimos, para que a questão ficasse mais clara ao entendimento dos trabalhadores com deficiência, resultando nos roteiros de entrevistas (Apêndice 1, 2, 3) que serão utilizados para o desenvolvimento do estudo final.

## **5.3 Pesquisa Final**

### **5.3.1 Método**

A pesquisa final consiste nos mesmos aspectos apresentados pelo estudo piloto: instrumentos, ambiente, local, equipamentos, procedimentos, coleta de dados, análise e tratamento dos dados, porém se diferencia apenas nos números de participantes, conforme segue:

#### **Participantes**

O estudo conta com os seguintes participantes:

- Trabalhador ou futuro trabalhador com deficiência: dois possuíam deficiência auditiva, três deficiência física e um deficiência visual, todos acima de 14 anos de idade cronológica de ambos os gêneros, com nível de escolarização variado e com vínculo empregatício no mercado formal.

Os critérios de inclusão dos participantes na pesquisa foram: a) estar inserido na escola regular ou já ter concluído o Ensino Médio; b) ser alfabetizado; c) estar apto para escolher sua função no mercado de trabalho; d) ter no mínimo 14 anos de idade, pois a partir dessa idade o jovem já pode ser contratado como aprendiz.

- Docente do curso profissionalizante: cinco docentes de diversas áreas que tiveram contato direto com alunos com deficiência durante o andamento do curso.

- Representante da empresa: quatro representantes de uma empresa que trabalha diretamente com os funcionários com deficiência referidos na pesquisa.

## 5.4 Apresentação e Análise dos Dados – Pesquisa Final

- Visão dos Trabalhadores com Deficiência sobre a questão laboral

**Quadro 18: Trabalhadores com Deficiência**

Participante	Idade	Cargo	Deficiência	Gênero	Tempo de trabalho
P1	24 anos	Auxiliar administrativo	Deficiência visual	Feminino	2 anos
P2	Não informado	Docente – Design de Interiores	Deficiência física	Feminino	6 meses
P3	42 anos	Analista administrativo	Deficiência física	Feminino	2 anos
P4	33 anos	Docente – Segurança e Saúde no Trabalho; Fisioterapeuta	Deficiente físico	Masculino	7 meses
P5	53 anos	Agente técnico administrativo	Deficiência auditiva	Feminino	2 anos
P6	17 anos	Apoio técnico	Deficiência auditiva	Feminino	1 ano e meio

**Quadro 19: Entrevista com os Trabalhadores com Deficiência**

	Questões	P1	P2	P3	P4	P5	P6
Apontamentos Pessoais	<b>Deficiência</b>	“Não me atrapalha nas atividades diárias, lido naturalmente e com ela”,	“Muito bem”.	“Naturalmente. Na verdade ela somente me impede de realizar algumas atividades como caminhar por longas distâncias e não me permite agilidade para desenvolver algumas atividades físicas”.	“Vivo como se ela não existisse, a menos quando se faz necessário apresentar, informar, quando ela não está aparente”.	“Lido muito bem, às vezes até esqueço que tenho, porque na minha família eles me tratam com pessoa normal, não fazem diferença e tenho amigos que fazem as mesmas coisas”.	“Faço minhas atividades normalmente. Eu entendo muito bem”.
	<b>Preconceito</b>	“Acho triste, porque as pessoas não	“Isso é uma questão de cada um”.	“Acredito que o preconceito,	“Bom, preconceito é de quem	“Tive muito, as pessoas consideram	“Preconceito é falta de respeito. Tem

		acreditam nas nossas capacidades, e ai temos que ficar provando nosso desenvolvimento e superação”.		infelizmente, não vai deixar de existir, mas as pessoas atualmente estão melhor informadas e isso daqui a algum tempo vai amenizar um pouco essa “insegurança” para com as pessoas portadoras de necessidades especiais”.	tem, como eu não tenho, não tenho problema com isso, levo na boa, mas, não deixo passar barato, a demais, exponho além do normal minha deficiência, pois só assim o ser humano poderá aprender a conviver com as diferenças e tirar de vez esse negócio de preconceito, ou o “pré conceito”.	as pessoas com deficiências incapazes e acha que a pessoa com deficiência é boba e trata a gente dessa maneira diferente e aproveita desse problema as vezes”	que ter respeito e não brigar, gritar, ficar bravo, etc... Então muito respeito no trabalho”.
<b>Escolarização/Profissionalização</b>	<b>Escolarização</b>	“Estudei sempre em escola regular, e não foi fácil, pois naquela época não havia esses negócios de adaptações, ai ficava bem difícil”.	“Normal”.	“Muito bem, inclusive até a pós-graduação”.	“Normal. Posto que, apenas na minha graduação é que me tornei deficiente”.	“Foi muito boa, não tive problema na parte escolar por causa da deficiência”.	“Eu estudo muito, aprendo com as professoras, as professoras falam muito devagar, porque eu sou surda. Eu olho o lábio da professora pra entender”.
	<b>Profissionalização</b>	“Acredito que é sempre bom a pessoa estar se capacitando, é um diferencial em seu currículo. Aqui na empresa eles dão a maior força para não	“Estou fazendo mestrado”.	“Fiz curso técnico em contabilidade e. Sem dúvida, o curso técnico prepara muito melhor para o mercado de trabalho”.	“Foi de maneira tranquila, sem privilégios”.	“Fiz Técnico de Secretariado, durante 3 anos e não tive problema”.	“Sim. Programa Educação para o Trabalho”.

		<i>paramos de estudar”.</i>					
<b>Sobre o Trabalho</b>	<b>Significado do Trabalho</b>	<i>“Através do trabalho podemos mostrar que somos capazes, assim como, as pessoas que não tem deficiência”.</i>	<i>“É o caminho natural para qualquer profissional”.</i>	<i>“Trabalhar para mim significa independência em todos os aspectos”.</i>	<i>“Dignidade, superação, vida, prosperidade, evolução etc”.</i>	<i>“Trabalhar significa se sentir útil, capaz e apreender sempre e ser respeitado”.</i>	<i>“Independência financeira, responsabilidade e comprometimento”.</i>
	<b>Dificuldades no mercado de trabalho</b>	<i>“A maior dificuldade, é as pessoas pensarem que não somos capazes de realizar certas atividades, por conta da deficiência.”</i>	<i>“Barreiras nas estruturas dos edifícios, barreiras físicas”,</i>	<i>“Bem, na verdade iniciei bem cedo no mercado de trabalho, com apenas 14 anos de idade, e naquela época fui indicada para trabalhar na empresa por minha família, permaneci lá por 22 anos, a maior dificuldade para inserção no mercado de trabalho nessa condição para mim foi apenas com relação ao salário”.</i>	<i>“Falta de oportunidade e concreta de emprego, pois, na teoria há muitas vagas, porém, hora você não é capacitado para tal vaga, ora sua capacitação é superior a vaga oferecida”.</i>	<i>“Encontro dificuldades na adaptação de usar telefone no trabalho, porque as pessoas não entendem como isso afeta a gente que tem problemas auditivos bilaterais e existem telefones adequados para isso”.</i>	<i>“Por ser meu primeiro emprego, não encontrei dificuldades”.</i>
	<b>Preconceito no mercado de trabalho</b>	<i>“Apesar de a deficiência ser um assunto tratado com mais naturalidade hoje em dia, o preconceito ainda existe”.</i>	<i>“Pessoalmente não sinto”.</i>	<i>“Eu realmente nunca tive problemas”.</i>	<i>“Ainda sim, mais vem diminuindo, posto que, com a preocupação desses em se qualificarem para o mercado de trabalho, bem como, o desempenho em cumprir com atribuições</i>	<i>“Sim, as vezes tem pessoas que tratam de maneira diferente de uma pessoa normal”.</i>	<i>“Não. Acredito que são oportunidades de inclusão no mercado de trabalho”.</i>

<b>Sobre o atual trabalho</b>					<i>que lhe são repassadas; esse “pré conceito” na verdade some”.</i>		
	<b>Experiências profissionais</b>	<i>“Já trabalhei em outros lugares, sai porque tive oportunidades melhores”.</i>	<i>“Não tive nenhuma outra”.</i>	<i>“Trabalhei sempre na área administrativa/financeira em duas empresas distintas e me desliguei da primeira por motivos de saúde e na segunda pela crise que se abateu sobre a empresa”.</i>	<i>“As experiências são as atuais. Como Fisioterapeuta e agora Educador”.</i>	<i>“Sim, sai por motivos particulares, não tem nada haver com minha deficiência, continuo tem amizade com meus ex-patrões e são até são meus amigos particulares”.</i>	<i>“Não tive”.</i>
	<b>Dificuldades na empresa</b>	<i>“Não encontrei nenhuma”.</i>	<i>“Se existem, são rapidamente sanadas”.</i>	<i>“Para realizar meu trabalho não, mas infelizmente a empresa foi recém-construída e mesmo assim não houve a preocupação com acessibilidade e das pessoas, o prédio possui escadas, tornando impossível o acesso a cadeirantes, por exemplo”.</i>	<i>“Não”.</i>	<i>“Sim, algumas e tenho ainda dificuldades, por causa do telefone, mas também tive ajuda de outras maneiras que agradeço muito o gerente por isso”.</i>	<i>“Mais ou Menos, pois a maior dificuldade é a comunicação. Acho que ajudaria se as pessoas soubessem a linguagem de sinais – Libras – ajudaria na comunicação, me entenderiam melhor”.</i>
<b>Preconceito dentro da empresa</b>	<i>“Diretamente nunca percebi, mas sei que existe, as pessoas demonstram o preconceito em suas atitudes”.</i>	<i>“Nunca senti”.</i>	<i>“Não. Me sinto muito bem e percebo a preocupação dos colegas de trabalho com relação à minha movimentação diária”.</i>	<i>“Acho que sim”.</i>	<i>“Sim, as vezes sinto isso, não são todas as pessoas, só algumas, mas a empresa está dando muito cursos para os</i>	<i>“Existe sim. As pessoas as vezes não me entende, e ai me tratam de maneira diferente”.</i>	

				<i>pela mesma”.</i>		<i>funcionários se adaptarem com isso, saber trabalhar com pessoas deficiências, no setor que trabalho não tenho esse problemas, são com outros setores”</i>	
--	--	--	--	---------------------	--	--	--

## Discussão

De acordo com as entrevistas realizadas com os trabalhadores com deficiência, foi possível destacar alguns pontos importantes sobre a temática da preparação e inserção laboral das pessoas com deficiência.

A respeito de como lidam com a sua deficiência, os participantes demonstraram-se esclarecidos sobre sua deficiência, destacando que essa questão não atrapalha nas atividades de vida diária. Apenas P3 apontou que sua deficiência o impede de realizar algumas atividades, como caminhar por longas distâncias, falta de agilidade para desenvolver algumas atividades físicas.

Nos discursos a respeito sobre o que os participantes pensam sobre o preconceito, a maioria deles acredita que esse preconceito existe sim, e ele é resultado da falta de informação, de não acreditarem nas suas capacidades, falta de respeito, de paciência. Quanto ao preconceito no mercado de trabalho de uma forma geral, os participantes apresentaram opiniões diversas, pois P1, P4 e P5, acreditam que haja preconceito no mercado de trabalho, mas de acordo com P4 isso vem diminuindo, porque as pessoas com deficiência estão se qualificando e cumprindo com as atribuições que lhe foram passadas. Já P2, P3 e P6 alegam que nunca tiveram problemas com isso. Em relação ao preconceito dentro da empresa, P2 e P3 afirmam nunca ter percebido esse tipo de atitude. Já P1, P4, P5 e P6, afirmam que existe, que as pessoas demonstram o preconceito em suas atitudes, na maneira de tratar as pessoas com deficiência.

O preconceito com relação a pessoas com deficiência, vem caracterizado por um sentimento de negação. A deficiência é vista apenas como limitação ou como incapacidade. A sociedade, embora tenha um discurso que prega a inclusão social de pessoas com deficiência,

ainda vêem essas pessoas pelo que não têm, ou pelo que não são. A pessoa com deficiência é sempre aquela que não tem ou não apresenta alguma capacidade que a outra tem ou apresenta. Olhar a deficiência a partir da negação resulta, por conseguinte, na negação do direito da pessoa com deficiência de viver na sociedade com igualdade de oportunidades. Embora a legislação brasileira refute qualquer tipo de cerceamento no exercício da cidadania dessas pessoas, os impedimentos ainda persistem, se configurando em vários tipos de barreiras, como o preconceito (RIBAS, 2007).

