

UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA
“JÚLIO DE MESQUITA FILHO”
FACULDADE DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS
CAMPUS DE MARÍLIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO

Suelen Moraes de Lorenzo

INSERÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIAS NO MERCADO FORMAL DE
TRABALHO A PARTIR DA PERCEPÇÃO DOS PROFISSIONAIS DE RECURSOS
HUMANOS DAS EMPRESAS

Marília

2016

SUELEN MORAES DE LORENZO

**INSERÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIAS NO MERCADO FORMAL DE
TRABALHO A PARTIR DA PERCEPÇÃO DOS PROFISSIONAIS DE RECURSOS
HUMANOS DAS EMPRESAS**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Educação da Faculdade de Filosofia e Ciências - Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” – UNESP, campus de Marília, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Educação.

Área de concentração: Ensino na Educação Brasileira.

Linha de Pesquisa: Educação Especial no Brasil.

Orientador: Prof. Dr. Nilson Rogério da Silva.

Marília

2016

Lorenzo, Suelen Moraes de.
L869i Inserção de pessoas com deficiências no mercado formal de trabalho a partir da percepção dos profissionais de recursos humanos das empresas / Suelen Moraes de Lorenzo. – Marília, 2016.
138 f. ; 30 cm.

Orientador: Nilson Rogério da Silva.
Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Estadual Paulista, Faculdade de Filosofia e Ciências, 2016.
Bibliografia: f. 126-136

1. Deficientes. 2. Educação especial. 3. Mercado de trabalho. 4. Trabalho – Aspectos sociais. I. Título.

CDD 331.59

SUELEN MORAES DE LORENZO

**INSERÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIAS NO MERCADO FORMAL DE
TRABALHO A PARTIR DA PERCEPÇÃO DOS PROFISSIONAIS DE RECURSOS
HUMANOS DAS EMPRESAS**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Educação da Faculdade de Filosofia e Ciências - Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” – UNESP, campus de Marília, como requisito parcial para obtenção título de Mestre em Educação.

Área de Concentração: Ensino na Educação Brasileira.

Linha de Pesquisa: Educação Especial.

BANCA EXAMINADORA

Presidente e orientador: _____

Prof. Dr. Nilson Rogério da Silva.

Docente do Departamento de Educação Especial, Faculdade de Filosofia e Ciências, da Universidade Estadual Paulista – UNESP, campus de Marília, SP.

2º Examinador: _____

Profª. Drª. Sílvia Márcia Ferreira Meletti.

Docente do Departamento de Educação e coordenadora do Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade Estadual de Londrina – UEL, Londrina, PR.

3º Examinador: _____

Profª. Drª. Anna Augusta Sampaio de Oliveira.

Docente do Departamento de Educação Especial, Faculdade de Filosofia e Ciências, da Universidade Estadual Paulista – UNESP, campus de Marília, SP.

Marília, 16 fevereiro de 2016.

Dedico este trabalho ao meu noivo e família com muito
carinho e gratidão por todo apoio incondicional.

AGRADECIMENTOS

Agradeço todos que me apoiaram durante a execução da minha pesquisa.

Primeiramente à minha família, meus pais e irmãos por todo auxílio e incentivo para sobrepujar todas as limitações e dificuldades e também aos meus cachorros pela companhia nas longas horas de estudo.

Ao meu noivo por toda ajuda e compreensão indescritível diante das muitas horas ausentes ou ao seu lado com dedicação aos estudos e que em todas as circunstâncias me amparou sem igual.

Ao meu orientador professor Doutor Nilson Rogério da Silva, por todos os ensinamentos, assistência, exemplo e suporte para o meu desenvolvimento profissional, desde a graduação até a conquista de mais essa etapa em minha carreira;

À banca titular e suplente pela disponibilidade e sugestões para o aperfeiçoamento desta pesquisa, assim como, a todos os demais professores que promoveram a minha formação.

Ao grupo de pesquisa – GEPIS pelas ricas discussões que contribuíram para o enriquecimento da pesquisa.

Aos amigos pelas conversas positivas que colaboraram para superação de situações difíceis e proporcionaram momentos alegres.

À Prefeitura de Municipal e a unidade da Receita Federal que se propuseram a cooperar para realização da pesquisa.

Agradeço especialmente às empresas participantes que tornaram possível a existência deste trabalho.

Por fim, agradeço a todos que direta ou indiretamente se fizeram presentes, compartilharam conhecimento e me ajudaram na elaboração desse projeto, que permitiu meu crescimento profissional e pessoal.

A todos vocês, muito obrigada!

RESUMO

A inclusão de pessoas com deficiências no mercado formal de trabalho reflete uma tentativa de superação do histórico processo de exclusão vivenciado por estas pessoas, o qual as privou do acesso ao trabalho e educação. Para promover a inclusão foi criado um conjunto de medidas legislativas, com destaque para a Lei de Cotas. Contudo, ainda que a mesma represente um avanço, atualmente menos de 1% das pessoas com deficiências estão empregadas no mercado formal de trabalho. A presente pesquisa tem por objetivo descrever e analisar as características do processo de contratação de pessoas com deficiência no mercado formal de trabalho pelas empresas em um município do interior paulista. A metodologia empregada foi a realização de entrevista semiestruturada junto aos profissionais de recursos humanos de 12 empresas do setor alimentício. Os dados coletados foram analisados por meio da técnica de análise de conteúdo e estatística descritiva. Os resultados encontrados revelam uma imagem negativa das pessoas com deficiência, com foco na deficiência e suas limitações em detrimento das habilidades e potencialidades. Não obstante, há um despreparo dos profissionais de recursos humanos para a contratação destes funcionários devido às dificuldades com o conceito de inclusão, sendo que a Lei de Cotas foi e continua a ser o principal motivo para a contratação das pessoas com deficiência. As condições de trabalho ofertadas não são favoráveis, as funções geralmente realizadas pelos funcionários com deficiência são operacionais e o processo de recrutamento e seleção é realizado pelas próprias empresas e sem auxílio de profissional habilitado. Entre as dificuldades para a contratação foram apontadas as características da deficiência e a presença do Benefício da Prestação Continuada (BPC). A maioria dos contratados cumpre jornada de trabalho de 44 horas semanais e não possui plano de carreira. Os treinamentos ofertados demonstraram ser de baixo custo e também sem ajuda de profissional habilitado. Não foram realizadas adaptações e o tempo de permanência na empresa é igual ou menor a cinco anos. Os desligamentos destes funcionários ocorrem por demanda espontânea e há uma menor rotatividade entre os funcionários com deficiência quando comparados com os demais funcionários. Portanto, a Lei de cotas tem ampliado de modo discreto o acesso das pessoas com deficiência às vagas do mercado formal de trabalho, mas ainda há pouco investimento em formação e qualificação profissional tanto para pessoas com deficiência quanto para profissionais envolvidos na contratação e inclusão destas pessoas.

Palavras-chave: Mercado de trabalho. Inclusão profissional. Pessoas com deficiência. Educação Especial.

ABSTRACT

The inclusion of disabled people in the formal labor market reflects the overcoming of the historical process of exclusion experienced by these people, which have deprived them of access to work and education. In order to promote inclusion, compensatory legislative measures were set up in Brazil, commonly known as Quota Law. However, in spite of improvements brought by Quota Law, less than 1% of disabled people is formally employed. This research aims to describe and analyze the characteristics of the employing process of people with disabilities in the formal labor market by companies of a city in São Paulo Estate countryside. The used method was a semi-structured interview applied to human resources professionals of twelve food companies. Data were analyzed using content analysis technique and descriptive statistics. The results showed a negative conception of people with disabilities focused on their disability and limitations instead of their skills and capabilities. Also, there is a lack of preparation of human resources professionals to employ such professional due to distortion of the concept of inclusion, as well as the majority of companies deny to discuss this issue. In addition, the Quota Law remains the main reason for hiring people with disabilities, and working conditions offered are not adequate. The functions usually performed by employees with disabilities are operational and the processes of recruitment and selection are done by the companies themselves without qualified professional's assistance. Further, the greatest difficulties in hiring employees reported by the companies are the disabilities' impairs, the BPC, a 44-hour workweek and difficulties in creating a career plan. The offered training proved to be inexpensive and without professional help. Else, there is few or no adaptations in workplace and the job tenure is equal to or less than five years. The shutdowns occur by employees' will and the turnover among employees with disabilities is lower than in others. Therefore, although the Quota Law has discreetly increased access for people with disabilities to jobs, there is little investment in workstation's fittings and in professional qualification for both people with disabilities and for professionals involved in hiring and including disabled people.

Keywords: Labor market. Professional inclusion. People with disabilities. Special Education.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1. Classificação para aplicação da Lei de Cotas	40
Quadro 2. Cálculo de multas em 2015.	42
Quadro 3. Estrutura de organização e sequência de distribuição dos resultados	60
Quadro 4. Diferenças de características dos treinamentos realizados pelas empresas e por um serviço terceirizado.....	100

LISTA DE TABELAS

Tabela 1. Empresas do município com cem ou mais vínculos empregatícios por subsetor.	49
Tabela 2. Caracterização das empresas.	51
Tabela 3. Caracterização dos participantes.....	53
Tabela 4. Início e motivos para as contratações de PCDs nas empresas.....	62
Tabela 5. Características das vagas destinadas as PCDs pelas empresas.....	65
Tabela 6. Recrutamento e seleção de candidatos com deficiência nas empresas.....	71
Tabela 7. Avaliação dos funcionários com deficiência após contratação pelas empresas. .	75
Tabela 8. Dificuldades de contratação dos funcionários com deficiência pelas empresas..	78
Tabela 9. Aspectos positivos e negativos relacionados à contratação dos funcionários com deficiência.....	85
Tabela 10. Jornada de trabalho dos funcionários com deficiência nas empresas.....	88
Tabela 11. Remuneração direta ou indireta dos funcionários com deficiência nas empresas.	92
Tabela 12. Plano de carreira para os funcionários com deficiência nas empresas.	94
Tabela 13. Treinamentos dos funcionários com deficiência nas empresas.	97
Tabela 14. Adaptações realizadas nas empresas.	103
Tabela 15. Permanência e desligamento dos funcionários com deficiência nas empresas.	108
Tabela 16. Perfil geral dos funcionários com deficiência contratados pelas empresas.....	112

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ACIM	Associação Comercial e Industrial do Município
APAE	Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais
BPC	Benefício de Prestação Continuada
CAPES	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Ensino Superior
CEP	Comitê de Ética em Pesquisas com Seres Humanos
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
DI	Deficiência Intelectual
DF	Deficiência Física
DV	Deficiência Visual
DA	Deficiência Auditiva
EFI	Ensino Fundamental Incompleto
EFC	Ensino Fundamental Completo
EJA	Ensino de Jovens e Adultos
EMI	Ensino Médio Incompleto
EMC	Ensino Médio Completo
IBGE	Instituto Brasileira de Geografia e Estatística
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONU	Organização das Nações Unidas
PAT	Posto de Atendimento ao Trabalhador
PCD	Pessoas com deficiência
PSD	Pessoas sem deficiência
RAIS	Relação Anual de Informações Sociais
SCIELO	<i>Scientific Electronic Library On-line</i>
SIC	Serviço de Informação ao Cidadão
TAC	Termo de Ajuste de Conduta
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
UNESCO	Organização das Nações Unidas para Educação, Ciência e Cultura

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	14
1 REFERENCIAL TEÓRICO	17
CAPÍTULO 1	17
1.1.1 A transformação do homem primitivo em trabalhador assalariado: a pluralidade do termo trabalho.....	17
1.1.2 Relações da sociedade com as pessoas com deficiência ao longo da história: a controvérsia exclusão inclusão	24
CAPÍTULO 2	33
1.2.1 Pessoas com deficiência e as políticas públicas: aspectos sobre educação e trabalho	33
1.2.2 A Lei de cotas	40
2 OBJETIVOS	46
2.1 Objetivo geral	46
2.2 Objetivos específicos.....	46
3 MÉTODO	47
3.1 Caracterização das empresas participantes.....	48
3.2 Caracterização dos Participantes	52
3.3 Instrumento de pesquisa	54
3.4 Procedimentos éticos	55
3.5 Procedimentos para coleta de dados	55
3.6 Procedimentos para análise dos dados	57
4 RESULTADOS E DISCUSSÃO	59
4.1 Caracterização das empresas	60
4.1.1 Processo de contratações de pessoas com deficiência.....	61
4.1.1.1 Início e motivos para contratação de pessoas com deficiência.....	62
4.1.1.2 Características das vagas	64
4.1.1.3 Recrutamento e seleção	70
4.1.1.4 Avaliação dos funcionários após contratação.....	74
4.1.1.5 As dificuldades de contratação	78
4.1.1.6 Aspectos positivos e negativos relacionados à contratação.....	84
4.1.2 Organização e condições de trabalho nas empresas	87
4.1.2.1 Jornada de trabalho	87

4.1.2.2 Remuneração	92
4.1.2.3 Plano de carreira	93
4.1.2.4 Treinamentos	97
4.1.2.5 Adaptação	103
4.1.3 Permanência e desligamento	107
4.2 Caracterização dos funcionários com deficiência	111
4.2.1 Gênero	113
4.2.2 Faixa etária	113
4.2.3 Tipo de deficiência	114
4.2.4 Nível de escolaridade.....	115
5 SÍNTESE DOS RESULTADOS	119
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	121
REFERÊNCIAS	124
APÊNDICES	135
APÊNDICE A – Roteiro de entrevista.	135
APÊNDICE B – Termo de consentimento Livre e esclarecido (TCLE).....	138

INTRODUÇÃO

A inserção de pessoas com deficiência (PCD) no mercado formal de trabalho é um tema relevante para a educação especial, visto que a aquisição de um emprego deveria ser compreendida como um desdobramento do processo de educação. No entanto, em geral, não é isso o que acontece em relação a esse grupo, pois existem diversos problemas que dificultam a entrada dessa parcela da população nos ambientes formais de trabalho. Por isso, é fundamental a realização de mais estudos sobre tema, mas apesar da importância do assunto ele ainda é pouco estudado na literatura brasileira.

A literatura especializada da área permite identificar modificações nas atitudes sociais para com estas pessoas, por exemplo, nas políticas públicas e legislações. No entanto, é preciso caminhar no sentido de sedimentar muitas dessas mudanças na forma de compreender e promover a participação na sociedade, em particular no que se refere à inserção das pessoas com deficiência no trabalho formal, cuja especificidade demanda novas ações para sua efetivação.

A própria concepção de deficiência e as terminologias utilizadas para designá-las sofreram alterações ao longo do tempo. Dessa forma, na presente pesquisa será adotada a nomenclatura estabelecida pela Convenção Internacional sobre os direitos das pessoas com deficiência (BRASIL, 2009) e a mesma empregada no recente Estatuto nacional da pessoa com deficiência (BRASIL, 2015), termo que será mantido mesmo quando outros autores não o adotam, porque não acarreta prejuízo à obra original.

O início do século XX registra uma trajetória de exclusão que paulatinamente passou por transformações decorrentes de vários movimentos impulsionados por diversos interesses sociopolíticos, o que ampliou as possibilidades de participação social de diferentes grupos marginalizados. No que diz respeito às PCDs, houve, por volta dos anos 90, ampliações no acesso a ambientes como a escola e o trabalho.

Sobre a inserção da PCD no trabalho, destaca-se a Lei 8.213/91, popularmente conhecida como Lei de Cotas, a qual é uma medida compensatória que busca ampliar o acesso das PCDs ao mercado formal de trabalho, por meio da reserva obrigatória de postos de trabalho. O cumprimento normativo é fiscalizado pelo Ministério do Trabalho e Emprego e em caso descumprimento ocorre aplicação de multa. Apesar da referida lei, dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), em 2013, indicam que menos de

1% (0,73%) dos cidadãos com deficiência estavam inseridos no mercado formal de trabalho.

Assim, na intenção de identificar as circunstâncias que permeiam o processo dessa inserção, suas conquistas e desafios, e de contribuir para o conhecimento na área é que se buscou desenvolver este estudo. O problema de pesquisa que o incentivou foi o de conhecer como vem sendo desenvolvido o processo de contratação dos funcionários com deficiência. Portanto, o objetivo geral de pesquisa é descrever e analisar as características do processo de contratação de PCDs no mercado formal de trabalho pelas empresas em um município do interior paulista a partir da percepção dos profissionais de recursos humanos.

Desse modo, o referencial teórico estabelecido parte de um breve panorama histórico acerca das transformações do significado de trabalho ao longo do tempo, até abordar aspectos relativos à inserção da PCD no mercado formal de trabalho. Estes conteúdos estão organizados de modo pertinente à contextualização do objeto de estudo e, para tanto, a seção Referencial Teórico encontra-se estruturada em dois capítulos.

O primeiro capítulo encontra-se subdividido em dois subitens. Inicialmente busca-se apresentar pontos considerados fundamentais que envolvem o conceito de trabalho e sua evolução. Também procura expor diferentes pensamentos no modo de apreender essa atividade inerente ao homem que são reflexos dos múltiplos pontos de vista que abarcam esse termo. Isso, na intenção de fornecer de modo conciso uma visão geral de fatos da história, compreendidos como relevantes para o entendimento do indivíduo e sociedade. Conforme Lancillotti (2003, p. 95), “não há como entender o sujeito singular a não ser mergulhado no universal”. Nessa mesma direção, o próximo subitem consiste em uma retrospectiva a respeito da relação da sociedade com as PCDs, de maneira a perpassar pelos assuntos entendidos como relevantes no processo de exclusão para a vigente proposta de inclusão social. Em seguida, faz-se uma abordagem sobre a controvérsia exclusão e inclusão, que devido às implicações sociais, políticas e econômicas marcam diferentes olhares e posicionamentos sobre o modo de compreender tais paradigmas. Almeja-se ressaltar a conexão dos acontecimentos históricos e evolutivos, visto que as mudanças socioeconômicas estão, direta ou indiretamente relacionadas à definição de novos cenários sociais.

O segundo capítulo, assim como o primeiro, encontra-se subdividido em dois subitens. A princípio o propósito é abordar conteúdos relacionados ao acesso da população com deficiência à educação e ao trabalho, assim como alguns de seus principais conceitos

e relação ontológica. Ainda que trabalho e educação estejam assegurados atualmente pela legislação, inclusive às minorias, os estudos apontam que ainda há muito a ser desenvolvido para que, de fato, estes direitos possam ser exercidos. Na sequência, é dada uma maior atenção a política de Lei de Cotas e aspectos avaliados como essenciais para a compreensão dessa normativa, assim, são apresentados os percentuais exigidos para as contratações, o conceito de pessoas habilitadas e reabilitadas, as providências que precisam ser ponderadas no momento de contratar ou desligar um funcionário cotista e, ao final, é apresentada a percepção de diferentes grupos sociais sobre essa legislação.