Quanto a vida escolar, todos os participantes concluíram o Ensino Médio, porém alguns relataram que durante esse processo passaram por algumas dificuldades. P1 enfatiza que essa etapa de sua vida não foi fácil, por não existir tantas informações sobre acessibilidade como nos dias de hoje. Os outros participantes relataram essa etapa sendo normal, exceto para P4 que tornou-se deficiente durante sua graduação. A respeito da profissionalização os participantes realizaram cursos de capacitação, como: cursos profissionalizantes, técnicos, graduação e pós graduação. P1 e P3 acreditam que quando a pessoa possui uma capacitação ela está melhor preparada para ser inserida no mercado de trabalho.

Em um mundo cada vez mais competitivo, onde a eficiência é um fator essencial na contratação de pessoas com deficiência, um dos argumentos mais utilizados para a não inserção dessas pessoas na empresa, é a sua limitação, e a falta de qualificação. De acordo com Sasaki (1997) as pessoas com deficiência têm sido excluídas do mercado de trabalho por inúmeros motivos: falta de qualificação para o trabalho, falta de reabilitação profissional e física, falta de escolaridade, falta de meios de transportes e apoio das famílias. Contudo cabe ressaltar que perante o depoimento das pessoas com deficiência que fazem parte desse estudo, essa realidade está se modificando, pois todos os participantes apresentam escolaridade e formação profissional, porém pode-se considerar também um aspecto importante neste caso, o desconhecimento que as empresas possuem a respeito das pessoas com deficiência, pois durante toda a história, foi carregada de aspectos negativos que refletem até os dias atuais, porém os tempos mudaram, a postura das pessoas perante alguns aspectos também, mas muitas empresas encontram-se engessadas na visão que deficiência é uma doença e que ter um profissional desse na empresa não geraria aspectos positivos. Sanches (2003) afirma que muitas pessoas com deficiência possuem qualificação maior que outras ditas normais, mas que deixam de ser contratadas por fugirem da anormalidade.

Além do trabalho, os participantes com deficiência mostram que são capazes de realizar atividades laborais, tanto quanto as pessoas que não possuem deficiência. É através do

trabalho que se tornam independente em todos os aspectos, sentindo-se útil, capaz de aprender e ser respeitado. O trabalho é sinônimo de dignidade, superação, prosperidade e evolução.

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

A maior dificuldade relatada pelos participantes quanto ao mercado de trabalho foram às dificuldades atitudinais, a dificuldade quanto ao acesso em alguns lugares, barreiras físicas, a questão dos salários, falta de oportunidades, qualificação profissional, dificuldades de adaptação nos objetos de trabalho, não acreditarem nas pessoas com deficiência e suas potencialidades. P6 foi o único que não relatou nenhuma dificuldade, pois este é o seu primeiro emprego. Já na empresa que trabalham atualmente, P1, P3 e P4 alegam não ter nenhuma dificuldade para desenvolver suas atividades laborais, porém o prédio não está acessível para receber pessoas com deficiência, P2 alega que se existem dificuldades são rapidamente resolvidas. Já P5 e P6 encontram dificuldades: P5 encontrou dificuldades com o seu objeto de trabalho, que é o telefone. Já P6, nas comunicações, pois ela se comunica através de Libras, mas o número de pessoas que sabe se comunicar por essa linguagem dentro da empresa é mínimo. Um ponto a ser ressaltado neste caso é de adequar as funções realizadas pelas pessoas com deficiência as suas limitações. No caso de P5, ela é deficiente auditiva e trabalha com o telefone, talvez essa não fosse à função mais adequada para ela desempenhar diante de sua deficiência.

O direito ao trabalho é propugnado como direito de cidadania e perseguido como forma de integração social. É impregnada a questão paternalista ao se contratar uma pessoa com deficiência, uma vez que esse deve ser alocado em um local cujo trabalho deverá condizer com suas competências laborais. Para se ter tal atitude, as empresas devem afirmar compromisso com a Responsabilidade Social. (LANCILOTTI, 2000)

Quanto a experiência profissional dos participantes, a maior parte deles já passou por outras experiências profissionais. Os motivos pelos quais eles deixaram o emprego anterior são variados: P1 alega que saiu do emprego anterior por ter tido propostas melhores, P3 desligou-se por motivos de saúde e também por uma crise que a empresa passou, P4 atua também como fisioterapeuta e P5 saiu por motivos particulares. Neste caso é importante

ressaltar que em todas as experiências profissionais vivenciadas pelos participantes, nenhum deles foi demitido, mas sim optaram por sair da empresa pelos motivos citados.

Por meio das experiências profissionais relatadas pelas pessoas com deficiência, é possível verificar que elas estão garantindo seu espaço no mercado de trabalho, tendo oportunidades de tomar decisões perante suas escolhas profissionais, porém cabe ressaltar que isso não é uma coisa que acontece com unanimidade com essa população, pois é uma parcela mínima que consegue isso, seja muito significativa para contribuir para que as pessoas com deficiência conquistem seu espaço na sociedade.

- **A visão da empresa perante a contratação e desempenho dos trabalhadores com deficiência**

**Quadro 20: Representantes da Empresa**

Participantes	Idade	Cargo	Gênero
RE1	28	Atendimento	Feminino
RE2	36	Setor Administrativo	Feminino
RE3	34	Supervisão Educacional	Feminino

**Quadro 21: Entrevistas com os Representantes da Empresa**

	Questões	RE1	RE2	RE3
Apontamentos sobre a contratação de pessoas com deficiência	Caráter inclusivo da empresa	“A empresa busca fazer adaptações e dar condições para que as pessoas com deficiência possam ter total autonomia”.	“O SENAC esta tentando aderir esse caráter inclusivo, mas tem muitas coisas que a gente desconhece ainda. Estamos nos esforçando, fazendo as adaptações necessárias para atender esse público”.	“A empresa tenta cumprir seu caráter inclusivo, contratando pessoas com deficiência, não apenas porque a lei obriga, mas por acreditar que essas pessoas possam desenvolver atividades que contribuem para o crescimento da empresa. Busca também realizar adaptações para que essas pessoas possam desenvolver seu trabalho. Neste momento estamos passando por obras, ampliação do prédio, e todas as adaptações que diz respeito a acessibilidade das pessoas com deficiência estão sendo

			<i>cumpridas”.</i>
<b>Visão sobre a contratação de pessoas com deficiência</b>	<i>“A empresa reconhece o potencial das pessoas com deficiência, através da qualidade do trabalho que elas apresentam”.</i>	<i>“A empresa vê a contratação das pessoas com deficiência, como a de qualquer outro funcionário. Claro que tem que dar mais atenção e um acompanhamento melhor, verificar as adaptações necessárias para eles, analisar as atividades que serão desenvolvidas na empresa, se está de acordo com a sua deficiência, enfim uma maior atenção a esses aspectos”.</i>	<i>“A empresa realiza a contratação das pessoas com deficiência porque elas são capazes de desenvolver atividades de trabalho, tanto quanto as outras. Até hoje todas as pessoas que possuem deficiência que foram contratadas, desempenham suas atividades muito bem, claro que necessitam de algumas adaptações e limitações, mas desempenham um excelente trabalho”.</i>
<b>Cotas para pessoas com deficiência</b>	<i>“A sociedade em que vivemos é muito preconceituosa, e por esse motivo as leis de cotas são um caminho para essas pessoas serem inseridas na sociedade. Não acredito que essa seja a melhor forma, mas seria muito difícil as empresas contratem pessoas com deficiência por livre e espontânea vontade”.</i>	<i>“Acredito que obrigar as empresas contratarem as pessoas com deficiência não seja o caminho mais adequado, porque quando as empresas contratam por obrigação, elas não se preocupam com essas pessoas, elas se preocupam em cumprir a lei para não receber multas, e com isso, não oferecem condições adequadas de trabalho para elas, não aproveitando suas capacidades enquanto trabalhadores”.</i>	<i>“Infelizmente tivemos que chegar a um momento da sociedade, que as leis têm que serem criadas para obrigar a acontecer certas coisas. Uma delas é a lei que obriga a contratação das pessoas com deficiência pelas empresas. Acredito que seria muito difícil essas pessoas serem empregadas, caso essa lei não existisse. Hoje vejo que muitas pessoas não conhecem as capacidades que as pessoas com deficiência possuem e por isso a contratação delas muitas vezes acaba não acontecendo, ai tem que ser criada uma lei pra obrigar isso acontecer”.</i>
<b>Adaptações</b>	<i>A empresa está se adequando, mas ainda há muita coisa para fazer a respeito da efetiva inclusão das pessoas com deficiência.</i>	<i>“A empresa está tentando fazer adaptações para que todas as pessoas possam ter acessibilidade dentro de suas instalações”.</i>	<i>“A empresa esta buscando fazer adaptações no prédio, como temos funcionários que usam cadeiras de roda, precisamos tornar todos os ambientes acessíveis a eles. Além disso sempre realizamos</i>

			<p><i>adaptações de acordo com a necessidades dos trabalhadores. Temos nos preocupado bastante com essas questões, pois além de funcionários com deficiência, o número de alunos com deficiência matriculados nos nossos cursos tem aumentado, por isso temos que ter um ambiente acessível a todos. Além disso, também estamos promovendo oficinas, palestras sobre a questão da inclusão das pessoas com deficiência, para que todos os nossos funcionários, para que eles também mudem suas atitudes.</i></p>
<b>Pontos negativos e positivos</b>	<p><i>“As pessoas om deficiência são esforçadas, buscam aprendizado, motivam a equipe, temos apenas aspectos positivos para relatar”.</i></p>	<p><i>“Quando a empresa passa a ter um caráter inclusivo, ela ganha muito contratando pessoas com deficiência. Essas pessoas só precisam de oportunidades para mostrar suas capacidades e potencialidades, e quando as empresas acreditam nelas, elas se adequam a forma de trabalho da empresa, desempenhando de maneira promissora suas atividades. Pelo menos aqui, tivemos muito pontos positivos em contratar essas pessoas”.</i></p>	<p><i>“Os pontos positivos em relação a ter funcionários com deficiência na empresa, são bem maiores do que os negativos. A inclusão dessas pessoas no ambiente de trabalho é favorável a todos, pois a equipe aprende a trabalhar e respeitar as diferenças, a questão da superação acaba servindo de estímulo a todos, entre muitos outros benefícios”.</i></p>
<b>Experiência em especial</b>	<p><i>A superação e o desenvolvimento dos nossos funcionários com deficiência desde de quando iniciaram suas atividades aqui na empresa, são sempre motivos para se orgulhar em ter elas em nossa equipe.</i></p>		

## Discussão

De acordo com as entrevistas realizadas com os trabalhadores com deficiência, foi possível destacar alguns pontos importantes sobre a temática da preparação e inserção laboral das pessoas com deficiência.

Quanto ao caráter inclusivo da empresa, os três representantes da empresa alegam que ela está tentando aderir a esse caráter inclusivo, realizando adaptações para que as pessoas com deficiência passem a ter autonomia. P3 faz uma observação importante, dizendo que a empresa contrata pessoas com deficiência não apenas porque a lei obriga, mas porque acredita nas potencialidades desses profissionais, basta apenas oferecer condições adequadas para que eles possam desempenhar suas atividades.

Sobre a visão que a empresa tem sobre a contratação das pessoas com deficiência, os responsáveis pela empresa disseram que ela reconhece o potencial das pessoas com deficiência, pois elas desenvolvem um trabalho de qualidade. A contratação dessas pessoas é feita como a de qualquer outro funcionário, porém como destaca RE2, é preciso dar uma atenção em especial em alguns aspectos para que essa pessoa receba as condições necessárias dentro da empresa para desempenhar seu trabalho. RE3 ressalta que as pessoas com deficiência que trabalham na empresa desempenham um excelente trabalho.