1 REFERENCIAL TEÓRICO

CAPÍTULO 1

1.1.1 A transformação do homem primitivo em trabalhador assalariado: a pluralidade do termo trabalho

A busca do ser humano pelo seu sustento e sobrevivência é uma constante desde os primórdios da civilização até os dias atuais, mas os mecanismos adotados para este fim sofreram alterações pela interação do indivíduo com ambiente e evolução da espécie. Nesse movimento de relações mútuas, o processo de trabalho impeliu o desenvolvimento da humanidade. A partir da perspectiva marxista, o homem, para suprir suas necessidades, começou a agir de forma planejada sobre a natureza e ao modificá-la, simultaneamente, mudou a si próprio (MARX, 1985). A aquisição da posição ereta com propósito de manusear os materiais, somada à necessidade da palavra articulada para interação entre os membros do grupo, foram imprescindíveis na transição do macaco para o homem (ENGELS, 1990).

O desenvolvimento intelectual e social diferenciou o homem dos demais animais e a criação da linguagem e cultura foram elementos determinantes. Ao nascer o indivíduo é dotado de atributos biológicos primários e é na sua interação com seu meio sócio-cultural que suas funções psicológicas superiores são impulsionadas com o auxílio de mediadores internos e externos, isto é, há instrumentos que operam no sujeito enquanto outros atuam sobre os objetos. Nas palavras de Vygotsky (1991, p.59) “o signo age como um instrumento da atividade psicológica de maneira análoga ao papel de um instrumento no trabalho”. Devido à importância dessa antiga atividade produtiva, Engels (1990) considera, por sua relevância até certo ponto, ser possível afirmar que o homem foi criado pelo trabalho, entretanto elucida, tudo fora realizado antes da criação dos instrumentos – caça e pesca – não era trabalho no real sentido da palavra.

Desse modo, o ser humano começou de maneira processual a construir e atribuir significados diferentes ao termo trabalho, os quais ao longo do tempo foram sendo reformulados pelas influências de diversos fatores provenientes do advento das civilizações, tais como o cultural, o político e econômico que implicam sobre a forma de compreendê-lo e executá-lo. Nesse sentido, Krawulski (1998) coloca que os diferentes

movimentos na história refletiram sobre a concepção, o significado e a finalidade do trabalho, alterando-os gradativamente até compor a atual conjuntura, a transformação do trabalho em emprego, isto é, trabalho pago em dinheiro, legado do capitalismo.

Embora esta seja sua atual configuração, compartilha-se do pensamento de Tolfo e Piccinin (2009), que o consideram como um construto sempre inacabado, justamente em função desse processo de atribuir significados e dessa sua relação com as condições históricas da sociedade de modo a variar o sentido que lhe é associado. Igualmente, Borges (1999), já apontava que o trabalho não possui um único sentido, pois cada definição está vinculada aos interesses econômicos, políticos e ideológicos construídos e a cada nova definição uma não extingue a outra, mas elas coexistem e concorrem entre si, assim tais concepções se proliferam pela sociedade por meio de vários agentes socializadores como o próprio trabalho, sindicatos, instituições educacionais, entidades religiosas, família, governo e partidos políticos.

Posto isso, torna-se fundamental para uma melhor compreensão acerca dessas transformações relacionadas ao seu conceito, apresentar uma breve síntese dos principais fatos entendidos como relevantes para todo esse processo de modificação registrado no decorrer da história, desde sua origem até os dias atuais.

Nas sociedades primitivas o modo de trabalho ocorria de forma solidária e coletiva cuja produção distribuía-se entre todos os seus membros (RIBEIRO, 2009). Época em que era visto como um esforço apenas complementar ao movimento da natureza, voltado à coleta e limitando-se a finalidade de assegurar a perpetuação da espécie humana (KRAWULSKI, 1998). O ocorria de modo comunal, sem divisão de classe, sendo a essência humana, que não é uma condição natural e sim produzida, pois o indivíduo é o que produz e sua existência depende da ação, transformação e adequação da natureza as suas necessidades, por isso ele não poderia viver sem trabalhar (SAVIANI, 2007).

A posteriori, na fase antiga, o trabalho passou a ser símbolo de sofrimento e a origem da palavra expressa essa conotação negativa. O verbo do latim vulgar *tripaliare* representava “torturar sobre o tripalium” era associado à palavra trabalho, essa é original de *tripalium*, que consistia em um instrumento feito de três paus com pontas de ferro utilizado pelos agricultores para bater nos cereais (WOLECK, 2002). Embora o homem não pudesse viver sem trabalhar a criação da propriedade privada permitiu aos donos das terras viver do trabalho alheio dos escravos, cabia a este último grupo a obrigação de manter com seu trabalho a si próprio e ao seu senhor (SAVIANI, 2007). Assim, as

atividades de agricultura, pecuária e artesanato realizadas pela massa popular desprovida de qualquer poder político, econômico e social promoviam a manutenção das sociedades (ARANHA, 2001). Tal maneira de formação social fundamentada pelo trabalho manteve seu caráter pejorativo, o qual permaneceu durante muito tempo e se estendeu ao próximo período da história.

Na doutrina cristã, trabalhar representava a punição de Deus aos homens por sua desobediência (LASSANCE; SPARTA, 2003). A organização do sistema de produção existente perdurou a Idade Média, os servos continuaram com o dever de executar a produção de materiais, serviços, formação de exércitos e enriquecimento da nobreza, como também da nova classe o clero (ARANHA, 2001). Então, os ofícios eram determinados no nascimento ou por conveniência, de maneira que ainda conservava, ao final desse período, seu significado de castigo e sofrimento (LASSANCE; SPARTA, 2003).

A Idade Moderna fica caracterizada por expressivas mudanças no modo de estruturação do trabalho e sociedade. A Revolução Burguesa trouxe a queda da monarquia, hegemonia religiosa, o advento do capitalismo mercantil e nova divisão social do trabalho (ARANHA, 2001). As principais características dessa fase foram produção e comercialização de mercadorias, as quais concorreram para expressivas alterações na concepção de trabalho (KRAWULSKI, 1998). Surge a possibilidade de ascensão social por meio do trabalho e isso lhe agregou um valor positivo (LASSANCE; SPARTA, 2003). A Revolução Industrial trouxe mudanças ideológicas, econômicas e sociais que transformaram a sociedade até então agrária em uma sociedade industrial, tendo como evento marcante a invenção e utilização da máquina a vapor, ferramentas e equipamentos voltados ao novo sistema têxtil (ORNELLAS; MONTEIRO, 2006).

Por volta dos séculos XVIII a XIX nasce o capitalismo que, segundo Marx (1985), reside essencialmente na ideia de propriedade privada, acúmulo de capital e por consequência, poder instituído pela classe dominante burguesa. Com efeito, o homem se aliena, passa a ser um executor de suas tarefas e deixa de imprimir suas vontades no processo produtivo. Em decorrência, o trabalhador perde sua própria identidade porque já não se reconhece no produto que fez.

Dessa maneira, ao alienar o produto de seu trabalho o homem é, ao mesmo tempo, alienado por ele. Em geral, as mercadorias e o dinheiro ditam as relações interpessoais e o trabalhador torna-se uma mercadoria em função da comercialização de sua força de trabalho. Assim, Marx, faz uma análise do trabalho e para ele a exploração vivida pela

classe operária poderia ser mudada na medida em que os oprimidos, conscientes da realidade, unissem suas forças na execução de movimentos revolucionários em favor de libertação das formas de exploração.

Na Contemporaneidade, em particular no início do século XX, a classe trabalhadora foi submetida a modelos de produção que tonificaram o esvaziamento do sentido do trabalho, isto é, os métodos de fabricação instaurados ampliaram a capacidade produtiva concomitante a acentuada e gradativa perda pelo trabalhador de inserir suas vontades em seu trabalho. Todavia, para Gramsci (1978), as técnicas propagadas por Taylor de estimular vigorosamente a constituição de trabalhadores para exercer ações puramente automáticas, que separam o velho sentido psicofísico do trabalho qualificado, não é uma novidade e sim uma face mais recente e brutal do longo processo que começou com a industrialização.

O Taylorismo, Fordismo e Toyotismo foram lançados como substitutos e/ou complementares implantados em grande escala nos países, de forma integral, parcial ou híbrida. A proposta de organização do trabalho dividido em tarefas, mecanizado e rígidos monitoramentos surgiram a partir das proposições de Taylor (1990, p. 46), segundo o qual “um operário classificado deve fazer exatamente o que este homem lhe mandar, de manhã à noite. Quando ele disser para levantar a barra e andar, você se levanta e anda, e quando ele mandar sentar, você senta e descansa [...] faz o que se lhe manda e não reclama”

Desse modo, a fragmentação do trabalho, posta pelo sistema fabril e exacerbada pelo Taylorismo, com a introdução do controle de tempo e movimentos, reforçou a separação entre a execução e o significado do trabalho. Na sequência estão as ideias de Ford que nascem no cenário da indústria automobilística, embora ele as considere diferente das de Taylor, em essência não destoam e isso pode ser identificado em suas palavras. Para Ford (1967, p. 41) “se um operário deseja progredir e conseguir alguma coisa, o apito será um sinal para que comece a repassar no espírito o trabalho feito a fim de descobrir meios de aperfeiçoá-lo”. A padronização e simplificação da atividade são mantidas, entretanto, o método é aprimorado pelas linhas de montagem com esteiras rolantes.

Por fim, surge o Toyotismo, método de produção elaborado com o auxílio da empresa Toyota por Taiichi Ohno, um apreciador confesso do fordismo original pela sua elevada capacidade produtiva, mas que não concordava com quantidade de estoque gerada e baixa diversificação dos modelos e por isso idealizou uma estratégia de produção mais “enxuta e flexível” e que atualmente consiste no modo dominante de compor a produção

industrial moderna (FERRO, 1990). Para Antunes (2003), a produção tecnológica e em equipe, marca do Toyotismo, é uma nova forma de ganhar produtividade potencializada pela automação, robótica e microeletrônica, porém não deixam de intensificar a exploração e o ritmo de trabalho. Nessa mesma direção, Gramsci (1978) coloca, o rompimento do nexos psicofísico do trabalho só poderá ser superado quando houver o nascimento de um outro nexos psicofísico diferente e superior ao existente.

No entanto, novas possibilidades de organização do trabalho já estão sendo testadas no ramo automobilístico. Segundo Wood-Júnior (1992), a empresa do sueco Volvo possui uma organização de trabalho fundamentada em um modelo de grupo e isso transformou os operários montadores de partes em construtores de veículos. A cada oito ou dez funcionários coordenados por único gerente realizam a montagem de um carro inteiro em um ciclo de duas horas, as tarefas são divididas de acordo com as competências, a ergonomia do trabalho é ideal, os ambientes adequados, todo colaborador passa por uma preparação de ao menos dezesseis meses e o planejamento de recursos humanos é parte integral da estratégia. Assim, autor considera, a empresa é uma prova de que é possível uma organização “flexível e criativa” reduzir a intensidade do capital ao combinar alta tecnologia com criativo projeto sociotécnico (WOOD-JÚNIOR, 1992). Contudo, não se pode desprezar que toda essa estrutura diferenciada de produção leva a adição de um custo sobre o valor final do produto, bem como é preciso ponderar as particularidades do local onde foi inserido tal projeto e o fato de ser uma proposta relativamente recente, mas apesar disso, ainda sim esse método sinaliza outros horizontes.

Semelhante a Antunes, Dejours é outro crítico de tais modelos de produção, mas esse último analisa essa atividade a partir de suas implicações sobre a saúde humana. No Taylorismo o trabalhador se torna uma parte no interior de todo um sistema produtivo e essa redução não permite o indivíduo reconhecer a totalidade do que é gerado, por isso dependendo do significado e forma de estruturação do trabalho, o mesmo contém em si a ambiguidade de prazer e sofrimento (DEJOURS, 1992). Para Mendes (1995), ao estudar os aspectos psicodinâmicos da relação homem e trabalho, deve ser considerada essa dialética de sentimentos, os quais são provenientes da organização da atividade e por isso não é possível estudá-los de forma separada.

Ainda que, não se possa negar que ao trabalho estejam agregados valores negativos, provenientes das concepções mais antigas, como a ideia de punição, sofrimento e exploração, isso não impede que existam outros olhares e representações positivos a seu

respeito. Para Vash (1988), o trabalho é um canal que possibilita adquirir ganhos externos socialmente desejados e ao mesmo tempo internos, há assim a aquisição de dinheiro, prestígio e poder, bem como, de autoestima, pertinência e auto realização. Segundo Chahad e Chahad (2005), a sociedade capitalista fomenta o valor do trabalho, pois ao exigir uma maior produtividade em um menor período de tempo a fim de ampliar o lucro, o trabalhador e sua força de trabalho passaram a ser valorizados e esse reconhecimento social repercute na identidade e no bem-estar psicológico.

Atualmente, é comum ao estar em novo grupo social surgir indagações a respeito do trabalho exercido, mas essa maneira de pensar o trabalho proporciona apreço e status a quem o desempenha enquanto que sua ausência gera preconceitos por parte da sociedade e do próprio indivíduo desempregado (CHAHAD; CHAHAD, 2005). O desemprego causa falta de poder sócio-político e econômico e a carência de poder fundamenta o desamparo apreendido, um modo de depressão (VASH, 1988).

Em suma, o trabalho abrange simultaneamente situações de bem-estar e padecimento, por isso o modo de realização do trabalho somado ao perfil de quem executa repercute para uma maior acentuação de uma circunstância ou outra, mas independente ambas as condições se fazem presentes porque em toda e qualquer atividade laboral haverá dificuldades e recompensas. Em pesquisa acerca do significado do trabalho para pessoas com e sem deficiência foram apontados seis aspectos positivos atrelados ao trabalho, dentre eles a valorização pessoal e profissional, as relações pessoais saudáveis, cidadania, conciliação de interesses e o ganho financeiro. Em contrapartida, as cinco categorias negativas identificadas pelos autores se referem a mecanização do trabalho, jornada extensa, desgaste tanto físico quanto emocional, desvalorização profissional e dificuldades interpessoais (PEREIRA; DEL PRETTE; DEL PRETTTE, 2008). Enfim, as manifestações de prazer e sofrimento vivenciadas pelos trabalhadores são sustentadas pelas representações das atividades laborais, o modo como são desenvolvidos as relações interpessoais existentes e o conteúdo do trabalho (SILVA, 2003).

Há assim diferentes sentidos que permeiam o trabalho e permitem compreendê-lo, tanto como um meio de subsistência e/ou exploração quanto uma fonte de prazer e/ou sofrimento. Ao ponderar os aspectos relacionados ao seu sentido é preciso compreender que existem características que são objetivas e outras subjetivas, mas ambas devem ser levadas em consideração. Segundo Krawulski (1998), o trabalho propicia a satisfação das necessidades básicas e também a realização pessoal. Igualmente, para Navarro e Padilha

(2007), ele consiste em um meio de suprir as necessidades primárias tanto como de obter reconhecimento próprio, autoestima, desenvolvimento de potencialidades, sentimento de participação social e identidade. Para Tolfo e Peccinin (2009) entender o trabalho apenas como condição obrigatória voltada às aquisições e sobrevivência é renunciar seu caráter integrador pelo qual o indivíduo pode criar e se reconhecer enquanto sujeito e ser social, ao passo que, o homem alienado é um mero reproduzidor e consumidor de capital, não procura sua identidade nas atividades executadas e com isso o seu fazer deixa de ter significados e sentidos positivos.

Posto que há diferentes concepções relacionadas a ideia de trabalho, o qual pode ser analisado com maior ou menor ênfase pelo viés econômico, político, sociocultural ou da saúde, apesar de se entrelaçarem, cabe descrever o entendimento que possui a seu respeito. Em linhas gerais, considera-o como uma atividade inerente ao homem e mutável para corresponder aos interesses humanos e isso faz com que ele seja ora motivo de gratificação e ora de estresse, mas independente ele é um meio imprescindível para retirar o ser humano do estado de inércia para o exercício de ações que estão atreladas a um retorno, não propriamente monetário, pois o trabalho é a principal via de inserção no mundo adulto, sendo fator de desenvolvimento individual e coletivo. Em decorrência toda sua abrangência e reestruturação de sua representação ele pode ser compreendido de várias formas, o que lhe confere um caráter plural, mesmo que o comum seja associar trabalho à dinheiro.

Todavia, para complementar é pertinente expor o pensamento de Krawulski (1998), que compreende o termo trabalho como parte de um conceito mais amplo, onde considera como ocupação quaisquer atividades direcionadas a uma finalidade específica, seja ela remunerada ou não, e relacionada ou não ao mercado formal de trabalho. Embora, aqui se estude sua existência como emprego, o qual, na atual conjuntura, pode gerar diferentes e acentuados problemas de saúde, de modo paradoxo, mesmo nessas condições, sua ausência também pode acarretar prejuízos de ordem psicológica e física, quando não de origem psicossomática e principalmente social, já que na vigente cultura exercer uma ocupação é muito valorizado. Dessa maneira, ao interpretar seu sentido é importante levar em consideração que os desdobramentos, com uma fonte ou outra, são tênues e oscilam conforme cada indivíduo e contexto, por isso a forma de compreendê-los depende, até certo grau, da perspectiva de cada agente envolvido.

Dessa forma, ao ponderar a trajetória histórica de segregação que envolve o público alvo em questão, em decorrência de uma compreensão de desvalorização e estranhamento nas relações entre as pessoas sem e com deficiência, compartilha-se da visão de Mendes (2004). Para essa autora, a atividade cotidiana exerce um papel primordial na minimização do estigma vivido pela população com deficiência, por ser uma via pela qual ela tem a oportunidade de expor seu potencial e competências, assim como adquirir autonomia e independência, por isso o trabalho se constitui como dos meios de inclusão social.

1.1.2 Relações da sociedade com as pessoas com deficiência ao longo da história: a controvérsia exclusão inclusão

Do mesmo modo que o conceito de trabalho, as condutas sociais exercidas para as pessoas com deficiência foram gradualmente modificadas em função das influências culturais, políticas e econômicas vigentes em cada época, e assim no decorrer da história, a relação social de exclusão tem sido paulatinamente substituída pela ideia de inclusão, termo hoje popularizado e amplamente utilizado com mais de um sentido e em mais de um contexto.

Atualmente há uma banalização da expressão inclusão, a qual tem sido usada de forma indiscriminada em diferentes discursos. Não se sabe ao certo o que ela pode representar, contudo o uso desenfreado parece não aceitar qualquer polissemia, mas é legítimo pensar que hajam significados ocultos (RODRIGUES, 2006). Segundo Maciel (2009), as variações na conjuntura social, política e econômica podem gerar a atribuição de diversas interpretações a palavra inclusão. Por reconhecer a diversidade relacionada ao vocábulo, Lunardi (2001), considera a questão inclusão/exclusão como uma experiência que não se restringe aos grupos culturalmente diferentes ou rotulados.