A empresa, de acordo com os responsáveis está tentando aderir um caráter inclusivo, proporcionando um ambiente adequado às pessoas com deficiência, reconhecendo as capacidades e potencialidades que essas pessoas possuem. De acordo com Sasaki (1997) a empresa inclusiva proporcionava condições necessárias e suficientes para o desempenho profissional de seus trabalhadores, focando na diversidade. Alguns fatores contribuem para que a empresa tenha esse caráter: adaptação de locais de trabalho, equipamentos, procedimentos, flexibilidade de horários, programas de emprego apoiado e a domicilio, entre outros.

De acordo com os representantes da empresa, em relação a cotas para pessoas com deficiência, eles acreditam que essa lei seria uma das formas de inserção laboral das pessoas com deficiência, pois caso ela não existisse seria muito difícil as empresas realizarem esse tipo de contratação. Por outro lado, como RE2 afirma obrigar as empresas a contratarem não seria a melhor solução, pois na maioria das vezes as empresas contratam apenas porque é obrigada, e caso isso não ocorra, ela é multada. Com isso a empresa não vê sua responsabilidade social, não apresentando condições adequadas para que o funcionário com deficiência realize seu trabalho.

A existência de políticas de proteção social objetiva a inclusão laboral das pessoas com deficiência, garantindo os direitos sociais para a sobrevivência do homem, por meio do trabalho. A lei que os representantes da empresa se referem é a n.8.213 de 24 de janeiro de 1991, que determina uma cota de vagas para essa população. Desde sua criação essa lei é bastante questionável, pois permeia entre a obrigatoriedade e as condições de trabalho oferecidas para as pessoas com deficiência. Essa reserva de cotas é denominada ações afirmativas, que foram criadas para amenizar os efeitos da discriminação, sendo uma estratégia de compensar a desvantagem sofrida em consequência ao processo histórico vivenciado por essas pessoas. (SEBASTIANY, 1997).

A obrigatoriedade prevê contratações das pessoas com deficiência a contra gosto, em condições precárias, sendo essas pessoas vistas como geradora de custos para a empresa, por conta das adaptações que necessita, que muitas vezes não acontece, estando esse trabalhador inserido em um ambiente não apropriado (PASTORE, 2000; MENDONÇA, 2010). Observa-se que a existência dessa lei não garante o acesso e a permanência das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, pois o número de desempregados é alto, existe uma grande competitividade, e as pessoas com deficiência encontram-se em desvantagem por conta da sua deficiência (DARCANCHY, 2007)

O ideal seria que as empresas realizassem as contratações de pessoas com deficiência, porque acreditam em suas capacidades e potencialidades, que a empresa esteja ciente de seu caráter inclusivo em seu todo, inclusive nas suas atitudes para com esses trabalhadores.

Sobre a questão das adaptações, os entrevistados enfatizaram que a empresa está buscando realizar as adaptações necessárias para que as pessoas com deficiência, tanto funcionários quanto alunos, possam ter acesso a todas as instalações na empresa. RE3 acrescenta ainda que a mesma, tendo todas as adaptações necessárias, sempre que preciso faz adaptações de acordo com a necessidade da empresa, e para melhorar a produtividade.

Mais importante do que o simples cumprimento de uma lei, a empresa deve estar engajada em integrar socialmente as pessoas com deficiência. De acordo com Sasaki (2003) cabe à sociedade eliminar todas as barreiras físicas, programáticas e atitudinais para que as pessoas com deficiência possam ter acesso aos serviços, lugares, informações e bens necessários ao seu desenvolvimento pessoal, social, educacional e profissional.

No Brasil, alguns grupos começaram a discutir mudanças especialmente nos acessos públicos apenas na década de 80. Como consequência, a Constituição de 1988 já contava com algumas premissas de acessibilidade nas edificações e nos transportes. Mas, somente a partir de 2004, com leis e normas específicas, tornou-se obrigatória a aplicação dos princípios de

acessibilidade na arquitetura. Em 2011 entrou em vigor, a norma 9050 da Associação Brasileira de Normas Técnicas para acessibilidade a edificações, mobiliário, espaços e equipamentos urbanos.

Uma empresa inclusiva é aquela que acredita no valor da diversidade humana, contempla as diferenças individuais, efetua mudanças fundamentais nas práticas administrativas, implementa adaptações no ambiente físico, adapta procedimentos e instrumentos de trabalho, treina todos os recursos humanos na questão da inclusão, etc. (SASSAKI, 2003).

Quanto aos pontos positivos e negativos, todos os participantes ressaltaram apenas pontos positivos, enfatizando que esses se sobressaem em relação aos negativos. Como pontos positivos relataram que as pessoas com deficiência são esforçadas, buscam aprendizado, motivam a equipe, são capazes de mostrarem suas capacidades e potencialidades, desempenham de maneira promissora suas atividades, a equipe aprende a trabalhar e respeitar as diferenças, a superação dessas pessoas acabam servindo de estímulos para todos, entre muitos outros benefícios.

Muitas são as vantagens ao se contratar pessoas com deficiência: o desempenho e a produção das pessoas com deficiência, que muitas vezes supera as expectativas do início do contrato; o desempenho da empresa que mantém empregados com deficiência em geral é impulsionado pelo clima organizacional positivo; os ganhos de imagem tendem a fixar-se em longo prazo; os impactos positivos de empregar pessoas com deficiência refletem-se sobre a motivação dos outros funcionários; os empregados portadores de deficiência ajudam a empresa a ter acesso a um mercado significativo de consumidores com as mesmas características, seus familiares e amigos; o ambiente de trabalho fica mais humanizado, diminuindo a concorrência selvagem e estimulando a busca da competência profissional. (ETHOS, 2002. P. 20).

- **Visão educacional sobre os Trabalhadores com Deficiência enquanto alunos de cursos Profissionalizantes**

**Quadro 22: Docentes**

Participantes	Idade	Cargo	Gênero
D1	26 anos	Docente – Desenvolvimento Social	Feminino
D2	28 anos	Docente – Desenvolvimento Social	Feminino
D3	29 anos	Docente –	Feminino

		Desenvolvimento Social	
<b>D4</b>	56 anos	Docente – Administração e Negócios	Feminino
<b>D5</b>	56 anos	Docente – Administração e Negócios	Feminino

**Quadro 23: Entrevistas com os Docentes de Cursos Profissionalizantes**

	Questões	D1	D2	D3	D4	D5
Apontamentos sobre o desenvolvimento de pessoas com deficiência em cursos profissionalizantes	<b>Dificuldade no processo ensino-aprendizagem</b>	<i>“A minha maior dificuldade foi conciliar a atenção para os alunos com deficiência e os demais alunos, a falta de material e equipamentos adequados”.</i>	<i>“A minha falta de experiência e de conhecimento prévio com relação à deficiência auditiva. Por conta própria, tive que pesquisar métodos que fossem eficientes para o processo de ensino-aprendizagem da respectiva aluna com deficiência auditiva. Além disso, minha maior dificuldade foi verificar se a assimilação que ela teve de determinado conteúdo estava correta e se realmente houve uma assimilação ou não. O que facilitou muito a nossa comunicação foi o fato da aluna ser oralizada, ou seja, fazer leitura labial”.</i>	<i>“Não tive nenhuma dificuldade em relação a esse processo.”</i>	<i>“A falta de recursos e de material adequado”.</i>	<i>“Não tive nenhuma dificuldade com o aluno, aliás, embora não tive nenhum aprendizado focado para alunos com alguma deficiência, acredito que os anos de atuação como professora me faz agir de maneira a entender e principalmente voltar toda minha atenção a ministrar uma aula de maneira lúdica e também focada, facilitando o aprendizado para todos, de maneira geral”.</i>
	<b>Adaptações</b>	<i>“Houve apenas adaptações nos materiais didáticos, conteúdo para que os alunos pudessem compreender de</i>	<i>“Com relação ao ambiente não houve nenhuma adaptação, além de não termos a disposição um profissional especializado</i>	<i>“As adaptações realizadas foram em relação a algumas atividades externar proposta</i>	<i>“Sim, todas as adequações necessárias a cada caso”.</i>	<i>“Toda a Unidade vem passando por um processo de reestruturação, em especial, no que diz respeito ao</i>

	<p><i>uma forma mais fácil o que se pretendia passar das aulas”.</i></p>	<p><i>em Educação Especial ou em Libras (intérprete), mas com relação aos conteúdos ministrados em sala de aula houve adaptações. Em aulas expositivas, foram utilizados, em alguns momentos, mapas conceituais; foi feita a transcrição de vídeos que foram exibidos no decorrer das aulas; só foram passados filmes que possuíam legenda; as avaliações eram adaptadas, de um modo que a aluna compreendesse claramente o que estava sendo pedido. Durante as aulas, a aluna sempre sentava em carteiras próximas a lousa e a professora. Eu sempre procurei direcionar meus olhos e minha fala para a aluna, pois este posicionamento é muito importante ao atuar com um deficiente auditivo”.</i></p>	<p><i>durante o curso, e ajuda de manuseio de alguns materiais”.</i></p>	<p><i>acesso aos vários pavimentos e às salas de aula e laboratórios, implantando rampas, sinalização etc”.</i></p>	
<p><b>Desenvolvimento do aluno com deficiência</b></p>	<p><i>“Acredito que os alunos com deficiência tiveram um desenvolvimento significativo e que contribuiu com o seu desenvolvimento</i></p>	<p><i>“O desenvolvimento da aluna, dentro de suas possibilidades e restrições foi ótimo, pois ela sempre participou</i></p>	<p><i>“O aluno apresentou um desenvolvimento muito bom durante todo o curso”.</i></p>	<p><i>“Muito boa. O aproveitamento, bem como a frequência foi excelente”.</i></p>	<p><i>“No caso específico desse aluno verifiquei uma mudança de postura e atenção, que até então</i></p>

	<i>profissional”.</i>	<i>ativamente das aulas, com interesse, paciência e persistência para aprender e compreender os conteúdos. A aluna apresentou seminários, leu textos e quando tinha dúvidas sempre perguntava. Nunca se recusou a participar de nenhuma atividade proposta em sala de aula”.</i>			<i>parecia não ter”.</i>
<b>Relacionamento em sala de aula</b>	<i>“Muito bom, com o passar do tempo à troca de experiências que houve entre os alunos, acredito ter sido muito significativo para todos”.</i>	<i>“O relacionamento sempre foi ótimo, pois a aluna é uma pessoa extremamente extrovertida, simpática e “falante”, além disso, a receptividade da turma com a mesma foi excelente, pois não existiu nenhum preconceito, apenas um receio natural de qualquer pessoa que nunca teve contato com um deficiente auditivo. A aluna fez amigos rapidamente e por afinidade, como qualquer outra pessoa, inseriu-se em um “grupo””.</i>	<i>“O relacionamento sempre foi muito bom. A turma criou um sentimento de união, colaboração, sempre um ajudando o outro”.</i>	<i>“Muito bom: todos os alunos já se conheciam anteriormente, o que facilitou esse relacionamento”.</i>	<i>“Foi muito tranquilo, respeitado em suas colocações, mesmo porque, em especial no curso em que esse aluno participou, são pessoas mais maduras e já atuam no mercado, portanto não percebi nenhuma resistência, pelo contrário, percebi uma interação com o aluno”.</i>
<b>Preparação para ser inserido no mercado de trabalho</b>	<i>“Os alunos terminam os cursos aptos para serem inseridos no</i>	<i>“Acredito que sim, pois ela se relaciona muito bem com as pessoas, se</i>	<i>“Acredito que o aluno finalizou o curso bem qualificado”.</i>	<i>“Sim”.</i>	<i>“Está de fato preparado, embora todo aprimoramento é sempre bem</i>

		mercado de trabalho. Ainda mais quando é um aluno com deficiência, as empresas já ficam de olho, porque é difícil de achar pessoas com deficiência que tenham uma qualificação. Normalmente quando os cursos chegam ao fim, eles já estão empregados”.	comunica apesar da sua limitação e possui virtudes fundamentais para quem quer se inserir no mercado de trabalho, como por exemplo, proatividade, persistência, disposição para adquirir novos conhecimentos, determinação, disciplina e etc”.			vindo, ou melhor, sempre precisamos nos preparar cada vez mais, pois o mercado assim o exige”.
<b>Cotas para pessoas com deficiência</b>	“Acredito que seja o único meio para que as pessoas com deficiência sejam inseridas no mercado de trabalho. Não que essa seja a forma mais adequada, mas acredito que aos poucos as empresas se conscientizem de seu papel, e contrate essas pessoas pelas reais capacidades que elas possuem, e não apenas para evitar penalidades previstas pela lei”.	“Eu sou a favor e acho justo, visto que a contratação de deficientes só existe por ser determinado em lei (embora muitos estabelecimentos ainda não cumpram esta exigência), pois caso contrário as organizações não contratariam. Contudo, acho que falta um preparo muito grande das empresas no que tange a adequação dos ambientes, contratação de profissionais especializados para determinados tipos de deficiências, falta de conhecimento dos outros profissionais com relação às diferentes deficiências, etc. Além das cotas, surge a	“Acredito que seja necessária a criação de leis assim, pois caso isso não aconteça, as pessoas com deficiência não conseguem seu espaço na sociedade”.	“Questionável. Existem empresas que estão cumprindo as cotas somente para não serem multadas, contratando as pessoas com deficiência e as deixando a sua própria sorte nos departamentos. Acredito ser necessária uma preparação para as empresas para que essa inclusão aconteça realmente”.	“Acredito que a cota facilite, mas também, às vezes, discrimina as pessoas. O mesmo acontece com as cotas para Universidades. Acredito ainda na competência do profissional, nas habilidades que ele desenvolve e pode vir a desenvolver. Portanto, sua competência para o trabalho é mais importante na avaliação para o exercício de qualquer profissão. As empresas têm que se conscientizar de que é necessário incluir pessoas com necessidades especiais nos ambientes	