Para uma melhor compreensão sobre essa mudança de paradigma, também é necessária uma retrospectiva sobre as relações da sociedade no que diz respeito à população com deficiência, a qual ao mesmo tempo também pode auxiliar para o entendimento da controvérsia inclusão/exclusão. Esse resgate percorre de maneira sucinta os períodos da Pré-história, Idade Antiga, Idade Moderna até a Idade Contemporânea.

Conforme as condições sociais são modificadas pela própria ação humana, a noção de deficiência muda historicamente (LANCILLOTTI, 2003). No entanto, a presença de pessoas com alterações de caráter cognitivo, físico, sensorial, ou mesmo acometidas por

doenças impeditivas de natureza congênita ou adquiridas, em estado permanente ou transitório, é tão antiga quanto o próprio homem (SILVA, 1987).

Nas sociedades primitivas, em razão do estilo de vida nômade, abrigados em cavernas, alimentados pela atividade de caça e pesca, era necessário que cada indivíduo pudesse se manter e contribuir com o grupo, por isso, aqueles que pelo nascimento ou através das lutas pela sobrevivência não correspondiam ao padrão social considerado normal, tornava-se um empecilho e por costume eram relegados ou abandonados (BIANCHETTI, 1998). Essa forma de compreender a deficiência e, conseqüentemente o tratamento dado a essas pessoas permaneceram inalterados por um vasto período e se estenderam à próxima era.

Na Idade Antiga, a não aceitação das pessoas que por desventura nasciam com alguma deficiência resultava da exigência de possuir um biotipo que permitisse executar as atividades de subsistência (ROSSETTO et al., 2006). Em função do fator econômico, conveniência social e ideologia, as práticas de abandono e extermínio passaram a ser difundidas e realizadas de forma sistematizada, inclusive sendo admitidas em leis (GUHUR, 1994). Uma forma de obter a eugenia seria por meio da eliminação das crianças deficientes, um ato comum, exceto entre os egípcios que permitiam a integração com essa parcela da população (GIMENES, 2012).

Já na Idade Média, o Cristianismo trouxe mudanças que divergiam de grupo para grupo, enquanto alguns permaneciam com a conduta de matar, outros advogavam uma convivência amigável; outros ainda aderiram a ideia de punição daqueles com doença, fraqueza e deficiência, por entendê-las como uma possessão demoníaca (ARANHA, 2001, 2005). Nesse período a deficiência era compreendida como um fenômeno metafísico e espiritual, pautado na ideia de condição divina ou demoníaca por causa da influência dos ensinamentos cristãos, assim as condutas sociais de abandono foram substituídas pelo acolhimento em instituições de caridade (SILVA; DESSEN, 2001).

Em geral, a deficiência possuía uma conotação muito negativa (ARANHA, 2001; BARROCO, 2007). Desse modo, as pessoas diferentes estavam excluídas do processo educacional, assim como a camada popular, porque se tratava de um bem para poucos, cuja finalidade se restringia a formar membros para o clero ou para suprir as necessidades locais, guerra e artesanato (TEZANI, 2004).

O próximo período da história marca mudanças expressivas nas relações da sociedade com essas pessoas, contudo, é importante enfatizar que as mudanças ocorrem de

forma gradual, aos poucos o então Paradigma da Exclusão vai sendo substituído, mas isso não significa que ele deixa completamente de existir. Conforme Tezani (p. 22, 2004), “a ênfase dada a um novo paradigma pela sociedade não simboliza que seu antecessor deixou de existir”.

Na Idade Moderna, após o século XVIII, começou a se compreender que essa parcela da população poderia conviver socialmente com as demais pessoas classificadas como normais (SOARES, 2006; BARROCO, 2007). Com os avanços na área da medicina e em outras, a deficiência adquiriu novas interpretações a respeito de sua natureza, que passou a ser reconhecida como de origem orgânica de modo a impulsionar os tratamentos e isso foi classificado de tese da organicidade¹ (TEZANI, 2004; ARANHA, 2005). Surge o primeiro hospital psiquiátrico, que logo obteve rápida proliferação, semelhante aos asilos e conventos, correspondia a lugares de clausura similares a prisões, em vez de ambientes de tratamento (ARANHA, 2001, 2005). Então, iniciou-se a difusão do modelo médico, nessa perspectiva o problema residia na pessoa que precisava ser tratada e curada para poder ser reintegrada na sociedade (SASSAKI, 1997).

Em paralelo às novas ações de saúde, foram sendo realizadas iniciativas focadas na educação dessas pessoas (ARANHA, 2005). Médicos e pedagogos começaram a romper com os conceitos e padrões vigentes ao acreditarem nas possibilidades de educar aqueles até então considerados ineducáveis em uma sociedade onde o direito à educação formal estava reservado para poucos, é dessa forma que começa a ser trilhada a trajetória da Educação Especial (MENDES, 2010).

Houve assim, no transcorrer dos anos, uma diversificação nas relações da sociedade para com essas pessoas, que ficou caracterizada pela instauração do Paradigma da Institucionalização (ARANHA, 2001). Tal fase de segregação foi difundida sob a justificativa de que a pessoa diferente estaria mais bem cuidada e protegida quando confinada em local separado e, simultaneamente, a sociedade também estaria preservada dos “anormais” (MENDES, 2006). A finalidade destes locais, em geral, era retirar essa parcela da população do convívio social, com a intenção de normalizá-las, para posteriormente devolvê-las às suas respectivas famílias ou sociedade (DINIZ, 2007). Não obstante, a proposta de institucionalização começou a ser repensada devido aos custos para manter as pessoas segregadas e pelas críticas de diferentes grupos da sociedade em relação

¹ A tese da organicidade defende que as deficiências são causadas por fatores naturais e não por fatores espirituais, transcendentais (ARANHA, 2005).

a essa conduta (ARANHA, 2001, 2005; MENDES, 2006, 2010). Contudo, somente depois de muito tempo e de avanços na área acadêmica é que se começou a repensar tal prática.

A Idade Contemporânea alavancada pela Revolução Industrial, vivenciou já no século XX marcos determinantes, como as duas grandes guerras mundiais e consolidação do capitalismo, fatos que levaram a sociedade a reconsiderar suas relações estabelecidas com os indivíduos com deficiência. Conforme Dakuzaku (1998), a Primeira Guerra Mundial, em particular, elevou o contingente de pessoas mutiladas, e frente ao expressivo aumento da população com deficiência começou a ser dispensada maior atenção aos mesmos, estimulada em especial pelo fator econômico, mas que impulsionou a visão de que eles poderiam trabalhar.

Em 1921 a Organização Internacional do trabalho (OIT) passou a debater sobre a possibilidade de emprego aos veteranos de guerra. Depois, em 1948, vigora a Declaração Universal dos Direitos Humanos, na qual se estabelece que ao nascer toda pessoa é livre e igual em dignidade e direito. A partir de então há uma intensificação nas formas de compreender a deficiência, segundo Aranha (1995), entre os diversos modelos propagados surge ao final deste século o construtivista ou sócio-histórico, em que a natureza sociopolítica e econômica perdura como a origem do fenômeno.

Por volta de 1960, houve a intensificação dos movimentos sociais em prol dos direitos humanos que contribuíram para a conscientização e sensibilização da sociedade em detrimento à segregação marginalizada de grupos considerados minoritários, desde então, as condutas sistematizadas de segregação a qualquer pessoa passaram a não serem mais toleradas (MENDES, 2006). Nessa época a sociedade americana testemunhou os movimentos de protestos pelos direitos das mulheres e dos negros, que impulsionaram a luta das PCDs, e culminaram na modificação do estigma destes grupos (BECKER; ARNOLD, 1986).

Entretanto, é importante enfatizar que as formas de manifestação do estigma podem ser alteradas, mas isso não significa que os grupos reconhecidos como estigmatizados deixaram de ser alvo de preconceitos, discriminação e desrespeito, então acreditar que possa haver uma sociedade sem estigma é utópico, por ele ser uma criação do homem no decorrer de sua convivência em coletividade.

O estigma é fruto das relações sociais e o atributo marcado não é honroso ou desonroso, mas na medida que tais relações acontecem é que se remete a ele, fato desejável ou não (GOFFMAN, 1988). O significado atribuído a uma determinada característica –

atributo, comportamento ou afiliação grupal – parece resultar diretamente da relação entre pessoa, audiência e circunstância na qual ocorre essa interação (OMOTE, 2004). O estigma é uma construção social e cultural, então quando há mudanças na sociedade o estigma também é remodelado (BECKER; ARNOLD, 1986). Os novos estigmas são construídos a partir de alguns ingredientes que parecem criar terreno fértil para sua germinação, como uma sociedade amplamente diversificada, de constituição heterogênea, iníqua na repartição das riquezas e desigual nos direitos, não obstante, a administração dessas diferenças envolve igualdade de direitos na diversidade, até mesmo na diversidade de contribuir para o bem comum e possibilidade de mobilidade social (OMOTE, 2004).

Em decorrência dos interesses econômicos aliados ao movimento pela desinstitucionalização, houve de modo gradativo a instauração de uma nova proposta, o paradigma de serviços, cuja finalidade era que as PCDs pudessem ter uma rotina mais próxima possível do normal e retornassem ao trabalho. Com base na ideologia da normalização criou-se o conceito de integração, no qual a pessoa era o alvo de mudança, enquanto a sociedade deveria lhes garantir serviços e recursos que pudessem modificá-la (ARANHA, 2001, 2005).

Paralelamente, entre o final de 1950 a 1970, a teoria do capital humano divulgada por Schultz coloca a educação enquanto determinante básico para elevar a produtividade e compensar o atraso econômico investindo no fator humano (FRIGOTTO, 1984; LAPLANE, 2004). Criticamente, Frigotto pontua essa teoria de vertente positivista como um artifício que reduz a educação em tecnologia educacional para corresponder aos interesses capitalistas. Por volta dos anos 70, as escolas comuns passaram a aceitar a matrícula de crianças ou adolescentes com deficiência, e a seguir, os anos 80 ficaram marcados pela difusão dessa filosofia no panorama mundial (MENDES, 2006).

Época em que a proposta de inclusão social passou progressivamente a ser debatida e divulgada em documentos internacionais e nacionais, sendo aderida por muitas nações. Em 1990, na cidade de Jomtien na Tailândia, diferentes países membros adotaram a declaração mundial de educação para todos e compactuaram com a proposta de universalização da educação básica com equidade, qualidade e eficiência em prol do desenvolvimento pessoal e social (UNESCO, 1990).

O paradigma de serviços começou a receber críticas, em parte devido às dificuldades do processo de normalização (ARANHA, 2001, 2005). Também houve críticas em função da falta de uma correta compreensão sobre o princípio de normalização,

que não era uma teoria científica e sim uma filosofia de valor, na qual todas as pessoas deveriam, antes de tudo, ser tratadas como seres humanos plenos, mas se propagou a confusão do significado de “normalizar o indivíduo” (MENDES, 2006).

Em 1994, na Espanha, foi firmada a declaração de Salamanca sobre os princípios, política e práticas das necessidades educacionais de crianças, jovens e adultos com deficiência, que passaram a ter o direito de estarem preferencialmente matriculadas na rede regular de ensino (UNESCO, 1994). Essa declaração representa um avanço por criticar a rigidez histórica do sistema de ensino e as tradicionais exigências dos alunos se adaptarem às condições já postas (LAPLANE, 2004). Então, depois de meados da década de 90 a ideologia da educação inclusiva, formalmente iniciada pelo sistema educacional nos Estados Unidos e não por iniciativas das agências multilaterais como romanticamente é exposto na literatura, se proliferou na mídia e no mundo (MENDES, 2006).

A partir de uma nova perspectiva, foi fundado o paradigma de suporte – social, econômico, físico, instrumental – a fim de promover a inclusão social, que consiste em um processo de reciprocidade entre sociedade e PCDs, as quais em parceria buscam contribuir para o acesso e a convivência de todos nos espaços comuns (ARANHA, 2001). No entanto, a ideia de inclusão pode ser definida de várias maneiras e isso, em partes, gera uma confusão internacional (FÁVERO, et al., 2009).

Desse modo, é necessário pontuar sobre a correlação entre os termos inclusão e exclusão e ressaltar que não há um consenso na literatura sobre ambas serem relações complementares, concomitantes ou contraditórias, o que existe é uma controvérsia. Posto que todo objeto de estudo pode ser examinado por diferentes ângulos, a polêmica inclusão/exclusão pode ser compreendida por mais de uma ótica.

Nesse sentido, Garcia (2004) pondera que existem opiniões antagônicas ou convergentes sobre o conceito inclusão/exclusão e a partir dos diferentes posicionamentos identificados, com base em seu estudo, foram verificados dois tipos de entendimento. O primeiro representa aqueles que interpretam a exclusão como problema social e a inclusão um meio de solução. O segundo corresponde à perspectiva de inclusão/exclusão como constituintes permanentes da realidade contemporânea.

O Banco Mundial, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), a Organização das Nações Unidas (ONU), a Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e Cultura (UNESCO), entre outros órgãos de grande poder social são alguns ícones da postura de promover e apoiar medidas inclusivas para romper com a exclusão, os quais

segundo Mendes (2006), são reconhecidos pela literatura da área como marcos mundiais no combate à exclusão social. Um popular representante da vertente de disseminar a proposta de inclusão é Romeu Sasaki, para ele a inclusão social é “um processo bilateral no qual as pessoas, ainda excluídas e a sociedade buscam, em parcerias, equacionar problemas, decidir sobre soluções e efetivar a equiparação de oportunidades para todos” (SASSAKI, 1997, p. 3).

Em contrapartida, Gurh (2003) considera que é preciso discutir a respeito de inclusão e exclusão como relações concomitantes, por isso alguns conhecidos autores (MARTINS, 1997; FRIGOTTO, 2010; LEHER, 2012) criticam o uso das expressões inclusão e exclusão por compreendê-las como relações sociais provenientes do sistema capitalista, e contraditórias.

Desse modo, enquanto Sasaki (1997) coloca que a inclusão social é um processo que pode contribuir para elaboração de uma nova forma de sociedade, obtida por meio de modificações, tanto modestas quanto consideráveis, em ambientes físicos, objetos, meio transporte e na mentalidade de todos, Pina (2010) por outro lado, considera que essa proposta não representa um novo modo de sociedade, pois o projeto de inclusão não altera a essência do capitalismo, por isso o que há é uma nova face à velha ordem capitalista, então é necessário atacar seus fundamentos centrais para eliminar a inferioridade social que incide sobre as PCDs.

Já Oliveira (1997) entende por pessoas excluídas, aquelas de quem já não é mais possível extrair nenhum centavo da mais valia, por esse motivo, não é todo e qualquer grupo desfavorecido que pode ser denominado de excluído. Isso pode gerar contrassensos, antes de julgar é necessário ponderar as diferenças de origem e natureza de cada situação para propor ações que sejam congruentes. Embora a visão de excluídos dependa, até certo ponto, do conceito que se têm sobre exclusão.

Diferentes autores (PINTO, 1999; LUNARDI, 2001; LANCILLOTTI, 2003; PRANDI et al., 2012) concordam que ninguém é totalmente excluído ou incluído, por reconhecerem essas relações sociais como partes de um mesmo fenômeno e sistema de poder, conforme já exposto por Martins, para o qual não há exclusão, o que se compreende por exclusão na realidade são “problemas de uma inclusão precária e instável, marginal” (MARTINS, 1997, p. 26).

Em sua visão, o conceito de exclusão é pobre e insatisfatório, sendo uma cilada para desviar o foco, porque ao discutir sobre a exclusão deixa-se de debater as formas

pobres, insuficientes e até mesmo indecentes de inclusão. Acrescenta ainda que a exclusão é fruto da sociedade capitalista que acaba por excluir a todos, pela regra de base desse sistema toda pessoa em diversos momentos de sua vida e de diferentes formas é excluída. Faz parte dessa lógica de exclusão a inclusão, logo se exclui para depois incluir, mas de outro modo, conforme suas próprias regras e própria lógica, portanto, o problema reside na forma como ocorre a inclusão (MARTINS, 1997).

Nessa direção, Frigotto (2010), com base na crise estrutural do trabalho, menciona que muitas vezes o exercício do “trabalho autônomo”, seja na condição de gestor do próprio negócio ou de empreendedor, são formas precárias de trabalho que têm se multiplicado. Outra forma mais radical dessa crise, citada pelo autor, é a exclusão social daqueles que compõem grupos excedentes, os sobrantes e descartáveis, onde a perda ou exclusão do emprego formal significa, para um número cada vez maior de trabalhadores, cair em uma situação de dependência das políticas compensatórias ou de caridade social. Igualmente, Leher (2012) coloca que os indivíduos excluídos passam a incluídos em condições de contrato não formais, tendo em vista atender ao capital, de modo a configurar perdas nas duras conquistas pelos direitos trabalhistas.

Há assim, uma inclusão precária e isso possibilita reconhecer que não basta ter políticas afirmativas de inclusão, porque essa inclusão é cada vez mais degradada (FRIGOTTO, 2010) e com efeito, um sintoma das relações sociais de base estrutural e organicamente produtoras das desigualdades é a antinomia inclusão/exclusão. Leher (2012), interpreta que a dicotomia entre excluídos versus incluídos tem por fim servir ao sistema capitalista, mas pondera que não é fácil pensar ou possível de demarcar nítidas fronteiras nessa questão. Com isso, há trabalhadores com deficiência sujeitos ao exercício laboral em oficinas, em empregos temporários, como funcionários terceirizados, com ausência de progressão funcional, em trabalhos mecânicos e provisórios, uma vez que frente à ameaça do desemprego se submetem a condições precarizadas (LANCILLOTTI, 2003).

Enquanto Pina (2010) entende que a proposta de inclusão das PCDs no mercado de trabalho pode ser considerada um avanço, mas isso ocorre de maneira a representar benefícios para o capital, já que para esse sistema não importa quem é que será explorado. Rossetto et al. (2006) e Prandi et al. (2012) compreendem que pela lógica de tal sistema não faz sentido investir em indivíduos que não irão operar na produção da mais valia ou repor o investimento realizado. Portanto, não há um consenso e sim diferentes olhares

conforme as influências externas – culturais, políticas e econômicas – que de um modo ou outro acabam por dividir opiniões e frente a isso, considera-se apropriado o posicionamento de Cury (2008) sobre a dialética inclusão/exclusão.

Para esse autor, a “inclusão excludente” é uma necessidade do capitalismo da mesma forma que a resistência a esse modo precário de inclusão também ocorre sob a forma de inconformismo, por isto os movimentos de busca e superação não podem ser ignorados e, dessa maneira, a inclusão tanto pode ser um meio de resistência a uma suposta condenação, quanto à procura por outros horizontes, mais equânimes e emancipatórios.

Por fim, acredita-se que concorrer para inclusão não significa uma postura de resignação ao capitalismo, mas de ponderar os fatos e dentro do possível contribuir para que sejam geradas as modificações urgentes, para que depois possa haver outros avanços. Isso não nega seu caráter contraditório, pelo contrário, reforça que ainda há muito a ser feito, uma vez que existe uma acentuada lacuna entre o que se desenvolve na prática cotidiana e o que está descrito no plano formal das políticas de inclusão social.

A esse respeito, por exemplo, Laplane (2004) mesmo se referindo ao contexto escolar, expressa claramente que a proposta de inclusão nas escolas é mais justa quando comparada às práticas da fase de integração, entretanto, para implementar essa política de forma realmente inclusiva existem problemas, devido suas contradições. Ao observar a realidade que vigora nas escolas brasileiras – classes lotadas, instalações físicas insuficientes e formação docente que deixa a desejar – há espaços para questioná-la como uma política que simplesmente insere os alunos nos contextos escolares.

Então, é preciso considerar a inclusão na sua interface com a exclusão, em um processo de análise mais amplo que leva em consideração a repercussão de diferentes aspectos, em um movimento para além das questões sociológicas, pedagógicas, sociais, legais e outras, articulado as diversas dimensões, dentre elas, a político-econômica, social, individual, relacional, subjetiva, as quais nenhuma delas sozinha pode ser compreendida como a determinação principal (GUHUR, 2003).

Diante do exposto, entende-se a política de inclusão social como um processo dinâmico, em construção e de responsabilidade coletiva, que busca desenvolver uma maior participação emancipatória das PCDs e conscientização da sociedade no respeito à diversidade e assim, à medida que a imposição da minoria se torna mais incisiva e os interesses de mudanças mais consensuais, as chances de alterar a cultura vigente se tonifica. Uma maneira de alavancar novas práticas sociais é por meio das políticas

instauradas e no que tange a população com deficiência foi nesse campo que, de fato, houve modificações sociais e é esse o contexto que norteia o próximo capítulo.

CAPÍTULO 2

1.2.1 Pessoas com deficiência e as políticas públicas: aspectos sobre educação e trabalho

Os documentos nacionais apresentam como definição de pessoas com deficiências (PCD) aquelas que possuem:

Impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas (BRASIL, 2009).

A representatividade desse público no Brasil pode ser observada a partir dos dados coletados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas (IBGE), conforme o último recenseamento demográfico, as estimativas da população sem deficiência atingiram em torno de 193 milhões de pessoas e destas mais de 45,6 milhões possuem alguma das deficiências investigadas, o que representa um percentual de 23,9% de brasileiros. No estado de São Paulo, havia aproximadamente 44 milhões de indivíduos, sendo que 9 milhões possuem deficiência, isso expressa um percentual de 22,6% dos habitantes deste estado (IBGE, 2010).

No entanto, há autores (GARCIA; MAIA, 2014) na literatura que questionam os percentuais do Censo, como o método de coleta dos dados é por meio da autodeclaração, ou seja, a identificação é realizada com base na percepção dos próprios moradores quanto a sua dificuldade para a realização das atividades analisadas, somado ao fato do processo natural de envelhecimento acarretar perdas nas capacidades funcionais isso pode influenciar as taxas registradas.

Em estudo dos microdados do Censo 2010 sobre as características de participação das PCDs no mercado de trabalho, Garcia e Maia (2014), fundamentados por uma classificação diferente da padronizada, sob o argumento de apurar com maior precisão esses números para se evitar injustiças nas concessões dos benefícios e direitos, verifica-se

que do total dos 23,9% dos indivíduos com deficiência, 6,7% estão na categoria padrão de deficiência severa, ou seja, se declaram permanentemente incapazes ou com grande dificuldade permanente enquanto 17,2% são pessoas com limitação funcional, isto é, se reconhecem com alguma dificuldade permanente.

A incidência de deficiência em países em desenvolvimento sugere que cerca de 10% da população apresentam algum tipo de deficiência (FÁVERO, et al., 2009), dados estes destoantes às estatísticas nacionais. Por outro lado, é importante ponderar que essa metodologia de pesquisa não é um modelo exclusivamente brasileiro, ao contrário, ela segue procedimentos de âmbito internacional. Na fase de planejamento do Censo Demográfico 2010, o Brasil fez parte do Grupo de Especialistas das Nações Unidas, o qual é responsável pelo Programa Mundial sobre Censos de População e Habitação (*World Population and Housing Census Programme*) juntamente com responsabilidade de membro do Grupo de Washington sobre Estatísticas das Pessoas com Deficiência (*Washington Group on Disability Statistics*), existem padrões para serem conservados e cumpridos para poder gerar as estatísticas (IBGE, 2015).

Contudo, essas são as estatísticas oficiais e que fundamentam as ações executadas, sejam elas governamentais ou não, mas aprofundar os estudos nesse sentido é importante e permite realizar um melhor direcionamento das medidas já implementadas e das futuras propostas. Tais percentuais também representam uma nova conduta social com os cidadãos com deficiência, quando se compara com realidade vivenciada em um passado não muito longínquo. Por exemplo, a adesão nos dois últimos recenseamentos de questões relacionadas a esse contingente populacional possibilita aprimorar o conhecimento na área. Garcia (2014), pôde desenvolver sua pesquisa acerca do panorama de inclusão no mercado de trabalho brasileiro porque houve a colocação das variáveis de incapacidade/deficiência nos Censos de 2000 e 2010, o que lhe permitiu propor uma reclassificação de algumas definições conceituais.

Com efeito, o saber construído concorre para a elaboração e cobrança do cumprimento de ações governamentais, mesmo que motivado por diferentes interesses, atualmente é possível reconhecer significativas mudanças na sociedade em relação à população com deficiência, marcadas em especial no campo das políticas públicas que foram instituídas pelo país particularmente em torno dos anos 90. As Declarações de Jontiem (1990) e principalmente a de Salamanca (1994) são algumas dessas importantes

medidas que contribuíram para instauração da educação inclusiva e proliferação da vigente proposta de inclusão social junto com outras ações.

Uma considerável providência política tomada em âmbito internacional e ratificada pelo Brasil foi o Decreto 6.949, aprovado em agosto de 2009. Esta determinação legal promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das pessoas com deficiência, cuja finalidade é “promover, proteger e assegurar o exercício pleno e equitativo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as pessoas com deficiência e promover o respeito pela sua dignidade inerente”.

Em sequência foram produzidas outras providências e em relação ao âmbito nacional, por exemplo, a mais recente determinação governamental estabelecida, a Lei Brasileira de inclusão da pessoa com deficiência ou Estatuto da pessoa com deficiência, de número 13.146, sancionada em julho de 2015. Esta ação se destina a “assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania”.

Ambas as legislações, assim como outras, prescrevem sobre diversas condições básicas de vida que levam em consideração as particularidades desse público alvo, de modo a possibilitar uma maior participação social de forma emancipatória em esferas primárias de desenvolvimento humano, como trabalho e educação, que desde suas origens estão conectadas de modo indissociável, conforme é posto por Saviani (2007):

[...] a relação entre trabalho e educação é uma relação de identidade. Os homens aprendiam a produzir sua existência no próprio ato de produzi-la. Eles aprendiam a trabalhar trabalhando. Lidando com a natureza, relacionando-se uns com os outros, os homens educavam-se e educavam as novas gerações. A produção da existência implica o desenvolvimento de formas e conteúdos cuja validade é estabelecida pela experiência, o que configura um verdadeiro processo de aprendizagem. Assim, enquanto os elementos não validados pela experiência são afastados, aqueles cuja eficácia a experiência corrobora necessitam ser preservados e transmitidos às novas gerações no interesse da continuidade da espécie. (SAVIANI, 2007, p. 154).

Nesse mesmo contexto, Ribeiro (2009), coloca que a identidade do homem é construída pelo trabalho, posto que, ele se forma por meio do trabalho e o trabalho é o princípio de sua formação. O trabalho e a educação possuem uma relação direta entre si e para formação do sujeito e da sociedade, sendo de suma relevância para o progresso da humanidade. Entretanto, por muito tempo a população com deficiência não era reconhecida como detentora desses direitos básicos – trabalhar e estudar – e apesar das

gradativas mudanças políticas, afirmadas ao final século XX, os diversos problemas ocasionados por essa privação permanecem e implicam para a realidade atual.

Desse modo, a escolarização dos cidadãos com deficiência é um assunto que vem sendo debatido na área por diferentes estudos de diversas naturezas. Tanaka e Manzini (2005), em seu estudo sobre a inserção de PCDs no mercado formal de trabalho, entrevistaram seis empresas localizadas no norte do Paraná e verificaram que a falta de escolaridade e preparação profissional é um dos principais obstáculos para a contratação dessas pessoas. Araújo e Schmidt (2006), ao investigar a respeito do assunto junto a 30 empresas de diferentes ramos de atividade em Curitiba, também encontraram a baixa escolaridade e qualificação profissional como as maiores dificuldades para a contratação.

Contudo, essa questão já sinalizada continua como uma barreira a ser transposta, de acordo com os achados de estudos mais recentes realizados em diversas regiões do país. No que diz respeito ainda à região sul, Godke (2010), em sua tese de doutorado com nove empresas de grande porte de Curitiba e trabalhadores com deficiência, igualmente observou que 87% possuíam ensino fundamental, enquanto 13% tinha ensino médio. Veltrone e Almeida (2010), ao entrevistarem gestores e pessoas com diferentes tipos de deficiência em quatro empresas de São Carlos/SP, constataram que dos 92 funcionários cotistas, 34,96% completaram o ensino fundamental, 33,2% possuíam o ensino médio completo e apenas 1,84% concluíram o ensino superior.

Em Betim/MG, Nascimento, Damasceno e Assis (2011), ao entrevistarem gestores de recursos humanos e demais funcionários sem deficiência de 28 estabelecimentos identificaram que a escolaridade é o fator que melhor explica a baixa inserção das PCDs no mercado de trabalho. Semelhantemente, Pereira (2011), ao estudar acerca do tema em uma empresa de grande porte em Porto Alegre/RS, da mesma forma encontra uma carência geral de escolaridade entre os funcionários com deficiência e destaca que entre aqueles com deficiência intelectual são registrados níveis ainda menores de formação quando comparados às pessoas com deficiência física.

Em Campina Grande/PB, Coutinho (2012), ao entrevistar 110 sujeitos com deficiência física, cuja maioria possuía o segundo grau completo, averiguou que os atributos grau de instrução e índice de empregabilidade são diretamente proporcionais. Não obstante, em pesquisa (LIMA, et al., 2013) junto a quatro indivíduos com deficiência física, dois com deficiência visual, um com deficiência auditiva e três com deficiência mental contratados na região metropolitana de São Paulo, apenas três sujeitos, sendo eles

com deficiência física, possuíam o ensino médio completo e consideravam ocupar um cargo compatível com o seu nível de escolaridade e ter a oportunidade de progredir na hierarquia da empresa.

Barros (2014), ao buscar conhecer a realidade vivenciada por 9 jovens com deficiência, principalmente física e auditiva matriculados em cursos profissionalizantes em Manaus/AM, observou que no período de 2010 a 2013 apenas uma pessoa com deficiência intelectual procurou se matricular nesses cursos ao passo que havia 100 alunos com deficiência física, 95 com deficiência auditiva e 25 com deficiência visual, mas nenhum com deficiência múltipla. Em Belo Horizonte/MG, Neves-Silva, Prais e Silveira (2015) entrevistaram diferentes grupos para entender quais são as principais barreiras à inclusão no mercado de trabalho e verificaram que tanto as empresas quanto os sujeitos com deficiência apontam a baixa qualificação como sendo um dos obstáculos a serem superados.

A literatura deixa explícito que a pouca escolaridade gera outros problemas, como por exemplo, a oferta de vagas menos atrativas. Veltrone e Almeida (2010) ressaltam que metade das empresas entrevistadas relata não ter candidatos com deficiência em condições de ocuparem posições mais elevadas porque é preciso um maior nível de qualificação e por isso eles desenvolvem funções mais simples. Barros (2014) igualmente discute que, a qualificação profissional é uma importante ferramenta para obter melhores condições de trabalho para que essas pessoas não fiquem concentradas apenas em atividades operacionais.

Em decorrência, há a oferta de menores salários e isso pode estimular o interesse pelo Benefício da Prestação Continuada (BPC), que por sua vez emerge como mais um entrave à inserção profissional. Segundo Pereira (2011), para as empresas o benefício acaba por desestimular o trabalho entre seus beneficiários, embora essa crítica seja frequente, a autora discute que não existem estudos que a comprovem. Em contrapartida, Silva (2011), em seu estudo sobre as repercussões do benefício na vida de pessoas com deficiência física, detectou que existem pessoas que preferem trabalhar na informalidade ou não trabalhar, para evitar o mercado formal em razão do BPC.

O BPC é uma assistência social que assegura o recebimento de um salário mínimo a população idosa com 65 anos ou mais e aos cidadãos com deficiência, independentemente da idade, desde que seja comprovada a ausência de condições de promover seu sustento ou de tê-lo provido por sua família devido a uma renda mensal *per capita* inferior a $\frac{1}{4}$ do

salário mínimo, por isso é preciso corresponder aos critérios de avaliação médica e social realizados pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) para liberação do pagamento (BRASIL, 1993). A referida legislação ainda prescreve, em seu artigo 21, a necessidade de reavaliação a cada dois anos para atestar a continuidade das condições que permitiram a concessão do benefício.

O BPC despontou como uma das barreiras à inclusão no mercado de trabalho, em pesquisa realizada por Neves-Silva, Prais e Silveira (2015), pois muitas vezes a remuneração dos funcionários com deficiência é igual ou inferior ao valor pago pela assistência social e até a pouco tempo atrás o benefício era perdido quando o beneficiário entrava para o mercado formal de trabalho, então muitos optavam em não se arriscar em um ambiente de trabalho incerto e hostil. Conforme as autoras, somado a isso há ainda as barreiras e discriminações sofridas, e por toda essa conjuntura é compreensível o fato dessas pessoas entenderem como mais adequada a decisão de ficar em casa com uma renda assegurada.

Por outro lado, não se pode desconsiderar a função social do trabalho, inclusive o próprio estudo supracitado juntamente a outros apresentam os benefícios que o trabalho pode gerar na vida daqueles com deficiência e, assim como já mencionado, ele pode produzir senso de participação social e de valorização. Estudo (LIMA et al., 2013) expõe, a partir da perspectiva do próprio trabalhador com deficiência, que trabalhar gera o sentimento de ser importante na sociedade, reconhecimento por parte dos colegas de função e demais pessoas, traz a sensação de realização, competência e produz um sentimento de vitória frente a todas as dificuldades já vivenciadas.

Diante das contribuições que o trabalhar pode produzir e das dificuldades de inserção no mercado, a Legislação (BRASIL, 1999) apresenta três formas diferentes de inserção profissional, tais como: modalidades competitiva, seletiva e trabalho por conta própria. As duas primeiras apresentam semelhanças e divergências quanto ao uso de certas práticas específicas, ao passo que a terceira é fruto de ações particulares que podem se consubstanciar de modo individual ou coletivo.

As modalidades competitiva e seletiva ocorrem em processo de contratação regular, em termos legais de ordem trabalhista e previdenciário, porém elas se diferenciam quanto à utilização dos recursos. A forma de inserção competitiva não depende do uso de procedimentos especiais para sua efetivação, mas também não exclui a possibilidade de aplicar apoios especiais; enquanto a seletiva, para ser concretizada depende da adoção de

procedimentos e apoios especiais. Já o trabalho por conta própria se configura pela ação de uma ou mais pessoas canalizadas ao trabalho autônomo, cooperativo ou em regime de economia familiar, com o propósito de obter a emancipação econômica e pessoal (BRASIL, 1999).

São procedimentos especiais a adoção de jornada variável, horário flexível, proporcionalidade de salário, ambientes de trabalho adequados às especificidades, entre outras medidas que se fazem necessárias para contratação daqueles em função do grau de deficiência, seja ela transitória ou permanente. Os apoios especiais consistem em orientações, supervisão, ajudas técnicas, entre outros elementos que podem fornecer auxílio ou permitir a compensação de uma ou mais limitações funcionais de caráter motor, sensorial ou mental como meios de superação das barreiras de mobilidade e comunicação para tornar possível o pleno uso das capacidades (BRASIL, 1999).

Ainda é disposto que as modalidades de colocação seletiva e por conta própria podem ser intermediadas por entidades de assistência social mediante duas circunstâncias. Em caso de contratação de indivíduos com deficiência para a prestação de serviços às entidades públicas ou privadas. Como em situação de comercialização de bens e serviços resultante de programas habilitação profissional para jovens e adultos com deficiência, inseridos em oficinas protegidas de produção ou terapêuticas (BRASIL, 1999).

Desse modo, acontecem em situação de dependência com entidades públicas ou de assistência social, tanto a oficina protegida de produção quanto a oficina protegida terapêutica, no entanto, as finalidades são distintas. A oficina protegida de produção busca promover programas de habilitação profissional direcionados aos jovens e adultos com deficiência em modo de trabalho remunerado para a emancipação pessoal e econômica. A oficina protegida terapêutica tem a intenção de integrar socialmente, por meio da realização de atividades de adaptação e capacitação profissional, os jovens e adultos que por causa da deficiência, em estado transitório ou permanente, não possuem condição de desempenhar atividades no mercado de trabalho competitivo ou em oficina protegida (BRASIL, 1999).

Portanto, há diferentes formas e recursos que podem ser acionados para que a população com deficiência possa ter acesso ao trabalho e, embora os indicadores sociais sinalizem um crescimento na absorção desse contingente populacional pelo mercado, eles ainda estão aquém do desejado. As estimativas da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) de 2013 apontam um aumento no número de indivíduos com deficiência

empregados, entretanto apenas 0,73% dos vínculos formais de trabalho estão preenchidos por este público. Índices que ocorrem mesmo com as atuais políticas nacionais de inclusão, as quais buscam promover diversas formas que podem contribuir para a inserção ocupacional. Todavia, o mercado se encontra cada vez mais competitivo e concorrido, por isso é preciso preparar a população com deficiência (ARAÚJO; SCHIMIDT, 2006; RIBEIRO; LIMA, 2010). Enquanto isso, adotam-se medidas compensatórias a fim de possibilitar a inserção destas pessoas no mercado formal de trabalho, com destaque para a Lei de Cotas.

1.2.2 A Lei de cotas

O sistema de reservas de vagas por meio de cotas não se configura apenas como uma política nacional, ao contrário, trata-se de uma ação que ocorre em diferentes países. Conforme o manual sobre a inclusão das PCDs no mercado de trabalho, o qual foi elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, especialmente para os empregadores e no auxílio aos fiscais, as legislações de alguns países europeus e latinoamericanos frente à questão do incentivo ao trabalho dessa parcela da população, em que cada um possuiu percentuais e características específicas (BRASIL, 2007).