			<i>necessidade de investimentos específicos nestas instituições que contratam deficientes, de modo que a inclusão seja realmente efetiva e não apenas um cumprimento da lei”.</i>			<i>empresariais, se não houver cotas, como hoje há, muitos empresários não vão se sentir impelidos a colocar pessoas com essas necessidades em suas empresas. Como é obrigatório, o fazem”.</i>
--	--	--	---	--	--	---

## Discussão

De acordo com as entrevistas realizadas com os trabalhadores com deficiência, foi possível destacar alguns pontos importantes sobre a temática da preparação e inserção laboral das pessoas com deficiência.

Os docentes relataram que as dificuldades no processo de ensino-aprendizagem foram: conciliar a atenção para todos os alunos (com e sem deficiência), a falta de material e equipamentos adequados, a falta de experiência e conhecimento sobre a deficiência. Porém dois docentes: D3 e D5 não tiveram nenhuma dificuldade quanto a esse processo.

Para efetivar esse processo, algumas adaptações necessárias foram realizadas para receber os alunos com deficiência, percebe-se nos discursos dos professores que essas adaptações foram variadas, dependendo da deficiência de cada aluno. D1, D2 e D3 relataram que as adaptações realizadas foram em relação a materiais didáticos, conteúdo, atividades externas, postura dos docentes. Apresentando com isso um bom relacionamento em sala de aula, sendo essa uma experiência significativa para todos, tanto alunos quanto professores, não existindo nenhum tipo de preconceito relatado por eles.

Para as pessoas com deficiência possuírem uma formação adequada é necessário proporcionar a elas ambientes, situações e recursos necessários para que sua aprendizagem seja significativa, é necessário realizar adaptações de acordo com suas necessidades. O conceito de educação inclusiva, nesse contexto, é entendido como um processo amplo, no qual a escola deve ter condições estruturais (físicas, de recursos humanos qualificados e financeiros) para acolher e promover condições democráticas de participação dos alunos com

necessidades educacionais especiais no processo de ensino-aprendizagem. É um processo no qual a escola possa promover não só o acesso e a permanência, mas também o aproveitamento social e escolar, levando em consideração as singularidades de cada um, com ou sem apoio especializado, defendendo uma proposta de educação que se pretenda ser inclusiva, não apenas no acesso e a permanência na classe comum do ensino regular, mas também o desenvolvimento social e escolar do aluno com deficiência (PRETSCH e BRAUM, 2008).

A inclusão das pessoas com deficiência em ambientes escolares é benéfica para ambas as partes, como aponta Mendes (2006), pois os alunos passam a participar de um ambiente de aprendizagem mais desafiadores, possibilitando as pessoas a conviverem em um ambiente que aprendam a lidar com a diversidade, desenvolvendo atitudes de aceitação, potencialidades entre outros benefícios.

Sobre o desenvolvimento dos alunos com deficiência durante o decorrer dos cursos, todos os docentes perceberam um desenvolvimento positivo, significativo para a formação desse aluno, notando mudanças de postura no decorrer do curso, estando esses alunos aptos para serem inseridos no mercado de trabalho. Os docentes afirmaram que seus alunos terminaram os cursos bem qualificados, preparados para serem inseridos no mercado de trabalho, possuindo características fundamentais para que seja um diferencial em sua formação. P1 afirmou que na maioria das vezes, os alunos com deficiência terminam os cursos empregados, por conta da escassez de mão-de-obra qualificada dessas pessoas.

De acordo com o que foi apresentado pelos docentes a respeito da preparação profissional das pessoas com deficiência, percebe-se que houve um significativo avanço comparado com o que acontecia antigamente, pois as pessoas com deficiência tinham que ser encaminhadas para programas específicos para se qualificarem, independentemente da deficiência que possuíam (PEREIRA, 1980). Hoje se percebe uma inclusão em outros tipos de cursos profissionalizantes, não apenas aqueles somente destinados às pessoas com deficiência. Acredita-se também que a qualificação desses profissionais com deficiência esteja mais próxima das exigências do mercado e esses profissionais apresentam uma versatilidade no desempenho de suas funções, ao contrário do que acontecia em meados da década de 1990 (MANZINI, 1989; GOYOS, 1995; MELETTI, 1997; ALMEIDA, 2000).

Quanto à lei de cotas, os docentes relatam a existência da lei sendo a única forma da pessoa com deficiência ser inserida no mercado de trabalho, pois caso contrário, as empresas não se mobilizariam para fazer esse tipo de contratação. D2, D3 e D5 ressaltam ainda a importância de as empresas se conscientizarem sobre a contratação de pessoas com

deficiência, oferecendo condições e espaços adequados para que essas pessoas possam desenvolver-se e realizar seu trabalho com competência.

A visão tanto dos responsáveis pela empresa quanto dos docentes de cursos profissionalizantes a respeito das Leis de Cotas, é que com a existência das leis de cotas, seja a maneira mais fácil pela qual a pessoa com deficiência tem oportunidades para ser inserida no mercado de trabalho, porém reconhece que diante da obrigatoriedade muitas vezes as empresas contratam apenas para evitar multas, não oferecendo condições adequadas de trabalho para essas pessoas.

## 6. Considerações Finais

A partir da Análise do Conteúdo as entrevistas foram examinadas com base nas unidades de registros, como prevê o método, e os dados apresentados podem contribuir de forma significativa para compreender alguns aspectos da temática da preparação e inserção laboral das pessoas com deficiência. A partir do que foi relatado pelos participantes com deficiência, os responsáveis pela empresa e os docentes de cursos profissionalizantes, destacaram-se alguns aspectos.

Os participantes com deficiência demonstraram ser esclarecidos perante a deficiência que possuem. E sobre o preconceito no âmbito geral da sociedade, relataram que ele existe e se dá em decorrência da falta de informação. Quanto ao preconceito referente ao mercado de trabalho, uma parcela dos participantes alega que existe, porém que vem diminuindo por conta da crescente qualificação das pessoas com deficiência. Sobre essa questão ainda, porém especificamente na empresa que trabalham, alguns afirmam nunca terem percebido esse tipo de atitude, já outros afirmam que sim e que as pessoas a demonstram através de suas atitudes.

Quanto ao nível de formação, todos os participantes concluíram o Ensino Médio, possuem uma formação profissional e estão inseridos no mercado de trabalho. O trabalho para essas pessoas é sinônimo de independência e autonomia.

Quanto às experiências profissionais dos participantes, apenas um estava em seu primeiro emprego, os demais já haviam trabalhado em outras empresas e se desligaram delas por opção própria.

As dificuldades relatadas pelos participantes com deficiência são as dificuldades atitudinais, como o acesso a alguns lugares, barreiras físicas, questão de salários, falta de oportunidade e qualificação, dificuldades de adaptação aos objetos de trabalho e falta de crença da sociedade perante suas potencialidades e capacidades. Sobre a empresa em que trabalham relataram apenas dificuldades arquitetônicas e com alguns objetos de trabalho.

Perante esses dados, os responsáveis pela empresa na qual a pesquisa foi realizada acreditam que sua instituição tenha caráter inclusivo, pois tenta suprir todas as necessidades de seus funcionários com deficiência, realizando as adaptações pertinentes a sua autonomia. A visão da empresa sobre a contratação das pessoas com deficiência, é de reconhecimento do potencial que essas pessoas possuem. A respeito das cotas para pessoas com deficiência, os responsáveis pela empresa e os docentes apresentaram a mesma visão, eles acreditam que essa seria uma das formas de inserção laboral das pessoas com deficiência e caso ela não existisse, seria mais raro as empresas realizarem esse tipo de contratação. Por outro lado, a

obrigatoriedade imposta por essas leis, acaba contribuindo para que as empresas realizem essas contratações apenas para evitar penalidades, não se preocupando em oferecer condições de trabalho adequadas.

A respeito das adaptações, a empresa acredita estar buscando realizar as adaptações necessárias, tanto arquitetônicas quanto atitudinais, para que as pessoas com deficiência possam desempenhar seu trabalho de forma autônoma.

Os responsáveis pela empresa relataram apenas pontos positivos, enfatizando que ter funcionários com deficiência na empresa colabora com a motivação dos demais, com o trabalho em equipe, o respeito às diferenças, a superação, o esforço etc.

Sobre a preparação das pessoas com deficiência em cursos profissionalizantes os docentes relataram que o processo ensino-aprendizagem dos alunos (com e sem deficiência) sofre com algumas carências como a falta de material e equipamentos, a falta de experiência e o desconhecimento sobre a deficiência. As dificuldades nas adaptações para a efetivação deste processo são relativas aos materiais didáticos, ao conteúdo, às atividades externas e à postura dos docentes.

Ao final do período letivo dos cursos profissionalizantes os docentes alegam que esses alunos encontram-se bem qualificados e preparados para serem inseridos no mercado de trabalho, afirmam ainda que na maioria das vezes essas pessoas saem dos cursos já empregadas, por conta da escassez de mão de obra qualificada dessa parcela da população.

Perante o exposto é possível verificar que as pessoas com deficiência estão tendo oportunidades de se qualificarem e se prepararem para uma colocação adequada no mercado de trabalho, podendo competir em grau de maior igualdade com as outras pessoas, diferentemente do que acontecia antigamente, prova disso é o relato positivo sobre o desenvolvimento das potencialidades e capacidades dessas pessoas durante o curso, e sua inserção laboral ao término ou até mesmo no decorrer de uma qualificação.

É fato que a contratação das pessoas com deficiência, na maioria das vezes, é realizada por conta do cumprimento de cotas, expondo essas pessoas a muitas situações precárias de trabalho, porém há empresas que estão reconhecendo as capacidades desses profissionais, admitindo os benefícios de contratá-los e oferecendo um local de trabalho adaptado para que eles desempenhem suas atividades, como é o caso da empresa que foi realizado o estudo.

A partir disso, torna-se significativo o esforço da empresa em obter seu caráter inclusivo, propiciando ambientes adequados e adaptados para que as pessoas com deficiência possam ter autonomia na realização seu trabalho, deste modo reconhecendo sua

responsabilidade social enquanto parte de uma sociedade justa e demonstrando iniciativas que devem ser tomadas por todos nós.

Dar a oportunidade de trabalho ao profissional com deficiência de forma responsável, valorizando suas competências e habilidades significam oferecer uma oportunidade a esse profissional para que ele desempenhe suas atividades laborais de forma consciente, responsável. A inserção de um profissional com deficiência em uma empresa através das cotas significa oportunidade, porém, manter um profissional com deficiência na empresa sem prepará-lo, sem incluí-lo de fato fazendo-o sentir-se parte da organização e, com isso, a depender de suas atitudes, responsável pelo sucesso ou fracasso desta, perpassa a visão assistencialista, atingindo não só o egoísmo, mas, principalmente, a perpetuação do preconceito, por ser notória, através desta postura, a total descrença nas reais potencialidades de uma pessoa com deficiência.