No Brasil, a Lei de Cotas consiste em uma medida normativa que busca ampliar o acesso das PCDs no mercado formal de trabalho por meio da reserva obrigatória de postos de trabalho para estas pessoas. De acordo com esta lei, as empresas que possuem 100 ou mais funcionários têm a obrigatoriedade de preencher parte seus cargos com este grupo e o número de reserva das vagas é calculado com base no quadro total de funcionários que a empresa possui e pode oscilar de 2 a 5% (BRASIL, 1991) como pode ser observado no Quadro 1 a seguir.

Quadro 1. Classificação para aplicação da Lei de Cotas

Número de funcionários	Percentual de reserva de vagas
100 a 200	2%
2001 a 500	3%
5001 a 1.000	4%
1.000 ou mais	5%

Fonte: Elaborada pela autora com base na Lei 8.213/1991, art. 93.

A reserva das vagas pode ser ocupada por pessoas tanto em condições de deficiências congênitas quanto adquiridas e em ambos os casos a legislação nacional estabelece medidas para nortear as empresas e a própria população com deficiência a diferenciar cada uma dessas circunstâncias de maneira a se prepararem para sua reinserção ou inserção enquanto funcionário cotista.

São pessoas habilitadas, aquelas que possuem certificado ou diploma emitido por instituições de instâncias públicas ou privadas e que concluíram curso de educação profissional de nível básico, técnico ou tecnológico, ou superior em instituições credenciadas pelo Ministério da Educação ou órgão de mesma função, bem como aquelas que possuem certificado expedido pelo INSS ao concluírem o processo de habilitação ou reabilitação profissional. Também são consideradas pessoas com deficiência habilitadas que, mesmo não tendo participado do processo de habilitação ou reabilitação, estejam capacitadas para o exercício da função (BRASIL, 1999).

Já as pessoas reabilitadas são aquelas que passaram por um processo orientado que torna possível ao indivíduo alcançar, após o reconhecimento de suas potencialidades laborais, um nível satisfatório de desenvolvimento profissional para que haja seu retorno ao mercado de trabalho e atuação na vida comunitária (BRASIL, 1999). Assim, o processo de reabilitação capacita o indivíduo para que o mesmo possa novamente desempenhar suas funções ou outras diferentes das que exercia antes, quando estas estão adequadas e compatíveis com a sua limitação. Portanto, pessoas reabilitadas são aquelas que por infortúnios participaram de programas oficiais para a recuperação da atividade laboral, nos quais foram emitidos documentos comprobatórios expedidos pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) ou órgãos autorizados para tal finalidade (BRASIL, 2007).

Saber o que configura pessoas habilitadas ou reabilitadas para fins da Lei de Cotas é importante, pois, para contratar uma pessoa na condição de cotista, as empresas precisam comprovar que aquele funcionário corresponde aos critérios estabelecidos na legislação. Conforme o manual desenvolvido pelo Ministério do Trabalho e Emprego, mencionado anteriormente, a comprovação da condição de indivíduo com deficiência pode ser atestada por meio de laudo, que pode ser emitido tanto pelo médico do trabalho da empresa quanto por outro, desde que certifique o enquadramento do funcionário para integrar a cota com base nas definições estabelecidas nos documentos de referência. Também é possível efetivar a comprovação por meio do certificado de reabilitação profissional expedido pelo INSS (BRASIL, 2007).

Ademais, as empresas somente podem destituir da vaga um funcionário com deficiência mediante a contratação de outro, mas não necessariamente com mesma deficiência. De acordo com a legislação, a dispensa de trabalhador reabilitado ou pessoa com deficiência habilitada ao término de contrato superior a três meses, bem como em contrato de prazo indeterminado, não motivado pode ocorrer desde que haja a contratação de um substituto em condição semelhante (BRASIL, 1991). Essa regra é válida para as empresas que ainda não atingiram o percentual mínimo de contratação estipulado pela Lei (BRASIL, 2007).

Apesar da existência da referida Lei, a oportunidade de acesso ao mercado de trabalho por essa parcela da população permaneceu durante muito tempo devagar e apenas começou a ganhar força mediante uma atuação mais rigorosa do órgão responsável por esse cumprimento normativo (TANAKA; MANZINI, 2005). Por isso, o recurso adotado para assegurar que as empresas não descumpram as normas legais é a realização de vistorias com sujeitas penalizações financeiras. Assim, é disposto no manual do Ministério do Trabalho e Emprego (2007), que em caso de dispensa do funcionário com deficiência, da não observância da regra de contratação antecedente ou não cumprimento das cotas, as empresas são multadas pelos auditores fiscais do trabalho.

Conforme expresso no artigo 133 da Lei 8.213/91 há multas aplicadas às empresas que não preencherem a reserva mínima de cotas estabelecida na lei. O cálculo da multa é feito multiplicando o número de funcionários faltantes para atingir a cota por um valor mínimo legal, acrescido de um adicional que varia conforme o número de funcionários da empresa e decisão da autoridade regional do MTE. Neste modelo de cálculo, quanto maior a empresa, maior o valor da multa por funcionário. O valor da multa é reajustado anualmente através da portaria interministerial e, em valores de 2015, era calculado da seguinte forma, como pode ser observado no Quadro 2 a seguir.

Quadro 2. Cálculo de multas em 2015.

Número de funcionários	Adicional aplicado	Valor da multa por funcionário faltante
100 a 200	0 a 20%	R\$ 1925,81 a R\$ 2310,972
2001 a 500	20 a 30%	R\$ 2310,972 a R\$ 2503,553
5001 a 1.000	30 a 40%	R\$ 2503,553 a R\$ 2696,134
1.000 ou mais	40 a 50%	R\$ 2696,134 a R\$ 2888,715

Fonte: Elaborada pela autora com base na Portaria nº 1.199/2003 e Portaria Interministerial MPS/MF nº 13/2015.

Embora os percentuais sejam reajustados por ano, há um teto máximo de valor que pode ser cobrado, e em 2015 o valor era de R\$192.578,66. No entanto, uma forma de não ser multado é por meio do Termo de Ajustamento de Conduta (TAC), que concede prazos de até dois anos para que as empresas preencham os percentuais previsto na Lei (BERGAMO-JÚNIOR, 2009). Então, mesmo com a fiscalização, as empresas relutam em cumprir as cotas sob diferentes estratégias defensivas para contornar, protelar ou reduzir a contratação compulsória (RIBEIRO; CARNEIRO, 2009).

Por fim, nota-se que há várias orientações estabelecidas com base na Lei que buscam articular de forma sistematizada a relação entre as empresas e a população com deficiência, e essa medida foi instituída pelo governo sob o discurso de romper com histórico processo de exclusão imposto a estas pessoas e fomentar a conscientização da sociedade a respeito de suas potencialidades (BRASIL, 2007). Contudo, segundo Prandi et al. (2012), apesar dessa lei reparar os direitos historicamente negados a essas pessoas, assim como outras de igual natureza, elas não devem ser compreendidas como fruto de um Estado “bonzinho” ou “paternalista”, mas sim, decorrente das lutas de uma minoria que aos poucos tem conseguido se impor e fazer respeitar seus direitos trabalhistas em substituição às promessas assistencialistas e/ou oportunistas.

Na opinião da população com deficiências, se não houvesse a Lei de Cotas as empresas não as contratariam, por isso ela fornece uma oportunidade para diminuir os preconceitos e para demonstrar suas capacidades (TOLDRÁ, 2009). Para alguns críticos, entretanto, já há uma espécie de discriminação quando se instaura essas cotas, por compreendê-la como uma forma implícita de expressar que esses indivíduos não são capazes de disputar no mercado de trabalho em igualdade de condições com os demais, mas, mesmo que não seja totalmente incorreta tal objeção, também é preciso levar em conta que esse longo período de segregação restringiu o convívio social, de onde provêm o acesso à educação formal e às qualificações necessárias para se ingressar no mercado de trabalho, o que deixou muitos sem o devido preparo para responder às demandas postas pelo mercado (RIBEIRO; LIMA, 2010).

Desse modo, uma das justificativas mais utilizadas pelas empresas para a protelação do cumprimento da Lei de cotas é elevar as exigências de qualificação, de maneira a restringir as possibilidades de encontrar potenciais candidatos e passam a atribuir a essas pessoas incapacidade biológica e inabilitação para o desempenho da função disponível (RIBEIRO; CARNEIRO, 2009). Assim, um dos motivos que levam os empregadores a não querer

contratá-las é o fato de não acreditarem que elas podem exercer sua função com bom resultado (VASH, 1988).

Em função do preconceito para com a população com deficiência e por razões econômicas, essa legislação apresenta altos índices de rejeição entre os gestores de recursos humanos (NASCIMENTO; DAMASCENO; ASSIS, 2011). Não obstante, tal política afirmativa colabora para a conquista do direito ao trabalho, promove uma maior visibilidade das necessidades dessas pessoas e, por isso, ela é considerada como necessária em decorrência da trajetória histórica de discriminação (TOLDRÁ, 2009).

Assim sendo, é importante perceber que essa medida foi uma ação indispensável que pode contribuir para modificar a forma de participação desses indivíduos nos ambientes de trabalho e sociedade, porém não se possa negar suas fragilidades. É preciso identificar as lacunas e reformular ações para que possa se tornar, dentro do possível, mais eficiente e eficaz. Nesse sentido, Ribeiro e Carneiro (2009) alertam que essa norma gera uma inclusão parcial e excludente, porque não existem exigências quanto ao tipo de deficiência para o cumprimento das cotas e em geral as empresas optam por aqueles que lhes são mais convenientes e essa seleção tende a favorecer os sujeitos com deficiência menos grave. Igualmente, Albuquerque (2011), ao estudar a respeito do processo de inclusão no setor privado em Recife, discute que as empresas recrutam e selecionam os candidatos, baseadas pelo tipo de deficiência e não pela capacidade profissional, de forma a priorizar as chamadas deficiências leves. Por isso, conforme sinaliza Garcia (2014), as PCDs vivenciam desvantagens socioeconômicas e de inserção ocupacional tanto em relação aos que não possuem deficiência, quanto em comparação com os que possuem limitação funcional, isto é, o segmento com limitações mais leves.

Dessa forma, a Lei de cotas é um passo inicial que não promove necessariamente a sensibilização e contratação, pois isso requer uma ação coletiva (TOLDRÁ, 2009). Mesmo essa legislação sendo atualizada e que esteja progredindo paulatinamente quanto à manutenção dos direitos destes indivíduos, ainda falta conhecimento a esse respeito pelas empresas e sociedade de uma forma geral e isso produz barreiras para a inclusão no mercado de trabalho. Então, conforme a autora, a manutenção das leis precisa estar associada a modificações de valores, condutas e conceitos para que se proceda a sua efetivação, visto que o trabalho desempenha um papel notório na vida das pessoas e se torna um espaço privilegiado para difundir a cultura de inclusão.

Diante de todo o exposto, este estudo busca conhecer a respeito da inserção das pessoas com deficiência no mercado formal de trabalho, a partir da percepção dos profissionais de recursos humanos, os quais são os principais agentes sociais que decidem a respeito da contratação dos funcionários de uma empresa.

2 OBJETIVOS

2.1 Objetivo geral

Descrever e analisar as características do processo de contratação de pessoas com deficiência no mercado formal de trabalho pelas empresas em um município do interior paulista.

2.2 Objetivos específicos

Descrever o perfil dos profissionais de recursos humanos responsáveis pelo processo de contratação de pessoas com deficiência;

Identificar os fatores motivadores para a contratação das pessoas com deficiências;

Descrever o processo de contratação, critérios de seleção, avaliação e permanência de pessoas com deficiências nas empresas;

Levantar aspectos positivos e negativos da inserção profissional de pessoas com deficiência;

Descrever o perfil das pessoas com deficiências inseridas no mercado formal de trabalho.

3 MÉTODO

As pesquisas podem ser classificadas de acordo a área de conhecimento, a partir de sua finalidade, seus objetivos gerais e métodos empregados (GIL, 2010). A presente pesquisa é da área de ciências humanas, de natureza básica, de abordagem qualitativa, apresenta caráter descritivo e delineamento técnico de levantamento.

De acordo com o autor supracitado, a pesquisa básica se destina à produção de conhecimento para área de estudo e a pesquisa descritiva, por sua vez, busca descrever as características de determinadas populações ou fenômenos, bem como, identificar possíveis relações entre as variáveis. O delineamento do levantamento tem a finalidade de realizar a interrogação direta das pessoas das quais se deseja conhecer o comportamento. Assim, os levantamentos tornam-se apropriados aos estudos descritivos e são úteis para o estudo de opiniões e atitudes sociais.

Para a fundamentação teórica foi realizado um estudo de revisão bibliográfica acerca dos conteúdos produzidos sobre o tema em questão. Para tanto, foi realizada uma busca ativa nas bases de dados Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Ensino Superior (CAPES), Banco de teses e dissertações da Capes e *Scientific Electronic Library Online* (SCIELO) no período de 2005 a 2015, e os descritores utilizados foram: inclusão social, pessoas com deficiência e mercado de trabalho, tanto de forma independente, quanto por meio de cruzamento e em português.

O período estabelecido para seleção do material que seria utilizado tomou por base a época em que passou a vigorar a fiscalização da Lei de Cotas até as atuais produções. Bergamo-Júnior (2009) deixa claro que a fiscalização do cumprimento desta normativa se iniciou em 2005. Dessa maneira, o critério definido priorizou os trabalhos publicados nos últimos dez anos o que permitiu obter maior número de estudos e identificar o que se modificou ou não no decorrer dessa década. Campos e Sartori (2012), em sua pesquisa bibliográfica a respeito da profissionalização de PCDs, averiguaram crescente interesse em estudos na área ao longo da década de 2000, sendo que os anos de 2006 e 2007 foram os que mais registraram a publicação de trabalhos. Para as autoras, isso deve estar associado à criação dos mecanismos de fiscalização. Batista (2004), ao pesquisar acerca do assunto, também sinaliza que a falta de legislações para assegurar a inserção das PCDs no mercado de trabalho contribuiu para que houvesse poucos estudos na área.

Para análise dos resultados foram realizadas a leitura dos títulos, resumos e palavras-chave, com a exclusão dos estudos repetidos, e leitura na íntegra dos trabalhos claramente relacionados à temática. Os resultados encontrados foram distribuídos por temas e as categorias identificadas foram: PCDs no mercado de trabalho (55%), educação/profissionalização (21%), Benefício da Prestação continuada (10%), Lei de Cotas (8%) e tecnologias/acessibilidade (6%). Por fim, observou-se que ainda há poucos estudos e a perpetuação de alguns dos problemas já apontados, por isso é preciso ampliar o número de produções e conseqüentemente o conhecimento na área, a fim de que a comunidade científica possa auxiliar em tempos de inclusão a relação entre as PCDs e sociedade.

Desse modo, é relevante destacar que, para o desenvolvimento deste estudo foi necessária a utilização de outros conteúdos presentes em livros, o uso de obras consideradas clássicas, informações estatísticas e documentos legislativos brasileiros e internacionais.

3.1 Caracterização das empresas participantes

A pesquisa foi realizada em um município do interior paulista, cuja principal fonte de renda local e regional provém do segmento alimentício, em empresas que atuam tanto na produção quanto na comercialização de alimentos, com quadro de 100 ou mais funcionários, critério base para a aplicação da Lei de Cotas.

Segundo os dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), em 2013, no município estudado registrou-se o total de 13.726 empresas. Destas, somente 65 empresas possuem 100 ou mais funcionários, o que representa um percentual de 2,1% empresas classificadas para aplicação da Lei de Cotas no município, as quais estão distribuídas em diferentes subsetores, conforme mostra Tabela 1 a seguir.

Tabela 1. Empresas do município com cem ou mais vínculos empregatícios por subsetor.

IBGE - Subsetor	Número de vínculos empregatícios do Estabelecimento				TOTAL
	100 a 249	250 a 499	500 a 999	1000 ou Mais	
Indústria Metalúrgica	0	1	0	1	2
Indústria Mecânica	3	0	0	0	3
Alimentos e Bebidas	6	1	1	3	11
Serviço Utilidade Pública	0	1	0	0	1
Construção Civil	4	0	0	0	4
Comércio Varejista	8	3	0	0	11
Comércio Atacadista	2	0	0	0	2
Instituição Financeira	1	0	0	0	1
Administração Técnica Profissional	1	2	1	1	5
Transporte e Comunicações	1	2	0	0	3
Aloj. Comunicação	2	1	0	0	3
Médicos Odontológicos Vet.	1	1	3	1	6
Ensino	6	2	1	0	9
Administração Pública	3	0	0	1	4
TOTAL	38	14	6	7	65

Fonte: RAIS – Relação Anual de Informações Sociais por estabelecimento no município estudado, ano 2013.

Para participar da presente pesquisa foram convidadas as empresas dos subsetores de alimentos e bebidas juntamente com as empresas do comércio varejista e atacadista. A amostra selecionada corresponde aos subsetores com maior número de empresas classificadas pela legislação de cotas, a fim de obter uma composição mais homogênea.

Vale ressaltar que as empresas convidadas foram todas do setor privado, uma vez que aplicação da Lei de Cotas ocorre de modo distinto entre os setores público e privado, cuja principal diferença é que enquanto o setor público estabelece o percentual fixo de 5% de reserva das vagas e disponibiliza os cargos para preenchimento por meio de concurso, no setor privado há oscilação de reserva entre 2% e 5%, conforme o quadro de funcionários, mas em ambas as condições existem a fiscalização do Ministério Público do Trabalho de quantidade e prazo para cumprir as contratações.

Desse modo, foram convidadas ao todo 24 empresas vinculadas ao ramo de atividade alimentícia, o que representa um percentual aproximado de 37% do universo total das 65 empresas de diferentes subsetores. Após o convite, 12 das 24 empresas convidadas aceitaram participar da pesquisa, ou seja, 50% das empresas do segmento alimentício.

Ainda que fosse esperada uma participação mais efetiva das empresas contatadas, estudos sobre o tema têm relatado a recusa de participação das empresas. Na dissertação de mestrado realizada por Lobato (2009) na cidade de Ribeirão Preto/SP, das 36 empresas convidadas a participar da pesquisa nove aceitaram e isso representa um percentual de 25%. Também em dissertação de mestrado, Pereira (2010), convidou 28 empresas da cidade de São Carlos/SP, onde ao final uma empresa participou do estudo, ou seja, 3,6% da amostra selecionada. No estudo executado por Nascimento, Damasceno e Assis (2011), na cidade de Betim/MG, enquanto 28 empresas consentiram sua participação, 35 se recusaram alcançando a adesão de 44,4% dos estabelecimentos. Já no estudo desenvolvido na cidade de Curitiba/PR, por Araújo e Schmidt (2006), das 57 empresas de diferentes ramos de atividade solicitadas para fazer parte de seu estudo, 30 concordaram e dessa maneira obteve-se 52,6% de participação. Diante desses percentuais, considera-se que número de empresas participantes na pesquisa foi considerável, contudo, é preciso salientar que cada pesquisa e cada município possui suas particularidades.

Em relação às características do perfil das empresas entrevistadas, as variáveis observadas foram quanto ao tipo de empresa, tempo de funcionamento (em anos) e quadro de funcionários sem e com deficiência. Em posse do número de funcionários sem deficiência foi possível analisar o número de contratações previstas pela Lei de Cotas. Tais dados podem ser observados na Tabela 2 a seguir.

Tabela 2. Caracterização das empresas.

Empresa	Tipo de empresa	Ramo de atividade	Tempo funcionamento (em anos)	Quadro de PSD contratadas	Quadro de PCD contratadas	Nº PCD previsto pela Lei
E1	Comércio	Varejo	05	100 a 200	01	02 a 04
E2	Comércio	Varejo	23	501 a 1.000	41	20 a 40
E3	Comércio	Varejo	06	201 a 500	17	06 a 15
E4	Comércio	Atacado	05	100 a 200	05	02 a 04
E5	Indústria	Produção	25	100 a 200	07	02 a 04
E6	Indústria	Produção	35	201 a 500	05	06 a 15
E7	Comércio	Varejo	30	501 A 1000	Não informou	-
E8	Comércio	Varejo	20	100 a 200	01	02 a 04
E9	Indústria	Produção	35	1000 ou mais	70	50 ou mais
E10	Indústria	Produção	21	201 a 500	07	06 a 15
E11	Comércio	Atacado	55	201 a 500	08	06 a 15
E12	Comércio	Varejo	65	100 a 200	03	02 a 04

Fonte: Elaborada pela autora.

Legenda: PSD – Pessoas Sem Deficiência; PDC – Pessoa Com Deficiência

Do universo de empresas convidadas a participar da pesquisa, verifica-se que do total de 11 indústrias no subsetor de alimentos e bebidas, conforme a RAIS, somente 36% (04) aceitaram participar da pesquisa enquanto que das 13 empresas do subsetor comércio 61,5% (08) concordaram em participar. Assim, das 12 empresas participantes, metade (06, ou seja, 50%) atua no varejo de alimentos, enquanto as indústrias aparecem em uma menor proporção (04, ou 33%). No entanto, as indústrias relataram empregar 54% das pessoas com deficiência e o comércio 46%, embora não se possa desconsiderar que as indústrias possuam um quadro maior de funcionários. Quanto ao tamanho dos estabelecimentos por quantidade de vínculos empregatícios, observou-se o predomínio (05/46%) de empresas com quadro de 100 a 200 funcionários. Por fim, a partir da associação do número funcionário sem e com deficiência foi possível verificar que três empresas (27%) não estão em conformidade com Lei. Estudos (ARAÚJO; SCHIMIDT, 2006; RIBEIRO; CARNEIRO, 2009; GODKE, 2010) relatam que as empresas descumprem essa normativa, uma das razões apontadas foi que, quanto maior o quadro de funcionários, maiores são

chances de as empresas não conseguirem estar de acordo com a Lei porque eleva a quantidade de PCDs que são necessárias.

Não obstante, é importante destacar sobre a dificuldade de acessar as empresas, como esse assunto é delicado por envolver a fiscalização e o pagamento de multas pressupõe-se que as recusas em colaborar com a pesquisa podem ser em função de possíveis irregularidades no preenchimento das cotas, visto que, algumas empresas não participantes e também as participantes manifestaram claramente a preocupação de existir qualquer vínculo ou exposição das informações ao Ministério Público do Trabalho e Emprego. Desse modo, verificou-se uma resistência das empresas em discutir sobre esse processo de inserção, e mesmo entre aquelas que aceitaram, boa parte apresentou-se receosa, e diante da possibilidade de reduzir ainda mais a amostra, uma das limitações desse estudo foi a opção de não solicitar o acesso direto aos documentos que comprovem o número de funcionários nas empresas.

3.2 Caracterização dos Participantes

Os participantes da pesquisa foram os profissionais responsáveis pelo processo de recrutamento, seleção e contratação de funcionários das empresas, isto é, os profissionais de recursos humanos.

Em relação ao perfil geral dos participantes, as variáveis verificadas foram: gênero, idade média, formação profissional, cargo ocupado e tempo médio no cargo. Tais dados podem ser observados na Tabela 3 a seguir.

Tabela 3. Caracterização dos participantes.

Empresa	Gênero	Idade	Formação profissional	Cargo ocupado	Tempo no cargo
E1	Feminino	30	Ensino Médio	Analista de RH	4 anos e 5 meses
E2	Masculino	28	Administração e pós-graduação MBA em <i>Marketing</i>	Gerente de RH	1 ano e 9 meses
E3	Feminino	26	Psicologia	Analista de RH	1 ano e 2 meses
E4	Feminino	28	Psicologia e pós-graduação em Psicopedagogia	Analista de RH	1 ano
E5	Feminino	35	Administração	Gerente de RH	2 anos
E6	Masculino	54	Ciências contábeis	Gerente de RH	10 anos
E7	Masculino	38	Sistema de Informação	Gerente de RH	1 ano e 6 meses
E8	Feminino	31	Ensino médio	Analista de RH	10 anos
E9	Masculino	26	Psicologia	Analista de RH	3 anos
E10	Feminino	30	Administração e pós-graduação MBA em recursos humanos	Analista de RH	2 anos e 5 meses
E11	Feminino	33	Psicologia	Analista de RH	3 anos
E12	Feminino	38	Ensino médio	Analista de RH	1 ano

Fonte: Elaborada pela autora.

Os dados mostram um maior número de participantes do gênero feminino (08/67%). A idade média obtida entre estes profissionais de recursos humanos foi de 33,1 anos e desvio padrão de 7,8 anos. A maior parte deles possui ensino superior e formação em psicologia (04/34%). A maioria ocupa o cargo de analista de RH (07/58%). A idade média de tempo no cargo foi de 41,4 meses, ou seja, aproximadamente 3 anos e 5 meses e desvio padrão de 8,7 anos.

Tais resultados chamam atenção e é importante enfatizar que do total de profissionais de recursos humanos, três (25%), possuem ensino médio, entretanto, conforme Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) o ensino superior é uma exigência para o exercício dessa ocupação. Esses profissionais exercem suas funções no departamento de recursos humanos de empresas, em geral na condição de funcionários

com carteira assinada, mas podem atuar como prestadores de serviços autônomos, normalmente trabalham sob supervisão e de maneira individual (CBO, [2015?]).

3.3 Instrumento de pesquisa

Para a coleta de dados foi realizada uma entrevista semiestruturada com base em um roteiro específico (APÊNDICE A - Roteiro de Pesquisa), contendo questões fechadas, abertas e semiabertas distribuídas em três eixos. O primeiro eixo busca caracterizar os profissionais responsáveis pelo setor de recursos humanos das empresas. O segundo eixo aborda perguntas que se propõem a caracterizar as empresas, bem como, os aspectos do processo de contratação e condições de trabalho. Por fim, no terceiro eixo as questões procuram caracterizar, de modo geral, as pessoas com deficiências que estão inseridas nestas empresas.

Em relação aos participantes, ou seja, os profissionais de recursos humanos das empresas, as questões tratadas foram: gênero, idade, formação profissional, cargo ocupado e tempo na função.

As questões abordadas referentes às empresas foram: o tipo de empresa; ramo de atividade; tempo de funcionamento; número de funcionários; número de funcionários contratados pela Lei de Cotas; como são definidas as vagas destinadas às pessoas com deficiências; quando iniciaram as contratações das pessoas com deficiência; jornada de trabalho dos funcionários com deficiência; descrições das funções geralmente exercidas pelos funcionários com deficiência; tempo médio na função; perspectiva de plano de carreira; faixa salarial; como ocorreu o processo de contratação; quais são os critérios de seleção; quais as dificuldades encontradas para contratação; realização de adaptações; realização de treinamento; como é o processo de avaliação destes funcionários após serem contratados; existe rotatividade e esta é semelhante à dos demais funcionários; quais os motivos dos desligamentos; e quais os aspectos positivos e negativos identificados na contratação das pessoas com deficiência. Ao final, os participantes foram questionados se havia algum assunto que gostariam de pontuar que não fora abordado no questionário.

Para uma caracterização geral da maioria dos funcionários com deficiências inseridos nas empresas, as indagações realizadas foram: gênero, faixa etária; tipos de deficiências; nível de escolaridade.

3.4 Procedimentos éticos

A presente pesquisa foi desenvolvida de acordo com os procedimentos éticos vigentes no país para execução de Pesquisa com Seres Humanos da Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Campus de Marília. Conforme estabelecido, após a realização de contato e aceite de participação das empresas o projeto, juntamente com a documentação necessária foi submetido ao Comitê de ética em pesquisa (CEP) da universidade em 30/08/2014 e recebeu aprovação em 28/10/2014 sob o parecer 1113/2014.

Para a realização das entrevistas os participantes assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE – APÊNDICE B).

3.5 Procedimentos para coleta de dados

Para adquirir uma listagem das empresas no município com informações a respeito do número de funcionários, foi realizado contato com diferentes instituições, tanto de caráter privado quanto público, de âmbitos municipal, estadual e federal. Foram realizadas inúmeras visitas e contatos telefônicos com diversos órgãos, tais como a Associação Comercial e Industrial da cidade, principalmente com o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), Receita Federal e Prefeitura Municipal, a fim de identificar quais empresas no município possuíam quadro com 100 ou mais funcionários.

Em contato realizado pessoalmente na unidade local da Associação Comercial e Industrial verificou-se que a mesma não poderia corresponder à solicitação desejada, pois somente as empresas associadas estão cadastradas e há empresas que possuem matriz em outra cidade e que não são sócias.

Foi realizado, também, contato pessoal com a unidade local do Ministério do Trabalho e Emprego, que informou que não poderia fornecer informações sobre as empresas, por serem de uso restrito da instituição. Contudo, em pesquisa no *site* do Ministério do Trabalho e Emprego, por meio do Serviço de Informação ao Cidadão (SIC) foi possível obter informações estatísticas sobre as empresas do município estudado. Realizado contato pessoalmente com a unidade local da Receita Federal, que embora não pudesse informar a respeito das empresas, sugeriu busca na RAIS através do *site* da RAIS ou pelo portal e-cidadão.

Paralelamente, foi realizado contato na Prefeitura Municipal, na unidade municipal de alvará de funcionamento e, em seguida, na unidade Ganha Tempo, onde foi possível protocolar a solicitação de uma lista contendo nome, endereço e atividade de todas as empresas do município após o processo de entrega de documentos comprobatórios, atestando a finalidade da lista supracitada. A lista requisitada na unidade Ganha Tempo local foi analisada sob o protocolo 45811/2014-1 e obteve parecer favorável, sendo encaminhada via e-mail emitido pela unidade de alvará de empresas da prefeitura.

Em posse da lista outorgada pela Prefeitura Municipal, juntamente com as informações estatísticas da RAIS que foram cedidas via e-mail pelo SIC procedeu-se à etapa de análise e estruturação de uma nova lista com os nomes das empresas com perfil para realização do convite de participação na pesquisa.

Foi realizado contato pessoalmente em quatro empresas para explicar os objetivos da pesquisa e fazer o convite de participação, porém em todas elas não foi possível executar tal convite pela ausência de qualquer profissional em cargo de responsável que pudesse ter disponibilidade de horário para receber a pesquisadora, sendo solicitado que o mesmo fosse feito via e-mail. Ademais, quando foi feito contato telefônico com as empresas para agendar horário para realização do convite de participação, de imediato, as solicitações eram para que o contato fosse realizado via e-mail. Portanto, em razão da escassez de tempo e diante das dificuldades encontradas, foi necessário modificar a abordagem de convite de participação às empresas, o qual passou a ser realizado inicialmente por meio de contato telefônico e oficializado por e-mail, juntamente com os documentos comprobatórios, que foram solicitados por 75% das empresas.

Vale ressaltar que para todas as empresas foram necessários, em média, mais de cinco ligações para que fosse possível conversar com um profissional responsável, sendo que todas estas ligações foram anotadas em planilha à parte registrando-se informações referentes às datas, nomes e orientações fornecidas. Durante o contato telefônico eram apresentados os objetivos e método para a realização da pesquisa, mas a oficialização dos convites ocorreu por e-mail. Posteriormente foram realizados vários outros contatos telefônicos às empresas convidadas para obter um posicionamento frente ao convite de participação.

Dessa forma, o processo de contatar as empresas foi composto de três etapas, a primeira foi o convite de participação, que ocorreu tanto pessoalmente quanto por telefone;

segunda, com a oficialização do convite via e-mail e a terceira de obtenção da resposta de participação por meio de contato telefônico.

As entrevistas ocorreram nas dependências das empresas em salas estabelecidas pelos próprios profissionais de recursos humanos, e foram registradas por meio de gravador de áudio portátil, após consentimento dos participantes, no período de novembro de 2014 a fevereiro de 2015. No entanto, de todas as entrevistas realizadas somente uma não obteve autorização para a gravação, e por isso o questionário foi preenchido manualmente pela pesquisadora seguindo exatamente as informações e solicitações do entrevistado, o qual ao final da entrevista foi revisado pelo mesmo, conferindo exatidão das informações. Outra entrevista também procedeu por método diferente, pois a autorização de participação da empresa somente foi fornecida mediante o envio do questionário via internet para que o mesmo fosse respondido e após seu preenchimento foi encaminhado por e-mail à pesquisadora. Cada entrevista teve duração média de 30 minutos e ao final de cada uma, em material à parte (diário de campo), foram realizadas anotações referentes à postura e receptividade das empresas.

3.6 Procedimentos para análise dos dados

O processo de análise buscou transformar os dados brutos em dados sistematizados para facilitar sua compreensão e possibilitar conclusões, a fim de obter maior compreensão acerca da realidade investigada.

Os dados coletados foram transcritos na íntegra, organizados em categorias e os conteúdos representativos distribuídos em tabelas a partir da técnica análise de conteúdo, que segundo Bardin (2000, p. 38), trata-se do “conjunto de técnicas de análise das comunicações, que utiliza procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens”.

Para esta autora a análise das mensagens deve ser estudada com base em três princípios: o primeiro é a pré-análise, na qual se realiza a leitura flutuante, a seleção do conteúdo, formulações de hipóteses e dos objetivos, a referenciação dos índices e a elaboração dos indicadores e, por fim, a organização do conteúdo. Esta pesquisa levou em consideração todas as doze entrevistas realizadas com as empresas. Por se tratar de uma entrevista semiestruturada, os objetivos e as hipóteses foram pré-estabelecidos na elaboração do questionário e das respostas foram extraídos os fragmentos temáticos. A

frequência relativa das subcategorias obtidas foi estabelecida como indicador para as análises. As entrevistas foram convertidas em arquivo de texto para posterior análise exploratória.

O segundo princípio consiste na fase de exploração do material, que propõe a codificação, identificação e frequência das unidades de registro para a categorização dos dados. Nesta etapa, as categorias pré-concebidas na elaboração do questionário foram desdobradas em subcategorias pela técnica de milhas, proposta por Bardin. Em seguida, foram identificados os elementos textuais das respostas que permitiram sua associação em subcategorias.

O terceiro refere-se ao tratamento dos dados, ou seja, processo de interpretação e estabelecimento de possíveis inferências. Os dados foram analisados com base na estatística descritiva, discutidos e comparados com a literatura da área.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os resultados obtidos a partir da coleta e análise dos dados foram distribuídos em duas seções denominadas: A) caracterização da empresa e B) caracterização dos funcionários com deficiência. Na seção A) caracterização da empresa há uma ramificação em três subseções intituladas: 1) processo de contratação, 2) organização e condições de trabalho e 3) permanência e desligamento. Na seção B) caracterização dos funcionários com deficiência há uma subseção denominada perfil geral, na qual são apresentadas informações referentes à maioria dos funcionários com deficiências que estão contratados nestas empresas.

Posteriormente, em função da quantidade de dados presente em cada uma das subseções estabelecidas, sobretudo nas três primeiras, os resultados foram separados por categorias temáticas. Deste modo, na primeira subseção, intitulada de 1) processo de contratação, as questões retratadas estão distribuídas em seis categorias temáticas. Na subseção nomeada 2) condições de trabalho, as questões abordadas foram repartidas em cinco categorias temáticas. Por fim, na subseção 3) permanência e desligamento as respostas obtidas foram divididas em três categorias temáticas. A última subseção, denominada perfil geral apresenta quatro variáveis demográficas. A estrutura de organização e sequência dos resultados apresentados pode ser observada no Quadro 3 a seguir.

Quadro 3. Estrutura de organização e sequência de distribuição dos resultados

Fonte: Elaborada pela autora.

4.1 Caracterização das empresas

Nesta seção, as informações apresentadas discorrem sobre diferentes momentos, que envolvem desde o planejamento para a inserção dos funcionários com deficiência nas empresas até as razões que podem gerar os desligamentos. Para preencher suas vagas de trabalho, os estabelecimentos desenvolvem um processo sistematizado, de menor ou maior

complexidade, distribuído em etapas que acontecem antes, durante e após a contratação. As condições de trabalho ofertadas pelos empregadores a seus empregados são estabelecidas no decorrer dessas etapas, as quais acabam por implicar na tomada de decisão, tanto por parte da empresa quanto dos funcionários, de firmar ou não um vínculo empregatício, como de mantê-lo. Por fim, a junção de todos esses elementos resulta no processo de contratação.

4.1.1 Processo de contratações de pessoas com deficiência

O processo de contratação dos funcionários por uma empresa abrange diferentes aspectos, muitos deles exigidos pela legislação. Para regulamentar as relações individuais e coletivas de trabalho foi sancionado, em primeiro de maio de 1943, o Decreto-Lei 5.452 que estabelece a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Para a contratação de PCDs, a regulamentação trabalhista é a mesma dos demais funcionários. Conforme a legislação nacional, não há normas especiais para assinatura e formalização do contrato de indivíduos com deficiência. As regras praticadas seguem as mesmas normas de contrato da CLT (BRASIL, 2007).

Para que não haja qualquer prática de cunho discriminatório nos ambientes de trabalho, isso no que diz respeito a esse grupo populacional, é possível o próprio trabalhador acionar diferentes recursos. Por exemplo, a Convenção Internacional sobre os direitos das pessoas com deficiência expressa que todas as questões ligadas às formas de emprego e mesmo às condições de recrutamento, contratação e admissão, permanência no emprego, ascensão profissional e condições seguras de trabalho não podem proceder de modo a discriminar com base na deficiência. Esta convenção também exprime o direito de condições de equidade com as demais pessoas (BRASIL, 2009).