É preciso entender que a inserção pessoas com deficiência no mercado de trabalho deve acontecer pelo fato destas encontrarem-se capacitadas para a função e não apenas para cumprir leis. Esta quebra de paradigmas obsoletos é um processo lento e difícil, que só será concluído quando todos olharem a relação desta temática pela perspectiva da diversidade, cujo enfoque deve ser o ser humano e não a diferença.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, M. A. A profissionalização do indivíduo portador de deficiência mental. In: **Encontro das APAES do Paraná**. 30. , 2000, Sertanópolis. Anais Sertanópolis: Grafecel, 2000. P. 83-100.

AMARAL, L. A. **Do Olimpo ao Mundo dos Mortais**. São Paulo: Edmetec, 1988.

AMARAL, L. A. **Espelho convexo: o corpo desviante no imaginário, pela voz da literatura Infanto-Juvenil**. São Paulo, 1992. Doutorado. IP – Universidade de São Paulo.

AMARAL, L.A. Mercado de trabalho e Deficiência. **Revista Brasileira de Educação Especial**. v.1, n.2, p. 127-136, jan. São Paulo, 1994.

AMARAL, L. A. **Conhecendo a deficiência** (em companhia de Hércules). São Paulo: Robe, 1995.

AMARAL, L. A. Algumas reflexões sobre a (r)evolução do conceito de deficiência. In: GOYOS, C.; ALMEIDA, M. A.; SOUZA, D. G. (Orgs.) **Temas em educação especial 3**. São Carlos: EDUFSCar, 1996. p. 99-106.

AMARAL, L. A. Identidade e Cidadania: a questão da diferença. **Psicologia em Estudo**, Maringá: v.2, n1, 1997. p.101-116.

ANACHE, A. A. O deficiente e o mercado de trabalho: concessão ou conquista? **Revista Brasileira de Educação Especial**, v.2, n4, p.119-126, out. São Paulo, 1996.

ANJOS , I. R. S. **Programa TEC NEP: Avaliação de uma proposta de educação profissional inclusiva**. 2006. 107p. Dissertação (Mestrado em Educação Especial). Universidade Federal de São Carlos – UFSCar, São Carlos, 2006.

ANTIPOFF, H. A Educação dos excepcionais e sua integração na comunidade rural. **Boletim da Sociedade Pestalozzi do Brasil**. Rio de Janeiro. 1966.

APAE. **Um Pouco da História do Movimento das Apaes**. Disponível em: <http://www.apaebrasil.org.br/arquivo.phtml?a=12468>. Acesso em 14 de dezembro de 2011.

ARANHA, M. S. F. Inclusão. In MARQUEZINE, M. C.; ALMEIDA, M. A; TANAKA, E.D.O. (Eds). **Perspectivas Multidisciplinares de Educação Especial**. Londrina: EDUEL, v.2, 15-18, 2001.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Edição 70. Lisboa, 1977.

BARTALOTTI, C. C. **Inclusão social das pessoas com deficiência: utopia ou possibilidade**. São Paulo: Paulus, 2010.

BEZERRA, S. S; VIEIRA, M.M.S. Pessoa com deficiência intelectual: a nova “rale das organizações do trabalho”. **Revista de Administração de empresa**, v.52, nº2, p.232-244. São Paulo. 2012.

BIANCHETTI, L.; FREIRE, I. Um olhar sobre a deficiência. **Interação**. Trabalho. Cidadania. Campinas: Papyrus, 1998.

BIANCHETTI, L. Os trabalhos e os Dias dos Deuses e dos Homens: A Mitologia como fonte para refletir sobre normalidade e deficiência. **Revista Brasileira de Educação Especial**, Marília, v.7, n.1, 2001. p.61 – 75.

BIBLIOTECA COMUNITARIA DA UFSCAR. **Teses e Dissertações**. Disponível em: <<http://www.bco.ufscar.br/>>. Acesso em 01/03/2012

BITTENCOURT, Z. Z. L. C; FONSECA, A. M. R. Percepções de pessoas com baixa visão sobre seu retorno ao Mercado de trabalho. **Paidéia**, v.21, nº49, p.187 a 195. Ribeirão Preto. 2011.

BOM SUCESSO, E. P. **Trabalho e qualidade de vida**. Rio de Janeiro: Dunya, 1997.

BRASIL. **Lei nº 3.807 de 26 de agosto de 1960**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/1950-1969/L3807.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1950-1969/L3807.htm)>. Acesso em 07/05/2012.

BRASIL. **Decreto nº 62.150 de 19 de janeiro de 1968.** Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1950-1969/D62150.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D62150.htm)>. Acesso em 04/05/2012.

BRASIL. **Constituição da Republica Federativa do Brasil de 5 de outubro de 1988.** Brasília: Senado, 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm)>. Acesso em: 16/04/2012.

BRASIL. **Lei nº 7.853 de 24 de outubro de 1989.** Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L7853.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7853.htm)>. Acesso em: 12/04/2012.

BRASIL. **Decreto nº 98.656 de 21 de dezembro de 1989.** Disponível em: <<http://www2.camara.gov.br/legin/fed/decret/1989/decreto-98656-21-dezembro-1989-328406-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em 04/05/2012.

BRASIL. **Lei 8.112 de 11 de dezembro de 1990.** Disponível em: [www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8112cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8112cons.htm). Acesso em: 10 de agosto de 2011.

BRASIL. **Decreto 129 de 22 de maio de 1991.** Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br/legislacao/113889/decreto-129-91>>. Acesso em: 06/05/2012.

BRASIL. **Lei 8.213 de 24 de julho de 1991.** Disponível em: [www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm). Acesso em: 10 de agosto de 2011.

BRASIL. **Lei nº 8.742 de 7 de dezembro de 1993.** Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8742.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8742.htm)>. Acesso em 06/05/2012.

BRASIL. **Decreto nº 3.298 de 20 de dezembro de 1999.** Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d3298.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm)>. Acesso em 16/04/2012.

BRASIL. **Lei nº 10.097 de 19 de dezembro de 2000.** Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L10097.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L10097.htm)> Acesso em 02/05/2012.

BRASIL. **Decreto nº 5.296 de 2 de dezembro de 2004.** Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm)>. Acesso em 20/04/2012.

BRASIL. **Decreto nº 5.598 de 1 de dezembro de 2005.** Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2004-2006/2005/Decreto/D5598.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2005/Decreto/D5598.htm)>. Acesso em 02/05/2012.

CAMPOS, J.A. P. P. **Programas de Habilidades Sociais em situação Natural de Trabalho de Pessoas com Deficiência:** análise dos efeitos. 2006. 164 p. Tese (Doutorada em Educação Especial). Universidade Federal de São Carlos – UFSCar. 2006.

CANDIDO, C. E. **Inclusão no mercado de trabalho e empregabilidade de pessoas com deficiências.** 2010. 161 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Estadual Paulista – UNESP, Araraquara, 2010.

CANHOTA, C. Qual a importância o estudo piloto? IN: SILVA, E.E. (coord). **Investigação Passo a Passo:** Perguntas e Respostas Essenciais para a Investigação Clínica. Lisboa: Editora APMCG, 2008. P.69-72.

CARRETTA, R. Y. D. **Pessoas com deficiência organizando-se em cooperativas:** uma alternativa de trabalho? 2004. 173p. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção) – Centro de Ciências Exatas e de Tecnologia, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos.

CARVALHO FREITAS, M. N; MARQUES, A. L. Pessoas com Deficiência e Trabalho: Percepção de Gerentes e Pós-Graduandos em Administração. **Psicologia Ciência e Profissão**, v.29, nº2, p.244-257. 2009.

CARVALHO FREITAS, M. N; MARQUES, A. L. Formas de ver as pessoas com deficiência: um estudo empírico do constructo de concepções de deficiência em situação de trabalho. **Revista de Administração** (on line), v. 11, nº3, Edição Especial, p.10-129. São Paulo. Junh. 2010.

CARVALHO FREITAS, M. N. Inserção e Gestão do Trabalho de Pessoas com Deficiência: um estudo de caso. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 13, Edição especial, p. 121 – 138. Jun. Curitiba. 2009.

CARVALHO-FREITAS, M. N. ; MARQUES, A. L. Pessoas com Deficiência e Trabalho: percepções de gerentes e pós-graduandos em Administração. **Psicologia Ciência e Profissão**, v. 29, p. 244-257, 2009.

CARVALHO FREITAS, M. N. **Validação do Inventário de Concepções de Deficiência em Situações de Trabalho (ICD-ST)**. Psico-USF, v. 17, n. 1, p. 33-42, jan./abr. 2012.

DARCANCHY, M. V. **Responsabilidade Social nas Relações Laborais do Deficiente** **Responsabilidade Social nas Relações Laborais**. São Paulo: LTr, 2007. p.209-226.

DAKUZAKU, R. Y. **De deficiente a trabalhador: reabilitação profissional na perspectiva da pessoa com deficiência – um estudo de caso**. 1998. P.148. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Centro de Ciências Exatas e de Tecnologia, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos.

DEFICIÊNCIA. In: Grande ENCICLÓPEDIA Larouse Cultural. São Paulo: Nova Cultural, 1998, v.8, p.1792.

DEMO, P. **Cidadania tutelada e assistida**. Campinas: Editora Autores Associados, 1995.

EDLER, R. Enfoque Sistêmico da Educação Especial. IN: PEREIRA, O. **Educação Especial: atuais desafios**. Rio de Janeiro: Interamericana, 1980.

ESCOBAL, G; ARAÚJO, E. A. C; GOYOS, C. Escolha e Desempenho no trabalho de Adultos com Deficiência mental. **Revista Brasileira de Educação Especial**, v.11, n.3, p.335-372. Marília. Set.- Dez. 2005.

ESCOBAL, G. **Escolha e Desempenho no Trabalho de Adultos com Deficiência Mental**. 2007. 116 p. Dissertação (Mestrado em Educação Especial). Universidade Federal de São Carlos. UFSCar. 2007.

FERREIRA, M. C. C. A escolarização da pessoa com Deficiência Mental. In: LODI, A. C. B. et al. **Letramento e Minorias**. Porto Alegre: Mediação, 2002.

FONSECA, R. T. M. Proteção Jurídica dos Portadores de Deficiência. **Revista de Direitos Difusos n. 4** - São Paulo, IBAP - Instituto Brasileiro de Advocacia Pública & Editora Esplanada ADCOAS, 2000, p. 481/486.

FONSECA, R. T. M. O trabalho da pessoa com deficiência. **Revista Nacional de Reabilitação**, ano IX, n.51, jun.-ago. 2006.

FONSECA, R. T. M. A ONU e o seu conceito revolucionário da pessoa com deficiência. **Revista LTR**, Ano 72, n.03, p.264, mar. 2008.

FUNDAÇÃO GETULIO VARGAS. **Retratos da Deficiência no Brasil**. Disponível em: < [http://www.cps.fgv.br/CPS/deficiencia\\_br/](http://www.cps.fgv.br/CPS/deficiencia_br/)>. Acesso em 05/05/2012.

GOMES, J. B. B.. **Ação afirmativa & princípio constitucional da igualdade**: o direito como instrumento de transformação social. A experiência dos EUA. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

GOYOS, A. C. N. **A Profissionalização de Deficientes Mentais**: Estudo de Verbalização de Professores Acerca dessa Questão. São Carlos: Editora da UFSCar, 1995. 128p.

GOOGLE ACADEMICO. Disponível em: < <http://scholar.google.com.br/>>. Acesso em 05/04/2012.

GUGEL, M. A et. al. **O trabalho do portador de deficiência**. 2008. Disponível em: <[www.pgt.mpt.gov.br](http://www.pgt.mpt.gov.br)>. Acesso em 20 maio 2012.

HARRIS, A; ENFIELS, S. **Disability, Equality and Human Rights**: A Training Manual for Development and Humanitarian Organisations. Oxford: Oxfam em cooperação com Action Aid on Disability and Development (ADD), 2003.

Instituto Brasileiro de Defesa dos direitos da Pessoa Portadora de Deficiência (Coord). **Sem Limites: Inclusão de Portadores de Deficiência no Mercado de Trabalho.** – Rio de Janeiro: Editora Senac Rio, 2003.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística [IBGE]. **Censo Demográfico.** Disponível em: <[http://www.censo2010.ibge.gov.br/resultados\\_do\\_censo2010.php](http://www.censo2010.ibge.gov.br/resultados_do_censo2010.php)> Acesso em: 25/03/2012.