Contudo, isso não significa que no cotidiano dos ambientes de trabalho, ou mesmo em outras circunstâncias, atos de discriminação não ocorram ou mesmo que essas pessoas tenham todas as suas necessidades atendidas, ainda que a Lei lhes garanta. Alguns dos problemas vivenciados pelas PCDs no mercado de trabalho são citados por Ribeiro e Lima (2011), e dentre eles aparecem manifestações de preconceito pelos indivíduos sem deficiência. Da mesma forma, Vasconcellos (2010), identificou condutas preconceituosas com indivíduos com deficiência nos ambientes de trabalho. Na opinião de 2.949 profissionais de recursos humanos, 60% consideram que nos ambientes laborais as PCDs

sofrem preconceito, seja por parte de gestores, colegas ou mesmo clientes (I.SOCIAL, 2015).

4.1.1.1 Início e motivos para contratação de pessoas com deficiência

A partir da fundamentação teórica apresentada é possível perceber que houveram significativas modificações na relação das PCDs com trabalho, principalmente no que diz respeito às políticas públicas que atualmente buscam ampliar o acesso ao emprego. Desse modo, esta categoria temática, busca expor o período em que as empresas estudadas passaram a incorporar em seu quadro de funcionários os cidadãos com deficiência e quais as razões que incentivaram essa inserção. Tais dados podem ser vistos na Tabela 4 a seguir.

Tabela 4. Início e motivos para as contratações de PCDs nas empresas.

Categoria	Subcategorias	FA (n)	FR (%)	Exemplos dos elementos textuais
Período inicial das contratações	Antes da Lei de Cotas	02	17	E2: “ <i>Seguramente, há mais de 20 anos [...]</i> ”.
	A partir da Lei de Cotas	08	66	E3: “ <i>[...] em 2009 a empresa começou a procurar PCD para atingimento de cota</i> ”.
	Não soube informar	02	17	E7: “ <i>Eu não sei falar em que época começou [...]</i> ”.
Motivos para iniciar as contratações	Fiscalização da Lei de Cotas	09	75	E3: “ <i>[...] porque veio à fiscalização e teve uma força tarefa para atingir o número de vagas destinadas às PCD</i> ”.
	Ação social	01	08	E2: “ <i>[...] não me recordo de quando é a lei, mas sempre trabalhamos com a inclusão do deficiente e também com a questão do idoso, que não é obrigatório</i> ”.
	Não soube informar	02	17	E7: “ <i>[...] desde quando teve lei, eu imagino isto. Talvez certa vez até tivesse alguém antes de ser normalizado, mas isso eu deixo em aberto que eu não vou saber te responder</i> ”.

Fonte: Elaborada pela autora.

Com base nestes resultados é possível observar que as contratações dos trabalhadores com deficiência iniciaram predominantemente (08/66%) após a criação da Lei de Cotas, sendo que os motivos apontados para o começo destas contratações foram, na maior parte das empresas (09/75%), a legislação juntamente com sua fiscalização.

Nessa mesma direção, outros estudos, verificaram que a principal razão para contratação da população com deficiência é a Lei 8.213/91. Em pesquisa realizada no norte do Paraná por Tanaka e Manzini (2005), a Lei de Cotas acabou sendo a alavanca propulsora para abertura de novas contratações de indivíduos com deficiência pelo mercado formal de trabalho. Semelhantemente, Araújo e Schmidt (2006) observaram uma maioria (42%) de contratação em função da Lei de Cotas, enquanto as demais (31%) alegavam ser devido a uma política de responsabilidade social. Lobato (2009), ao entrevistar nove empresas também identificou um menor número de estabelecimentos, precisamente três locais, que iniciaram suas contratações antes da referida lei vigorar.

Conforme, Tanaka e Manzini (2005), esse processo de contratação dos cidadãos com deficiência ocorreu de forma muito lenta e somente foi impulsionado quando o Ministério Público do Trabalho passou a realizar fiscalização rigorosa que, no caso de descumprimento da lei, sujeita as empresas a penalidades financeiras. Igualmente, Bergano-Júnior (2009) ao entrevistar cinco empresas privadas no município de São Paulo, averiguou que a contratação desse grupo para o trabalho passou a ser significativa após a fiscalização do cumprimento da lei.

Em relação às empresas que não souberam informar quando iniciaram as contratações, pode-se associar ao tempo do entrevistado no exercício do cargo, que foi de um ano e seis meses e três anos para E7 e E9, respectivamente. Todavia, a constante preocupação com a Lei de Cotas é pauta central dos relatos, até mesmo entre esses entrevistados que não souberam estimar quando iniciaram as contratações, como ilustra o relato a seguir.

E9: “[...] não sei te dizer se tínhamos o público e só depois que oficializamos para considerar na cota ou se veio depois da Lei”.

Uma particularidade encontrada entre as respostas e que merece destaque, foi o caso de uma das empresas que mencionou possuir funcionários com deficiência antes da Lei de Cotas e, controversamente, relatou que o motivo para as contratações é um Termo

de Ajustamento de Conduta (TAC) que reforça o comprometimento da empresa com o cumprimento da Lei de Cotas em um prazo de até dois anos. O trecho seguinte apresenta o relato.

E11: *“Sempre tivemos PCDs no quadro. Desde sempre, há 55 anos. [...]. Agora temos um termo de ajustamento de conduta assinado com o Ministério do Trabalho”.*

Dessa maneira, nota-se que nas empresas participantes a Lei em questão não apenas impulsionou a contratação das PCDs, como continua a ser o principal instrumento que a motiva. Percebe-se, também, uma preocupação dos representantes das empresas em apresentar uma postura socialmente correta das suas companhias, pois todos os relatos são imbuídos e regidos de modo explícito ou implícito pela Lei de Cotas, ainda que na prática não haja total observância da legislação.

4.1.1.2 Características das vagas

A definição das vagas é uma tarefa que, em geral, ocorre antes da contratação de um funcionário pela empresa, mas há situações em que por um interesse específico é realizada primeiro a contratação para depois estabelecer qual função será exercida pelo novo trabalhador conforme seu perfil. Nessa direção, esta categoria temática apresenta quem são os profissionais responsáveis e os fatores motivadores para a definição de vagas direcionadas as PCDs, quais são as funções e as razões para oferta das vagas disponibilizadas. Tais dados podem ser observados na Tabela 5 a seguir.

Tabela 5. Características das vagas destinadas as PCDs pelas empresas.

Categoria	Subcategorias	FA (N)	FR (%)	Exemplos dos elementos textuais
Responsável pela definição das vagas	Setor de RH	10	83	E1: “O RH da matriz que estabelece”. E5: “[...] todo processo é feito pelo RH”.
	Setor de RH em parceria com equipe especializada	02	17	E9: “A gente faz parceria com o ambulatório médico e junto com o pessoal da fisioterapia, que é uma empresa que presta serviço aqui dentro [...]”. E11: “Eu tenho alguns parceiros, um deles é a APAE e aí eu sei quais as vagas mais indicadas [...]”.
Motivos para definição de vagas para as PCD	Lei de Cotas	12	100	E2: “Bom, primeiro a gente tem a cota. Sabemos o mínimo que a gente precisa ter [...]”. E8: “[...] necessidade perante a lei trabalhista”.
Funções realizadas pelas PCD	Operacionais	12	100	E2: “Empacotador e abastecedor de feira”. E8: “Reposição, pacote e recepção”.
	Funções simples	06	50	E1: “[...] são departamentos com atividades mais simples, que não explora tanto o mental deles”.
Motivos para as funções realizadas	Funções com maior fluxo de funcionários	03	25	E5: “[...] onde a gente consegue um fluxo maior de pessoas entrando e saindo é na área produtiva”.
	Restrições de funções por medidas segurança	03	25	E4: “O DV, mesmo ele pegando peso ou não, não atrapalha em nada, mas nós não deixamos. Porque trabalhamos com paletes, empilhadeiras e isso tudo pode agravar. Então é uma norma interna deficiente não pega peso”.

Fonte: elaborada pela autora.

A partir destes resultados, observa-se que na maior parte das empresas (10/ 83%) são os profissionais de recursos humanos que decidem sobre as vagas ofertadas de modo independente, isto é, sem o auxílio de quaisquer outros serviços terceirizados. No que se refere aos motivos para disponibilidade de tais vagas, novamente a importância da Lei de Cotas fica evidente, pois para todas (12) as empresas, essa é a principal razão para destinar vagas às PCDs. Além disso, todas as empresas (12) apontaram que as funções geralmente realizadas por estes funcionários são operacionais, porque na percepção da maioria (06/50%) dos entrevistados essas atividades são mais simples.

Primeiramente, em relação à busca por auxílio de serviços terceirizados, é importante chamar a atenção que, embora duas empresas relataram procurar por esse tipo de apoio, novamente não se pode desconsiderar o caso da empresa E11. A empresa utiliza parceria com instituições especializadas, contudo afirmou que no passado encontrou dificuldades de contratação e, por não estar em conformidade com o previsto na Lei, atualmente cumpre um TAC. A entrevistada alegou ter conseguido preencher as cotas com ajuda especializada, ou seja, há indícios de que houve procura desse serviço somente após as fiscalizações e dificuldades em cumprir os percentuais. Para Maciel (2000), sensibilizar as pessoas, dentre elas os executivos de empresas privadas no que diz respeito à inclusão, exige a superação de imensas dificuldades.

Inclusive, na amostra estudada, alguns profissionais informaram ter dificuldade em contratar trabalhadores com deficiência, conforme pode ser visto no relato a seguir:

E8: “[...] não estamos preparados para lidar com funcionários surdos-mudos. Eu não sei e na minha loja não tem ninguém que sabe. Então eu não posso contratar e criar um problema para a pessoa”.

A inserção da população com deficiência no mercado formal de trabalho ainda é um assunto que precisa ser explorado nas empresas brasileiras, visto que, conforme coloca Garcia (2014), apenas a partir dos anos 2000 existe todo um aparato legal que busca facilitar a inclusão nos ambientes laborais. Em pesquisa realizada por uma empresa de consultoria, junto a 2.949 profissionais de recursos humanos, concluiu-se que 93% dos respondentes consideram que os gestores de PCDs necessitam de mais informações a respeito da contratação e gerenciamento desse grupo e 56% afirmaram não estar preparados para fornecer suporte a estes gestores (I.SOCIAL, 2015).

No que diz respeito às funções e aos motivos apontados para as vagas ofertadas, revelou-se que são baseados no nível de complexidade da atividade, em cargos com maior possibilidade de reposição de funcionários ou onde os riscos à segurança são menores, ao invés de serem fundamentados na correspondência entre as exigências para o cargo e as habilidades e restrições que os funcionários apresentem. Em outros estudos da área (ARAÚJO; SCHMIDT, 2006; GODKE, 2010) também foi constatado que a maioria dos funcionários com deficiência executa atividades operacionais. Outra pesquisa aponta que os profissionais de recursos humanos concordam que as vagas destinadas à inclusão têm baixa qualidade, inclusive na percepção das PCDs as oportunidades ruins e poucas emerge como as principais barreiras para inclusão no mercado de trabalho diferentemente do que acreditam os profissionais de recursos humanos que consideram a acessibilidade como a maior dificuldade (I.SOCIAL, 2015).

Frente a este resultado é possível apontar duas vertentes que explicam as alocações dos trabalhadores com deficiência nas atividades indicadas. A primeira é que as tarefas são operacionais e simples devido à baixa escolarização, pois observou-se que 78% dos contratados por cotas nestas empresas não concluíram o ensino médio, por exemplo, o fragmento a seguir que representa esta abordagem:

E11: Geralmente são as funções, hoje, mais operacionais, porque eu não tenho nenhuma pessoa com deficiência em uma carreira analítica. Não por ser um impedimento, mas porque eu não encontrei pessoas que tivessem condição de ocupar essas vagas [...] é difícil você encontrar hoje, pessoas com deficiência que tenham tido acesso a uma formação com mais qualidade, até por conta de locomoção de dependência. É muito comum que eles não tenham formação no ensino médio.

Uma segunda vertente que pode embasar a alocação dos funcionários em funções operacionais simples, de alto fluxo de funcionários ou com baixos riscos à segurança é a dificuldade em reconhecer quais funções podem ser exercidas por uma PCD. A identificação das reais potencialidades e limitações de cada indivíduo possibilita a oferta de cargos compatíveis e apropriados em funções não cogitadas, desde que em condições adequadas. Conforme o manual publicado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (2007) é comum a associação de certas deficiências a determinados tipos de cargos, entretanto essa associação é limitante e não possibilita perceber outras potencialidades que podem ser

desenvolvidas quando estão em postos que estejam devidamente adaptados, pois as atuais tecnologias têm lhes proporcionado executar atividades antes inimagináveis.

Os profissionais de recursos humanos quando não estão habilitados para trabalhar com indivíduos com deficiência, ou com alguns tipos de deficiência, podem tomar decisões no decorrer do processo de contratação baseadas no senso comum. Isso pode implicar diretamente em uma possível predileção por deficiências que sejam menos aparentes ou que exijam menores adaptações do ambiente e da equipe. Contudo, contratar somente pessoas com um tipo deficiência ou com deficiências leves pode ser considerado um ato discriminatório (BRASIL, 2007).

O conhecimento especializado é essencial para que seja possível reconhecer quais são as reais potencialidades e limitações do candidato com deficiência, e assim evitar circunstâncias que atribuam e constituam obstáculos no processo de inserção profissional, em decorrência do desconhecimento e/ou pela falta de igualdade de oportunidades. Nas entrevistas, nota-se que os argumentos para escolha das atividades são fundamentados por concepções que não consideram as potencialidades destas pessoas, pois o foco está nas características da deficiência como, por exemplo, ilustra os relatos a seguir:

E4: “[...] nós não contratamos auditivo porque trabalhamos com público o tempo todo e fica complicado”.

E7: “[...] eu não tenho aqui pessoa mutilada, pessoa que não tem um braço, porque eu não tenho como colocar essa pessoa para trabalhar no pacote”.

O estudo de caso realizado por Carvalho-Freitas (2009) em uma empresa de grande porte, em filiais localizadas nas regiões de Minas Gerais, Bahia e Paraná, indicou, após entrevistar gerentes e funcionários com e sem deficiência, que nesta companhia ainda há um maior foco na deficiência e suas limitações em detrimento às potencialidades. Para autora, a falta de treinamentos sistematizados, com debates mais abrangentes acerca da inclusão contribui para uma ausência de reflexão e aprendizagem sobre tema e isso tende a dificultar o reconhecimento dos diferentes membros da empresa quanto as suas próprias necessidades de preparação sobre o assunto. Semelhantemente, Duarte e Freschi (2013) realizaram um estudo exploratório junto a 12 empresas de porte médio da região de Guarulhos, pertencentes a diferentes ramos de atividade, e verificaram a necessidade de

treinamento para os profissionais recursos humanos, porque eles apresentaram dificuldades de contratar pessoas para preencherem as cotas.

A formação dos profissionais de recursos humanos é um dos pontos que podem ser inseridos nas mudanças necessárias para a adequada inclusão nos ambientes de trabalho. Conforme observou-se no presente estudo (ver Tabela 3) a formação destes profissionais é diversificada e muitas delas ainda não contemplam um conhecimento teórico sobre a inclusão ou nem mesmo a retratam de modo pontual. Casos encontrados nas entrevistas exemplificam esta situação tais como a formação em ciências contábeis, sistemas de informação e até mesmo somente o ensino médio.

A assessoria de especialistas ou a formação complementar dos profissionais já atuantes nas empresas, torna-se fundamental quando não há conhecimento para lidar com a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Algumas formas de assessoria são *workshops*, consultoria de profissionais especializados para treinamento ou avaliações pontuais, ou mesmo *benchmarking* dos processos de inclusão. Nesse sentido, o manual publicado pelo Ministério do Trabalho e Emprego sugere que as empresas busquem por auxílio junto às entidades e escolas especializadas, a fim de superar suas dificuldades por desconhecimento acerca de deficiência e de saber reconhecer as potencialidades e limitações desse grupo (BRASIL, 2007).

Compreender a inclusão implica fazer uma análise apurada dos postos e cargos de trabalho, para assim substituir o foco de atenção da deficiência para as modificações que precisam ser realizadas no entorno, como promover cargos com funções adequadas para efetivar a contratação. No estudo realizado por Bezerra e Vieira (2012), os mesmos visitaram empresas em que não há flexibilidade expressiva nas atribuições dos cargos disponíveis para promover a inserção de indivíduos com deficiência nos postos de trabalho. No entanto, sabe-se que quando um cargo exige um conjunto funções, as empresas, sempre que possível, devem desmembrar as funções de modo a adequar o cargo as peculiaridades dos candidatos (BRASIL, 2007).

Desse modo, restringir as funções que serão ocupadas pode não estar exclusivamente relacionado a um cuidado com trabalhador, como muitas vezes é exposto nos discursos de três das doze empresas entrevistadas, e, assim como já discutido, pode ser decorrente da dificuldade de reconhecer possíveis postos de trabalho, da exigência de treinamento diferenciado ou de requerer adaptações. Bezerra e Vieira (2012), colocam que, por vezes, as organizações contratantes afirmam levar em consideração algumas limitações

dos cargos por medo de acidente de trabalho, mas as preocupações estão mais centradas em evitar multas e implicações jurídicas do que propriamente com a segurança do funcionário.

Por fim, para a estruturação de uma empresa inclusiva e êxito do processo de inserção profissional é preciso intervir por meio de medidas educativas, sejam elas em parcerias com instituições especializadas, educacionais, órgãos governamentais ou não, mas de forma que contemple a todos os funcionários, em especial os profissionais de recursos humanos, para que eles não sejam sobrecarregados e sofram impactos em sua saúde devido às novas demandas para o exercício do cargo. Estudo coloca que os profissionais de recursos humanos têm o papel de capitanear a inclusão no mercado de trabalho e, embora eles sejam os mais indicados e preparados para corresponder a tal responsabilidade, os desafios implícitos nesta tarefa, de fato, as impactam (I. SOCIAL, 2015).

4.1.1.3 Recrutamento e seleção

As empresas, no momento de buscar por um novo colaborador, atuam conforme protocolo padrão para a divulgação da oportunidade de emprego e levam em consideração diferentes aspectos e estratégias para escolher, dentre os indivíduos que almejam a vaga, o que parece poder melhor contribuir para o crescimento da empresa. Nessa direção, a atual categoria temática apresenta quais são os meios adotados para captação de candidatos, os critérios de seleção estabelecidos e os procedimentos executados antes da contratação dos trabalhadores com deficiência. Tais dados podem ser observados na Tabela 6 a seguir.

Tabela 6. Recrutamento e seleção de candidatos com deficiência nas empresas.