Instituto Ethos. **Mobilizando as Empresas por uma Sociedade mais justa.** Disponível em: <http://www3.ethos.org.br/>. Acesso em 29/03/2012.

JANNUZZI, G. **A luta pela educação do deficiente mental no Brasil.** São Paulo: Cortez/Autores Associados, 1985.

JANNUZZI, G. M. Oficina abrigada e integração do deficiente mental. **Revista Brasileira de Educação Especial**, v.1, n.1, p.51-64, 1992.

KALUME, P. A. **Deficientes: ainda um desafio para o governo para a sociedade: habilitação, reabilitação profissional e reserva de mercado de trabalho.** São Paulo: LTr, 2005.

LANCILLOTTI, S. S. P. **Deficiência e trabalho: redimensionando o singular no contexto universal.** 2000. 115 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul – Campo Grande, 2000.

LOBATO, B. C; ALMEIDA, M. A. Pessoa com deficiência e inserção no mercado de trabalho- Reflexões sobre as implicações da preparação para o trabalho e da lei de cotas. IN: COSTA, M. P. R. (org). **Educação Especial – aspectos conceituais e emergentes.** São Carlos: EDUFSCar. 2009.

LOBATO, B. C. **Pessoas com deficiência no mercado de trabalho: implicações da lei de cotas.** 2009. 150 p. Dissertação ( Mestrado em Educação Especial). Universidade Federal de São Carlos – UFSCar. 2009.

LOPES, G. G. V. **A inserção do portador de deficiência no mercado de trabalho: a efetividade das leis brasileiras.** São Paulo: LTr, 2005.

LOPES, M. C. Inclusão como prática política de governamentalidade. In: LOPES, M. C.; HATTGE, M. D. (orgs). **Inclusão escolar: conjunto de práticas que governam.** Belo Horizonte: Autêntica, 2009. p. 107-130.

MACIEL, A. S. **A Inclusão da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho: uma análise jurídica sob um enfoque histórico, filosófico e sociológico.** São Paulo: LTr, 2011.

MANZINI, E. **Profissionalização de indivíduos portadores de deficiência mental: visão do agente institucional e visão do egresso.** 1989, p.98. Dissertação (Mestrado em Educação Especial) – Centro de Ciências Humanas, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos.

MARQUES, C. A. Implicações políticas da institucionalização da deficiência. **Educação e Sociedade**, v.19, n.62, p.105-122, 1998.

MELETTI, S. M. F. **O significado do processo de profissionalização para o indivíduo com deficiência mental.** 1997. P.98. Dissertação (Mestrado em Educação Especial) – Centro de Ciências Humanas, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos.

MELETTI, S. M. F. **Ligia.** In: MARQUEZINE, M. C. **INCLUSÃO.** Londrina: Eduel, 2003. p.01-08.

MENDES, E. G.; NUNES, L. R.; FERREIRA, J. R.; SILVEIRA, L. C. Estado da arte das pesquisas sobre profissionalização do portador de deficiência. **Temas em Psicologia**, v.12, n.2, 2004. Disponível em: [http://pepsic.bvs-psi.org.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1413-9X2004000100003&lng=pt&nrm=](http://pepsic.bvs-psi.org.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-9X2004000100003&lng=pt&nrm=).

Acesso em: 23/03/2012

MENDES, E. G.; NUNES, L. R. O. P; FERREIRA, J. R. **A produção discente da Pós-Graduação em Educação e áreas afins: análise crítica das teses e dissertações sobre Educação Especial.** Relatório de Pesquisa Fapesp, 2002(mimeo).

MENDES, E. G. A radicalização do debate sobre inclusão escolar no Brasil. **Revista Brasileira de Educação**, v. 11, n. 33, p. 387-405, 2006.

MENDONÇA, L. E. A. **Lei de Cotas: Pessoas com Deficiência: a Visão Empresarial**. São Paulo: LTr, 2010.

DEFICIÊNCIA. DICIONÁRIO Michaelis. Disponível em:  
<http://michaelis.uol.com.br/moderno/portugues/index.php?lingua=portugues-portugues&palavra=deficiencia&CP=48897&typeToSearchRadio=exactly&pagRadio=50>.  
Acesso em: 20/03/2012

MINAYO, M. C. S. **Pesquisa Social**. Teoria, método e criatividade. 17<sup>o</sup> Ed. Petrópolis: Vozes, 1994.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Dados Estatísticos**. Disponível em:  
<http://portal.mte.gov.br/portal-mte/>. Acesso em: 15/06/2012.

MIRANDA, T. G. Trabalho e deficiência: velhos desafios e novos caminhos. In: MANZINI, E. J. (org). **Inclusão e Acessibilidade**. Marília: ABPEE, 2006. 180p.

MONTEIRO, L. G. et al. Responsabilidade social empresarial: inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. **Revista Brasileira de Educação Especial**, v.17, n.3, p.459-480. Marília. Set.-Dez., 2011.

MORO, L. C. A proteção trabalhista ao portador de deficiência física e as questões jurídicas decorrentes. **Revista do Advogado**. n. 95, p.74-76, dez. 2007.

NAÇÕES UNIDAS. **Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência de 24 de agosto de 2006**. Disponível em:  
<[www.mp.pe.gov.br/.../Conveno\\_Internacional\\_sobre\\_os\\_Direitos\\_da...](http://www.mp.pe.gov.br/.../Conveno_Internacional_sobre_os_Direitos_da...)>. Acesso em: 12/04/2012.

NAÇÕES UNIDAS. **Organização Internacional do Trabalho**. Disponível em:  
<<http://www.oit.org.br/>>. Acesso em: 12/04/2012.

NERES, C. C.; CORREA, N. M. O Trabalho como Categoria de Análise na Educação do Deficiente Visual. **Cad. Cedes**, vol. 28, n. 75, p. 149-170. Campinas. maio/ago. 2008.

OMOTE, S. Deficiência e Não Deficiência: Recortes do Mesmo Tecido. **Revista Brasileira de Educação Especial**. Piracicaba, v. 1, n. 2, p. 65-73, 1994.

ONU, Organização das Nações Unidas. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. 1948. Disponível em <<http://www.larhbhi.ufsc.br/arquivos/Declara.o.dos.Direitos.-Humanos1948.ONU.pdf>>. Acessado em: 15 de out. 2010.

PASTORE, J. **Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência**. São Paulo: LTr, 2000.

PEREIRA, O. **Avaliação do Desenvolvimento da competência Social da Pessoa Portadora de Retardo Mental**. Tese. Rio de Janeiro, UFRJ, 1975.

PEREIRA, O. S. **A integração do excepcional na força de trabalho**. Departamento de Documentação e Divulgação: Brasília, 1977.

PEREIRA, O. O Excepcional e sua Integração no Trabalho. **Revista Pestalozzi**, 2 (2): 43-46. Jan./abril. 1978.

PEREIRA, O. Novas Perspectivas da Profissionalização do Excepcional. In: PEREIRA, O. et al. **Educação Especial: atuais desafios**. Rio de Janeiro: Interamericana, 1980.

PEREIRA, C. S.; DEL PRETTE, A.; DEL PRETTE, Z. A. P. Qual o significado do trabalho para as pessoas com e sem deficiência física? **Psico-USF**, v. 13, n. 1, p. 105-114. jan./jun. 2008.

PEREIRA, C. S.; DEL PRETTE, A.; DEL PRETTE, Z. A. P. Habilidades Sociais de Trabalhadores Com e Sem Deficiência Física. **Psicologia: Teoria e Pesquisa** Vol. 25 n. 3, pp. 339-346. Brasília. Jul-Set 2009.

PEROSA, G.B. **Colocação de deficientes mentais no mercado de trabalho:** análise desta opção e treinamento de deficientes treináveis na função de empacotadores de supermercado. Dissertação não publicada. São Paulo. 1979.

PESSOTTI, I. **Deficiência Mental:** da superstição a ciência. São Paulo: Edic/TAQ, 1984.

PESTALOZZI. Associação. **Jornal da Pestalozzi.** Informativo da Associação Pestalozzi de Niterói. Rio de Janeiro. Ano VIII, n.91, maio de 2005.

PESTALOZZI. **Histórico.** Disponível em <http://www.pestalozzi.org.br/asp/profissionalizante.aspx>. Acesso em 14 de dezembro de 2011.

PIVETA A. J., MARQUEZINE M. C., FALEIROS M. H. Setor profissionalizante: Perspectiva dos pais e profissionais. In: MARQUEZINE M. C., (orgs). **O papel da família junto ao portador de necessidades especiais.** Londrina: Eduel, 2003. p.45-55.

PORTAL PERIODICOS CAPES. Disponível em: < <http://www.periodicos.capes.gov.br/>>. Acesso em 01/06/2012.

PREFEITURA MUNICIPAL DE SÃO CARLOS. **Dados Estatísticos.** Disponível em: <http://www.saocarlos.sp.gov.br/>. Acesso em: 01/06/2012.

PLETSCH, M. D.; BRAUN, P. **A Inclusão de Pessoas com Deficiência Mental:** um Processo em Construção. Democratizar, Rio de Janeiro, v. 2, n. 2, mai./ago. 2008. Disponível em <[http://www.eduinclusivapesquerj.pro.br/livros\\_artigos/pdf/defic\\_mental.pdf](http://www.eduinclusivapesquerj.pro.br/livros_artigos/pdf/defic_mental.pdf)> Acesso em 15 de novembro de 2012.

RAGAZZI, C. L. M. **Emprego com apoio:** alternativa viável para inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho? 2001. p.96. Dissertação (Mestrado em Educação Especial) – Centro de Ciências Humanas, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos.

RIBAS, J. B. C. **Preconceito contra as pessoas com deficiência:** as relações que travamos com o mundo. São Paulo: Cortez, 2007.

RUBIM, M. R. A concepção de instrutores de um centro de Educação Profissional acerca da deficiência mental, do trabalho e da preparação profissional e pessoas com deficiência mental. In: MARQUEZINE, M. C., (orgs). **EDUCAÇÃO ESPECIAL: Políticas Públicas e concepções sobre deficiência**. Londrina: Eduel, 2003. p.131-142.

SACRISTÁN, J. G. A. **A Construção do Discurso Sobre a Diversidade e suas Práticas**. Porto Alegre: ARTMED. 2002. P. 14-37.

SANCHES, P. R. **A Inserção de Pessoas com Necessidades Especiais no Mercado de Trabalho: Aspectos Legais**. 2003. 55f. Monografia (Ciências Jurídicas) – Faculdades Integradas de São Carlos, São Carlos, 2003.

SASSAKI, R. K. **Inclusão: Construindo uma sociedade para todos**. Rio de Janeiro: WVA, 1997. 174 p.

SASSAKI, R.K. Como chamar as pessoas que têm deficiência? In: **Vida Independente: história, movimento, liderança, conceito, filosofia e fundamentos**. Anais eletrônicos... São Paulo: RNR, 2003, p. 12-16. Disponível em: <<http://www.bauru.apaesaopaulo.org.br/repositorio/SP/bauru/Como%20chamar%20as%20pessoas%20que%20tem%20deficiencia.pdf>>. Acessado em: 25 abr. 2008.

SAWAIA, B. O sofrimento ético-político como categoria de análise da dialética exclusão/inclusão. In SAWAIA, B. (org). **As artimanhas da exclusão: Análise psicossocial e ética da desigualdade social**. São Paulo: Vozes, 1999.

SEBASTIANY, G. D. **A identidade do trabalhador do individuo portador de deficiência mental**. Universidade de Santa Catarina: Florianópolis, 1997.

SENAC. **Sem Limites – Inclusão de Portadores de Deficiência no Mercado de Trabalho**. IBDD (coord). Rio de Janeiro: Editora Senac Rio. 2003.

SENAC. **Histórico.** Disponível em:  
<http://www.sp.senac.br/jsp/default.jsp?newsID=a718.htm&testeira=457>. Acesso em:  
01/06/2012.

SEVERINO, A. J. **Metodologia do Trabalho Científico**. 23. ed. rev. e ampl. São Paulo: Cortez, 2010.

SILVA, O. M. **A epopéia ignorada: a pessoa deficiente na historia do mundo de ontem e hoje**. São Paulo: Centro São Camilo de Desenvolvimento em Administração da Saúde (CEDAS), 1986. P.40.

SILVA, Luciene. O estranhamento causado pela deficiência: preconceito e experiência. **Revista Brasileira de Educação**, Rio de Janeiro, v.11, n.33, p. 424-561, 2006.

SIMONELLI, A. P.; RODRIGUES, D.; SOARES, L. **Caracterização do perfil de trabalhadores afastados e de pessoas com deficiência no mercado de trabalho do município de São Carlos**. In: XIV Jornada de Jovens pesquisadores da Associação de Universidades do Grupo Montevideu (AUGM). **Anais...AUGM**: Campinas, 2006. Disponível em <http://www.cori.unicamp.br/jornadas/> Acesso em 12/12/2012.

SIMONELLI, A. P.; CAMAROTTO. **Análise de atividades para a inclusão de pessoas com deficiência no trabalho**: uma proposta de modelo. *Gestão de Produção*, v. 18, n. 1, p. 13-26. São Carlos. 2011

SOUZA, Hebert de e RODRIGUES, Carla. **Ética e Cidadania**. São Paulo: Moderna, 1994, p.27.

SCIELO. Disponível em: <http://www.scielo.org/php/index.php>. Acesso em: 01/05/2012.

STEIGER, L. **Narrativas sobre o Processo de Inclusão de Pessoal Portadora de Deficiência Mental no Mercado de Trabalho**. 2006. 100 p. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade de Passo Fundo. Passo Fundo. 2006.

TANAKA, E. D. O.; MANZINO, E. J. O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência? **Revista Brasileira de Educação Especial**, v.11, n.2, p.273-294. Marília. Mai.-Ago. 2005.

TUNES, E. Preconceito, Inclusão e Deficiência – **O preconceito no limiar da deficiência. Nos limites da ação:** preconceito, inclusão e deficiência – São Carlos: EdUFSCar, 2007, p.51-56.

UNESCO, **Declaração de Salamanca e linha de ação sobre necessidades educativas especiais.** 1994. Disponível em <<http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/salamanca.pdf>>. Acessado em: 18 de out. 2010.

VASCONCELOS, F. D. O trabalhador com deficiência e as práticas de inclusão no mercado de trabalho de Salvador, Bahia. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional.** São Paulo, v.35, n°121, p. 41-52. São Paulo. 2010.

VELTRONE, A. A.; ALMEIDA, M. A. Perfil da pessoa com deficiência no mercado de trabalho na cidade de São Carlos-SP. **Revista de Educação Especial**, v. 23, n. 36, p. 73-90, Santa Maria. jan./abr. 2010.

VENTURA, Adilson. **As aspirações dos Institutos de/para portadores de deficiência** – parceria com o Ministério Pública do Trabalho. In: Seminário Internacional da Pessoa Portadora de Deficiência – Trabalhador Eficiente, 2001. Florianópolis. Disponível em <<http://www.dhnet.org.br>>. Acesso em 09/05/12.

VILELAS, J. Investigação – **O processo de Construção do conhecimento.** Lisboa: Edições Sílabo. 2009.

WESTMACOTT, K. **Trabalhando por mudanças.** Tradução por: Maria Amelia Vampré Xavier. CBR News. Londres, n.22, p.4, abr. 1996. Tradução de: Working for change.

## ANEXO 1: APROVAÇÃO DO COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA EM SERES HUMANOS



### UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS

COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA EM SERES HUMANOS

Via Washington Luiz, Km. 235 - Caixa Postal 676

CEP 13.565-905 - São Carlos - SP - Brasil

Fones: (016) 3351-8028 Fax (016) 3351-8025 Telex 162369 - SCUF - BR

[cephumanos@power.ufscar.br](mailto:cephumanos@power.ufscar.br)

<http://www.proppg.ufscar.br>

### Parecer Nº. 016/2012

CAAE: 0201.0.135.000-11

Título do projeto: PREPARAÇÃO E INSERÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

Pesquisadores (as): ALLYNE CRISTINA DOS SANTOS

#### Conclusão

As pendências apontadas no Parecer nº. 467/2011 foram satisfatoriamente resolvidas. **Projeto aprovado.** Atende as exigências contidas na Resolução 196/96, do Conselho Nacional de Saúde.

#### Normas a serem seguidas

- O sujeito da pesquisa tem a liberdade de recusar-se a participar ou de retirar seu consentimento em qualquer fase da pesquisa, sem penalização alguma e sem prejuízo ao seu cuidado (Res. CNS 196/96 – Item IV.1.f) e deve receber uma cópia do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, na íntegra, por ele assinado (Item IV.2.d).
  - O sujeito de pesquisa ou seu representante, quando for o caso, deverá rubricar todas as folhas do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE– apondo sua assinatura na última página do referido Termo.
  - O pesquisador responsável deverá da mesma forma, rubricar todas as folhas do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE– apondo sua assinatura na última página do referido Termo.
  - O pesquisador deve desenvolver a pesquisa conforme delineada no protocolo aprovado e descontinuar o estudo somente após análise das razões da descontinuidade pelo CEP que o aprovou (Res. CNS Item III.3.z), aguardando seu parecer, exceto quando perceber risco ou dano não previsto ao sujeito participante ou quando constatar a superioridade de regime oferecido a um dos grupos da pesquisa (Item V.3) que requeiram ação imediata.
  - O CEP deve ser informado de todos os efeitos adversos ou fatos relevantes que alterem o curso normal do estudo (Res. CNS Item V.4). É papel do pesquisador assegurar medidas imediatas adequadas frente a evento adverso grave ocorrido (mesmo que tenha sido em outro centro) e enviar notificação ao CEP e à Agência Nacional de Vigilância Sanitária – ANVISA – junto com seu posicionamento.
  - Eventuais modificações ou emendas ao protocolo devem ser apresentadas ao CEP de forma clara e sucinta, identificando a parte do protocolo a ser modificada e suas justificativas. Em caso de projetos do Grupo I ou II apresentados anteriormente à ANVISA, o pesquisador ou patrocinador deve enviá-las também à mesma, junto com o parecer aprobatório do CEP, para serem juntadas ao protocolo inicial (Res. 251/97, item III.2.e).
  - Relatórios parciais e final devem ser apresentados ao CEP, inicialmente dentro de 1 (um) ano a partir desta dada e ao término do estudo.
- São Carlos, 27 de Janeiro de 2012.

  
Prof. Dr. Daniel Vendruscolo  
Coordenador do CEP/UFSCar

## **APÊNDICE 01: ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADO DESTINADO AOS TRABALHADORES COM DEFICIÊNCIA**

### **1-Dados Pessoais**

- a- Nome:
- b- Idade:
- c- Cargo que ocupa na Empresa:

### **2- Apontamentos Pessoais**

- a- Como você lida com a sua deficiência?
- b- Qual a sua opinião a respeito do preconceito?

### **3- Escolarização/Profissionalização**

- a- Como foi sua vida escolar?
- b- Estudou sempre em escola de ensino regular?
- c- Você fez algum curso profissionalizante? Caso sim, como foi sua trajetória neste curso?
- d- Você acredita que esse curso seja um diferencial em seu currículo?

### **4- Sobre o Trabalho**

- a- O que significa para vocês “Trabalhar”?
- b- Quais as dificuldades acredita encontrar ou encontrou no mercado de trabalho?
- c- Você acredita que existe preconceito em relação às pessoas com deficiência quando elas são empregadas?
- d- Você teve outras experiências profissionais? Caso sim, qual o motivo da saída do trabalho?

### **5- Sobre o atual trabalho**

- a- Há quanto tempo está nessa empresa?
- b- Você encontra alguma dificuldade para realizar seu trabalho na empresa (falta de adaptações, por exemplo)?
- c- Você acha que existe preconceito dentro da empresa que trabalha?

**APÊNDICE 02: ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADO DESTINADO AOS DOCENTES DE CURSOS PROFISSIONALIZANTES**

**1- Dados Pessoais**

a- Nome:

b- Idade:

**2- Apontamentos sobre o desenvolvimento da pessoa com deficiência em curso profissionalizante.**

a- Qual a sua maior dificuldade durante o processo de ensino-aprendizagem perante a deficiência do aluno?

b- Houve alguma adaptação para recebê-lo nesta instituição, desde acessibilidade nos ambientes até conteúdos da sala de aula.

c- Como você avalia o desenvolvimento desse aluno?

d- Como foi o relacionamento em sala de aula desse aluno?

e- Você acredita que após o curso ele está preparado para ser inserido no mercado de trabalho?

f- O que você acha da questão de cotas para deficientes no mercado de trabalho.

### **APÊNDICE 03: ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADO DESTINADO AOS RESPONSÁVEIS PELA EMPRESA**

#### **1- Dados Pessoais**

- a- Nome:
- b- Idade:
- c- Cargo:

#### **2- Apontamentos sobre a contratação de pessoas com deficiência**

- a- A empresa acredita ter um caráter inclusivo?
- b- Como a empresa vê a contratação de uma pessoa com deficiência?
- c- O que a empresa pensa sobre a questão de cotas para deficientes no mercado de trabalho?
- d- A empresa precisou fazer adaptações para receber esses funcionários com deficiência ?
- e- Quais os pontos negativos e positivos que podem ser levado em consideração pela contratação de uma pessoa com deficiência?
- f- Alguma experiência em especial que poderia ser descrita pelos funcionários com deficiência?

**APÊNDICE 04: TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO –  
DESTINADO AOS TRABALHADORES COM DEFICIÊNCIA**

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

**TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO**

Eu, Allyne Cristina dos Santos, portadora do R.G. XXXXXX, formada em Letras, aluna do Programa de Pós Graduação em Educação Especial da Universidade Federal de São Carlos (UFSCar), venho solicitar sua participação na pesquisa intitulada “Preparação e Inserção da Pessoa com Deficiências no Mercado de Trabalho”, orientada pela Prof. Dr.<sup>a</sup> Maria da Piedade Resende da Costa.

O objetivo da pesquisa é verificar como estão sendo preparadas as pessoas com deficiência nos cursos profissionalizantes e como vem ocorrendo sua inserção e inclusão no mercado de trabalho. Os dados coletados na Instituição de Ensino e nas Empresas serão analisados e discutidos na Dissertação que será apresentada ao Programa de Educação Especial como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Educação Especial. Cabe ressaltar que a coleta de dados será realizada através das gravações das entrevistas, para que os dados possam ser analisados. Podendo ser estar na instituição de ensino e/ou na empresa.

Desta forma, me comprometo, ao termino da pesquisa, desenvolver as conclusões e informações obtidas através do estudo desenvolvido, sob forma de relatórios individuais e análise das condições de ensino e aprendizagem da pessoa com deficiência e como se encontra a situação deles no mercado de trabalho, conforme interesse da Instituição e dos participantes da pesquisa.

Sua participação é voluntária e pode ser interrompida a qualquer momento, sob qualquer condição, sem nenhuma penalização ou prejuízo em sua relação com o pesquisador, a UFSCar ou qualquer outra instituição envolvida. Vale ressaltar que não haverá qualquer tipo de gasto financeiro. O risco relacionado com sua participação na pesquisa poderá ser o desconforto frente à presença da pesquisadora em sala de aula e/ou no ambiente de trabalho, cansaço, receio a exposição e por ter vínculo com instituição de ensino e/ou empresa poderá gerar ansiedade e preocupação com possíveis retaliações, represália, contudo, a elaboração desse trabalho ocorrerá de forma a minimizar a ocorrência de tal desconforto. Os benefícios desta pesquisa estão relacionados a novas experiências adquiridas, sendo como benefícios

diretos ao sujeito o reconhecimento e a capacidade de seu papel como trabalhador, mostrar sua independência e autonomia. E como benefícios indiretos com os resultados dessa pesquisa poderão surgir novos subsídios para posteriores pesquisas sobre inclusão das pessoas com deficiência e uma maior reflexão sobre condutas e oportunidades nas escolas profissionalizantes e nas empresas que contratam pessoas com deficiência.

Qualquer dúvida quanto aos procedimentos de pesquisa podem ser dirigidas a mim ou minha orientadora a qualquer momento, antes ou durante a pesquisa, e serão esclarecidas.

Os dados obtidos por meio dessa pesquisa são confidenciais e sua participação será mantida em sigilo. Além disso, a divulgação dos resultados dessa pesquisa será realizada de forma a evitar a sua identificação.

Você receberá uma cópia desse termo com o nome, o telefone e o endereço da pesquisadora e poderá entrar em contato quando quiser para o esclarecimento de qualquer dúvida.

Certa de contar com a colaboração de todos para a realização deste trabalho, agradeço antecipadamente.

---

Allyne Cristina dos Santos

Endereço: XXXXXXXXX

Tel: XXXXXXX

Declaro que entendi os objetivos, riscos e benefícios de minha participação na pesquisa e concordo em participar. A pesquisadora me informou que o projeto foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa em Seres Humana da UFSCar que funciona na Pró-Reitoria de Pesquisa na Universidade Federal de São Carlos, localizada na Rodovia Washington Luiz, Km. 235 - Caixa Postal 676 - CEP 13.560-460 - São Carlos/SP - Brasil. Fone (16) 3351-8110. Endereço eletrônico: cephumanos@power.ufscar.br

São Carlos, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2012

---

Assinatura do Participante

**APÊNDICE 05 – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO –  
DESTINADO AOS PAIS DOS TRABALHADORES MENORES DE 18 ANOS**

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

**TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO**

Eu, Allyne Cristina dos Santos, portadora do R.G. XXXXXXXX, formada em Letras, aluna do Programa de Pós Graduação em Educação Especial da Universidade Federal de São Carlos (UFSCar), venho solicitar sua participação na pesquisa intitulada “Preparação e Inserção da Pessoa com Deficiências no Mercado de Trabalho”, orientada pela Prof. Dr.<sup>a</sup> Maria da Piedade Resende da Costa.

O objetivo da pesquisa é verificar como estão sendo preparadas as pessoas com deficiência nos cursos profissionalizantes e como vem ocorrendo sua inserção e inclusão no mercado de trabalho. Os dados coletados na Instituição de Ensino e nas Empresas serão analisados e discutidos na Dissertação que será apresentada ao Programa de Educação Especial como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Educação Especial. Cabe ressaltar que a coleta de dados será realizada através das gravações das entrevistas, para que os dados possam ser analisados. Podendo ser estar na instituição de ensino e/ou na empresa.

Desta forma, me comprometo, ao termino da pesquisa, desenvolver as conclusões e informações obtidas através do estudo desenvolvido, sob forma de relatórios individuais e análise das condições de ensino e aprendizagem da pessoa com deficiência e como se encontra a situação deles no mercado de trabalho, conforme interesse da Instituição e dos participantes da pesquisa.

A participação do seu/sua filho(a) é voluntária e pode ser interrompida a qualquer momento, sob qualquer condição, sem nenhuma penalização ou prejuízo em sua relação com o pesquisador, a UFSCar ou qualquer outra instituição envolvida. Vale ressaltar que não haverá qualquer tipo de gasto financeiro. O risco relacionado com a participação do seu/sua filho(a) na pesquisa poderá ser o desconforto frente à presença da pesquisadora em sala de aula e/ou no ambiente de trabalho, cansaço, receio a exposição e por ter vínculo com instituição de ensino e/ou empresa poderá gerar ansiedade e preocupação com possíveis retaliações, represália, contudo, a elaboração desse trabalho ocorrerá de forma a minimizar a ocorrência de tal desconforto. Os benefícios desta pesquisa estão relacionados a novas

experiências adquiridas, sendo como benefícios diretos ao sujeito o reconhecimento e a capacidade de seu papel como trabalhador, mostrar sua independência e autonomia. E como benefícios indiretos com os resultados dessa pesquisa poderão surgir novos subsídios para posteriores pesquisas sobre inclusão das pessoas com deficiência e uma maior reflexão sobre condutas e oportunidades nas escolas profissionalizantes e nas empresas que contratam pessoas com deficiência. Portanto, seu(sua) filho(a) terá benefícios com novas aquisições.

Qualquer dúvida quanto aos procedimentos de pesquisa podem ser dirigidas a mim ou minha orientadora a qualquer momento, antes ou durante a pesquisa, e serão esclarecidas.

Saliento Os dados obtidos por meio dessa pesquisa são confidenciais e a participação do seu/sua filho(a) será mantida em sigilo. Além disso, a divulgação dos resultados dessa pesquisa será realizada de forma a evitar a sua identificação.

Você receberá uma cópia desse termo com o nome, o telefone e o endereço da pesquisadora e poderá entrar em contato quando quiser para o esclarecimento de qualquer dúvida.

Certa de contar com a colaboração de todos para a realização deste trabalho, agradeço antecipadamente.

---

Allyne Cristina dos Santos

Endereço: XXXXXXXX

Tel: XXXXXXXX

Declaro que entendi os objetivos, riscos e benefícios de minha participação na pesquisa e concordo em participar. A pesquisadora me informou que o projeto foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa em Seres Humana da UFSCar que funciona na Pró-Reitoria de Pesquisa na Universidade Federal de São Carlos, localizada na Rodovia Washington Luiz, Km. 235 - Caixa Postal 676 - CEP 13.560-460 - São Carlos/SP - Brasil. Fone (16) 3351-8110. Endereço eletrônico: [cephumanos@power.ufscar.br](mailto:cephumanos@power.ufscar.br)

São Carlos, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2012

---

Assinatura do Participante

**APÊNDICE 06: TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO –  
DESTINADO AOS DOCENTES DE CURSOS PROFISSIONALIZANTES**

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

**TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO**

Eu, Allyne Cristina dos Santos, portadora do R.G. XXXXXXXX, formada em Letras, aluna do Programa de Pós Graduação em Educação Especial da Universidade Federal de São Carlos (UFSCar), venho solicitar sua participação na pesquisa intitulada “Preparação e Inserção da Pessoa com Deficiências no Mercado de Trabalho”, orientada pela Prof. Dr.<sup>a</sup> Maria da Piedade Resende da Costa.

O objetivo da pesquisa é verificar como estão sendo preparadas as pessoas com deficiência nos cursos profissionalizantes e como vem ocorrendo sua inserção e inclusão no mercado de trabalho. Os dados coletados na Instituição de Ensino e nas Empresas serão analisados e discutidos na Dissertação que será apresentada ao Programa de Educação Especial como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Educação Especial.

Desta forma, me comprometo, ao termino da pesquisa, desenvolver as conclusões e informações obtidas através do estudo desenvolvido, sob forma de relatórios individuais e análise das condições de ensino e aprendizagem da pessoa com deficiência e como se encontra a situação deles no mercado de trabalho, conforme interesse da Instituição e dos participantes da pesquisa.

Sua participação é voluntária e pode ser interrompida a qualquer momento, sob qualquer condição, sem nenhuma penalização ou prejuízo em sua relação com o pesquisador, a UFSCar ou qualquer outra instituição envolvida. Vale ressaltar que não haverá qualquer tipo de gasto financeiro. O risco relacionado com sua participação na pesquisa poderá ser o desconforto frente à presença da pesquisadora em sala de aula e/ou no ambiente de trabalho, cansaço, receio a exposição e por ter vínculo com instituição de ensino e/ou empresa poderá gerar ansiedade e preocupação com possíveis retaliações, represália, contudo, a elaboração desse trabalho ocorrerá de forma a minimizar a ocorrência de tal desconforto. Os benefícios desta pesquisa estão relacionados diretamente a qualidade de vida da pessoa com deficiência, mostrando suas reais capacidades e habilidades perante o mercado de trabalho.

Qualquer dúvida quanto aos procedimentos de pesquisa podem ser dirigidas a mim ou minha orientadora a qualquer momento, antes ou durante a pesquisa, e serão esclarecidas.

Os dados obtidos por meio dessa pesquisa são confidenciais e sua participação será mantida em sigilo. Além disso, a divulgação dos resultados dessa pesquisa será realizada de forma a evitar a sua identificação.

Você receberá uma cópia desse termo com o nome, o telefone e o endereço da pesquisadora e poderá entrar em contato quando quiser para o esclarecimento de qualquer dúvida.

Certa de contar com a colaboração de todos para a realização deste trabalho, agradeço antecipadamente.

---

Allyne Cristina dos Santos

Endereço: XXXXXXXX

Tel: XXXXXXXX

Declaro que entendi os objetivos, riscos e benefícios de minha participação na pesquisa e concordo em participar. A pesquisadora me informou que o projeto foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa em Seres Humana da UFSCar que funciona na Pró-Reitoria de Pesquisa na Universidade Federal de São Carlos, localizada na Rodovia Washington Luiz, Km. 235 - Caixa Postal 676 - CEP 13.560-460 - São Carlos/SP - Brasil. Fone (16) 3351-8110. Endereço eletrônico: [cephumanos@power.ufscar.br](mailto:cephumanos@power.ufscar.br)

São Carlos, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2012

---

Assinatura do Participante

**APÊNDICE 07: TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO –  
DESTINADO AOS RESPONSÁVEIS PELA EMPRESA**

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

**TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO**

Eu, Allyne Cristina dos Santos, portadora do R.G. XXXXXXXX, formada em Letras, aluna do Programa de Pós Graduação em Educação Especial da Universidade Federal de São Carlos (UFSCar), venho solicitar sua participação na pesquisa intitulada “Preparação e Inserção da Pessoa com Deficiências no Mercado de Trabalho”, orientada pela Prof. Dr.<sup>a</sup> Maria da Piedade Resende da Costa.

O objetivo da pesquisa é verificar como estão sendo preparadas as pessoas com deficiência nos cursos profissionalizantes e como vem ocorrendo sua inserção e inclusão no mercado de trabalho. Os dados coletados na Instituição de Ensino e nas Empresas serão analisados e discutidos na Dissertação que será apresentada ao Programa de Educação Especial como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Educação Especial.

Desta forma, me comprometo, ao termino da pesquisa, desenvolver as conclusões e informações obtidas através do estudo desenvolvido, sob forma de relatórios individuais e análise das condições de ensino e aprendizagem da pessoa com deficiência e como se encontra a situação deles no mercado de trabalho, conforme interesse da Instituição e dos participantes da pesquisa.

Sua participação é voluntária e pode ser interrompida a qualquer momento, sob qualquer condição, sem nenhuma penalização ou prejuízo em sua relação com o pesquisador, a UFSCar ou qualquer outra instituição envolvida. Vale ressaltar que não haverá qualquer tipo de gasto financeiro. O risco relacionado com sua participação na pesquisa poderá ser o desconforto frente à presença da pesquisadora em sala de aula e/ou no ambiente de trabalho, cansaço, receio a exposição e por ter vínculo com instituição de ensino e/ou empresa poderá gerar ansiedade e preocupação com possíveis retaliações, represália, contudo, a elaboração desse trabalho ocorrerá de forma a minimizar a ocorrência de tal desconforto. Os benefícios desta pesquisa estão relacionados diretamente a qualidade de vida da pessoa com deficiência, mostrando suas capacidades e habilidades perante ao mercado de trabalho.

Qualquer dúvida quanto aos procedimentos de pesquisa podem ser dirigidas a mim ou minha orientadora a qualquer momento, antes ou durante a pesquisa, e serão esclarecidas.

Os dados obtidos por meio dessa pesquisa são confidenciais e sua participação será mantida em sigilo. Além disso, a divulgação dos resultados dessa pesquisa será realizada de forma a evitar a sua identificação.

Você receberá uma cópia desse termo com o nome, o telefone e o endereço da pesquisadora e poderá entrar em contato quando quiser para o esclarecimento de qualquer dúvida.

Certa de contar com a colaboração de todos para a realização deste trabalho, agradeço antecipadamente.

---

Allyne Cristina dos Santos

Endereço: XXXXXXXX

Tel: XXXXXXXX

Declaro que entendi os objetivos, riscos e benefícios de minha participação na pesquisa e concordo em participar. A pesquisadora me informou que o projeto foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa em Seres Humana da UFSCar que funciona na Pró-Reitoria de Pesquisa na Universidade Federal de São Carlos, localizada na Rodovia Washington Luiz, Km. 235 - Caixa Postal 676 - CEP 13.560-460 - São Carlos/SP - Brasil. Fone (16) 3351-8110. Endereço eletrônico: cephumanos@power.ufscar.br

São Carlos, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2012

---

Assinatura do Participante