Categoria	Subcategorias	FA (N)	FR (%)	Exemplos dos elementos textuais
Processo de captação	Procura espontânea	09	75	E10: “[...] é por demanda espontânea ao próprio setor de RH”.
	Serviço terceirizado	03	25	E2: “[...] temos parcerias, com o INSS, ASTI, ICESP que hoje são nossos maiores parceiros”.
Critérios de Seleção	Características da deficiência	05	42	E12: “[...] ter um menor grau de PCD para poder entender o que se fala e para poder desempenhar o trabalho”.
	Nível de escolaridade	05	42	E9: “[...] formação, pedimos pelo menos o ensino médio completo”.
	Ausência de critérios por ser PCD	02	16	E3: “[...] estamos sendo o menos criterioso possível, porque com uma análise mais criteriosa acabamos não contratando ninguém”.
Procedimento de seleção	Entrevista padrão	06	50	E7: “[...] entrevistamos a pessoa, batemos um papo e ele é avaliado normalmente como qualquer outra pessoa, não tem nada específico”.
	Análise do laudo médico	03	25	E1: “[...] com o laudo em mãos encaminhamos para o setor responsável para uma análise de aprovação ou não”.
	Prova/teste de conhecimentos específicos	03	25	E9: “[...] é realizado uma prova básica de conhecimentos de português, matemática e redação simples e esse é o processo padrão”.

Fonte: elaborada pela autora.

Os resultados encontrados demonstram que a forma de captar pessoas ocorre predominantemente (09/75%) por meio de procura espontânea do candidato à empresa (09/75%). Os principais (05/42%) critérios considerados na seleção são as características

da deficiência e o nível de escolaridade. Dentre os procedimentos utilizados para essa etapa de recrutamento e seleção, a entrevista padrão destacou-se como a conduta mais citada (06/50%).

Novamente é possível perceber que o número de empresas que buscam apoio por meio de serviço terceirizado é baixo. Contudo, dentre as empresas, há aquelas que procuram por serviços mais abrangentes, e mesmo entre os especializados, dependendo do serviço acionado, alguns podem apresentar problemas. Por exemplo, os relatos a seguir ilustram estas circunstâncias:

E12: “[...] se não houver currículos procuramos o PAT, e no caso de não utilizarmos, a gente procura o um serviço do governo [...]”.

E11: “[...] há uma falta de instituições que mantenham um cadastro de pessoas interessadas em iniciar atividade no mercado de trabalho. Eu procurei vários lugares aqui que trabalham com deficientes, mas eles não têm um cadastro específico [...]”.

Receber auxílio de serviço terceirizado é de grande relevância e pode contribuir para êxito processo de inclusão nos ambientes de trabalho, entretanto, essas relações envolvem diferentes pontos que precisam ser ponderados, por exemplo, os meios de comunicação utilizados para aproximar ambas as empresas e a qualidade dos serviços ofertados têm que corresponder às demandas do mercado. Por isso, é de fundamental importância considerar a capacidade do serviço que está sendo solicitado, pois, mesmo entre os profissionais habilitados não é simples realizar a seleção/recrutamento e podem haver dificuldades para avaliação e indicação de atividades. Além disso, não é fácil encontrar esse tipo de serviços, visto que o governo não cria programas dessa natureza e são poucas as instituições que o fornecem.

Essa situação de distanciamento entre empresas e instituições especializadas, também foi observada em pesquisa de Araújo e Schmidt (2006): os estabelecimentos não procuravam por apoio especializado no momento de buscar por candidatos e as instituições não forneciam serviços de suporte às contratações que justificasse as empresas terem maior interesse, e, dessa forma, existe uma dificuldade de desenvolver um diálogo produtivo que realmente favoreça aqueles com deficiência. Igualmente, Nascimento e Miranda (2007), ao estudarem, na cidade de Salvador, como ocorre o serviço de parceria das instituições

especializadas, tanto pública quanto particulares, no preparo e inserção de PCDs no mercado de trabalho, verificaram que a profissionalização se encontra distante dos interesses tecnológicos e produtivos exigidos atualmente pelos empregadores. Da mesma forma, Duarte e Freschi (2013) ressaltam a importância de os serviços de consultorias estarem de acordo com o propósito das empresas.

Por outro lado, há companhias que buscam por esse tipo de serviço. Bezerra e Vieira (2012), ao visitarem empresas privadas que empregavam pessoas com deficiência intelectual, observaram que os contratantes ao invés de realizarem o processo de recrutamento e seleção, acionam e informam as instituições especializadas sobre o perfil pretendido para vaga e tais instituições encaminhavam o candidato considerado adequado. De modo igual, Duarte e Freschi (2013) encontraram que na etapa de seleção 55% das empresas entrevistadas solicitavam auxílio especializado.

O manual publicado pelo Ministério do Trabalho e Emprego enfatiza sobre a importância de uma equipe preparada para efetuar a seleção dos candidatos com deficiência para viabilizar tais contratações, pois é preciso ter clareza que as exigências requeridas devem estar adequadas às peculiaridades deste público. Quando isso não ocorre, poderá ser considerado um perfil de candidato sem qualquer tipo de restrição e isso inviabiliza a contratação podendo se configurar como uma fraude contra a Lei de Cotas (BRASIL, 2007). Embora tenha ocorrido em menores percentuais, na amostra estudada houve entrevistados que expressaram abertamente uma total ausência de critérios, enquanto outros exigiam um nível mínimo de escolaridade. O grau de instrução também aparece como um pré-requisito ou preferência, no estudo de Araújo e Schmidt (2006), as autoras observaram que no processo de seleção 43% dos empregadores solicitam o ensino fundamental completo e 33% o ensino médio completo ou em curso, em decorrência desse critério possivelmente os tipos de pessoas contratadas foram em maior número aquelas com deficiência auditiva e deficiência física e em menor percentual a deficiência visual.

Todavia, é importante ter atenção para que os próprios critérios e procedimentos de seleção não passem a funcionar como barreiras à contratação de certos tipos de deficiência, por exemplo, a aplicação de provas e testes, se não forem elaborados de modo a considerar todos os possíveis candidatos às cotas, podem vir a excluir, por exemplo, as pessoas com deficiência intelectual. Nesse sentido, o manual supracitado coloca que deve ser dada a oportunidade aos candidatos com deficiência de fazer testes para demonstrarem suas reais condições de executar o trabalho, pois estas pessoas não tiveram as mesmas

oportunidades de acesso à escolarização e, mesmo sem certificação, tiveram acesso ao conhecimento por meio de outras vias como o apoio da família ou comunidade local, mas muitas vezes há empresas que exigem de forma generalizada um nível de escolaridade que não corresponde de fato ao exercício da função (BRASIL, 2007).

Desse modo, é fundamental a existência de critérios e procedimentos sistematizados e aplicáveis para todos os candidatos, e que os avaliadores consigam realmente fazer uma análise que considere e permita reconhecer as reais competências e restrições do sujeito, e o quanto possível, flexibilizar e adaptar as funções que promovam condições iguais de oportunidades a estas pessoas em comparação às demais. O recrutamento praticado nas empresas entrevistadas nos moldes como estão sendo executados reiteram a deficiência como foco central que, somado à ausência de ações que consideram suas particularidades, reforçam os indícios de que tal etapa do processo de contratação não ocorre com condições de equidade e isso pode acarretar um efeito em cadeia e produzir outras dificuldades no decorrer da fase de seleção, inclusive para concretizar a contratação.

4.1.1.4 Avaliação dos funcionários após contratação

Após a contratação de um funcionário existem vários elementos importantes a serem considerados, a avaliação é um deles, visto que implica diretamente sobre trajetória do trabalhador na empresa. Dessa forma, essa categoria temática expõe quem é o responsável por executar essa função e quais características são avaliadas. Tais dados podem ser observados na Tabela 7 a seguir.

Tabela 7. Avaliação dos funcionários com deficiência após contratação pelas empresas.

Categoria	Subcategoria	FA (N)	FR (%)	Exemplos dos elementos textuais
Responsável	Funcionário líder	10	84	E6: “A avaliação é feita pelo encarregado [...]”.
	Colega de função	01	08	E9: “[...] ele tem um padrinho, então é outro funcionário mais antigo que vai acompanhar [...]”.
	Não respondeu	01	08	E7: “Esse critério eu não gostaria de responder por que é sigilo da empresa [...]”.
Características avaliadas	Desempenho nas atividades	10	48	E10: “É avaliado o desempenho na atividade [...]”.
	Comportamento	06	28	E12: “[...] a disciplina do funcionário no trabalho, a parte de higiene e a manutenção do uniforme”.
	Relações interpessoais	05	24	E8: “[...] relação com próprios colegas de trabalho”.

Fonte: elaborada pela autora.

Os resultados obtidos revelam que na maior parte das empresas (10/84%) a avaliação é realizada por um funcionário líder do setor e a principal característica avaliada é o desempenho na atividade.

Novamente os dados encontrados reiteram a importância de informar toda a empresa a respeito da inclusão, pois a partir do momento que diferentes funcionários – líder do setor ou colega de função – passam a fazer a avaliação dos trabalhadores com deficiência eles também precisam estar orientados quanto à forma de desenvolver tal avaliação. O manual do Ministério do Trabalho e Emprego deixa claro que as PCDs devem receber uma avaliação de desempenho especial e realizar uma avaliação diferenciada não é um ato discriminatório ou paternalista. Inclusive a própria CLT coloca que há um menor rendimento neste grupo, e por isso não autoriza o uso desse critério para fins salariais (BRASIL, 2007).

Em relação à forma de avaliar o desempenho, observou-se uma divergência de condutas, existem empresas que impõem as mesmas exigências aos funcionários com e sem deficiência, enquanto outras mencionam ter uma postura diferente com cada um deles. Os relatos a seguir retratam estas circunstâncias:

E2: “[...] não vamos mandar um cadeirante subir as escadas, mas dentro das limitações dele, ele tem que ser tratado de maneira normal e é isso que a gente passa para as equipes. Tem que ser cobrado, há metas para serem atingidas [...]”.

E3: “[...] a gente entende a limitação de cada um, então não cobramos a mesma produtividade dos demais [...]”.

Em relação à questão de os funcionários com deficiência corresponderem às expectativas das empresas, Carvalho-Freitas (2009), observou que alguns gestores relatam ser mais paternalistas com esse grupo. Já em estudo de Godke (2010), apesar da apresentação individualizada dos resultados sobre a forma de avaliação da capacidade produtiva desses trabalhadores, é possível perceber que todas as empresas esperam uma produtividade igual a dos demais. Para fins legais, o respeito com os limites e peculiaridades desse grupo não podem representar uma ausência de exigências para o cumprimento das obrigações trabalhistas que foram estabelecidas em contrato (BRASIL, 2009). Então, compreende-se que a cobrança é um ato legítimo, desde que sejam dadas as condições necessárias para que os funcionários com deficiência consigam seu melhor desempenho, caso contrário, a deficiência pode ser apontada indevidamente como a causa do baixo rendimento.

Dessa maneira, no momento de avaliar é preciso levar em consideração alguns elementos, como avaliador, método de avaliação, posto de trabalho, ferramentas e a preparação do funcionário, os quais precisam ser ponderados para que não incorra deles se configurarem como obstáculos para satisfatório desempenho. Nesse sentido, o manual de orientação do Ministério do Trabalho e Emprego coloca que para avaliar um funcionário é preciso certificar se o mesmo teve acesso aos treinamentos, manuais, regulamentos, a todas as informações necessárias sobre a empresa e se houve adaptação do posto de trabalho, pois a ausência destas condições pode tanto resultar em prejuízos para saúde quanto redundar em menor produtividade (BRASIL, 2007).

A avaliação é fator relevante que precisa ser desenvolvido com cautela pois pode implicar sobre o futuro profissional. Os empregadores desejam um colaborador produtivo e os funcionários desejam ser reconhecidos, por isso, ter um método de avaliação estruturado adequadamente pode contribuir para conservar o vínculo empregatício. Contudo, na amostra estudada houveram empresas que apontaram desenvolver uma avaliação sistematizada, enquanto outras manifestaram não possuir um protocolo específico. Os relatos a seguir ilustram os procedimentos de avaliação executados:

E2: “[...] temos uma ficha com alguns critérios que o gerente usa para avaliar e para depois dar feedback ao funcionário”.

E5: “Na verdade nós não temos um critério assim muito específico, por enquanto nós não temos um critério de avaliação [...] então a avaliação acaba sendo de acordo com o desenvolvimento da pessoa, nada formal”.

E9: “Nós temos a rota de capacitação [...] ao final do período de experiência o padrinho vai fazer uma avaliação no formulário e se considera que ele está apto ou não, mas mesmo inapto ele não é mandado embora. Então, tem mais de três meses”.

Além disso, algumas empresas referem que o método de avaliação executado é igual entre os funcionários com e sem deficiência. Essa conduta também foi identificada no estudo de Godke (2010). Por outro lado, alguns dos entrevistados informaram ter um posicionamento diferenciado para avaliar esse grupo. Os relatos a seguir, evidenciam essas diferenças:

E11: “[...] é o mesmo processo de avaliação dos outros colaboradores. Aqui a gente não faz distinção [...]”.

E12: “[...] no processo de avaliação deles a gente tem um olhar diferenciado, porque eles já têm um nível intelectual diferente [...]”.

Ainda que cada empresa tenha suas particularidades quanto a seus métodos de avaliação, é imprescindível que o avaliador designado tenha condições de identificar e

considerar os diversos fatores envolvidos, sejam os correspondentes ao funcionário ou à empresa. Caso contrário, há maiores chances de uma avaliação marcada por uma visão despreparada para a inclusão e que falha por ser demasiadamente rígida ou muito branda. Entretanto, para algumas empresas a avaliação pode não ser foco de preocupação, por ter um cunho fictício, já que é preciso cumprir a Lei de Cotas, e para estar em conformidade com legislação existem diversas dificuldades para a contratação deste público, o que também cabe questionamento sobre o entendimento distorcido do que representa a inclusão profissional.

4.1.1.5 As dificuldades de contratação

A inclusão da população com deficiência no mercado de trabalho ainda é um processo em construção, permeado de problemas tanto de ordem individual quanto coletiva, mas que podem ser superados e o auxílio dos profissionais de recursos para minimizar os obstáculos identificados é imprescindível. Nesta direção, esta categoria temática, expõe os principais fatores que dificultam a contratação dos indivíduos com deficiência pelas empresas. Tais dados podem ser observados na Tabela 8 a seguir.

Tabela 8. Dificuldades de contratação dos funcionários com deficiência pelas empresas.

Categorias	FA (N)	FR (%)	Exemplos dos elementos textuais
Características da deficiência	05	42	E9: “A dificuldade é a deficiência dos candidatos ser compatível com o nosso posto de trabalho [...]”.
BPC	04	33	E7: “[...] a pessoa não quer perder o benefício para trabalhar, eles preferem ficar em casa recebendo o benefício do que estar trabalhando”.
Captação de candidatos	03	25	E5: “[...] dificuldade maior para a contratação é ter pessoas, é ter currículos para selecionar, seria o banco de currículos mesmo”.

Fonte: elaborada pela autora.

As principais dificuldades sinalizadas pelos entrevistados foram as características da deficiência (05/42%), seguidas da presença do Benefício da Prestação Continuada

(BPC) (4/33%) e em menor proporção os problemas para a captação de candidatos (3/25%).

A dificuldade em relação às características da deficiência revela a busca das empresas em encontrar pessoas que aparentemente possam se enquadrar nas condições existentes sem a necessidade de significativas modificações, ou seja, há interesse por aqueles que possam se ajustar às condições já postas. Corroborando com esse aspecto, outro estudo, também realizado em um município do interior paulista, verificou igualmente que para alguns profissionais de recursos humanos a deficiência está localizada na pessoa e assim a adaptação e permanência do funcionário na empresa resultam da capacidade do indivíduo de se adequar às condições do meio (LOBATO, 2009).

Isso coloca em evidência que, embora a vigente proposta seja a de inclusão na prática, ainda permanece o paradigma da integração, os quais são provenientes de opostos modelos de compreensão da deficiência. Conforme Werneck (2004), o paradigma da integração sustenta os pensamentos do modelo médico, enquanto a inclusão corresponde às ideias do modelo social. Para o tradicional modelo médico, a deficiência é um problema de ordem individual e sua causa reside no indivíduo e sua lesão, inversamente, o modelo social interpreta a deficiência como resultado da incapacidade do ambiente social em prever e incorporar a diversidade (DINIZ, 2007). Atualmente no mundo ocidental ainda se convive com ambos modelos e essa justaposição antagônica de se entender a deficiência gera dilemas (WERNECK, 2004).

No que diz respeito à dificuldade de contratação em função da presença do BPC, ou seja, política de auxílio assistencial, destinada à PCD que preenche os critérios legais do programa, essa é uma questão que também aparece e é discutida por outros estudos da área. Em pesquisa junto a cinco APAEs da região de Minas Gerais, Costa et al. (2011), perceberam o BPC como um entrave para a inserção profissional. Igualmente Neves-Silva, Prais e Silveira (2015) encontraram o BPC como uma das principais barreiras para inclusão dos cidadãos com deficiência no mercado de trabalho.

No entanto, é possível perceber que existem diversos aspectos que envolvem esse assunto. Primeiramente, é importante levar em consideração o direito legítimo desse recurso pela histórica privação e desigualdade social imposta a essa parcela da população. De acordo com Santos (2008), o BPC foi criado para aqueles que não possuem condições de serem incluídos via trabalho, e essa é uma forma de reparar as injustiças geradas e mantidas pelo capitalismo. Segundo os dados do Ministério do Desenvolvimento Social,

em 2012, o país possuía 3,6 milhões de beneficiários com BPC, dos quais 1,9 milhões são PCDs.

Ainda há a situação daqueles com deficiência severa que, assim como as demais pessoas, precisa ter meios de suprir suas necessidades básicas, além de outras específicas e por vezes onerosas em função de seu acometimento, mas que possuem alta probabilidade de não serem absorvidos pelo mercado. Neves-Silva, Prais e Silveira (2015) retomam que uma das finalidades desse auxílio é atender financeiramente aqueles com deficiência severa que não tiveram condições de ingressar no mercado de trabalho. Santos (2011) em seu estudo junto a 30 sujeitos com deficiência beneficiários do BPC em Unaí/MG verificou que tal recurso proporciona bens de consumo básicos de alimentação, tratamento de saúde e gasto com moradias para os mesmos e suas respectivas famílias, porque há cidadãos com deficiência que, em função do grau de restrição corporal, idade ou pouca formação educacional e profissional, as políticas de inclusão não são suficientes para proporcionar sua entrada no mercado de trabalho.

Dessa maneira, renunciar a um direito para competir por um emprego, em geral, no exercício de funções com remuneração próxima ao valor do auxílio, transpor as diversas barreiras de acessibilidade urbana e nas empresas, corresponder às demandas do cargo e das relações interpessoais e, ter o apoio familiar são fatores que impactam nessa tomada de decisão e precisam ser ponderados. Pereira e Passerino (2012) encontraram como um dos principais argumentos das empresas para dificuldade de contratação dos funcionários com deficiência, a equação da baixa qualificação e baixos salários que pode acarretar no interesse pelo benefício em vez do risco, com inseguranças e dificuldades, de trabalhar. Para Neves-Silva, Prais e Silveira (2015), as PCDs, assim como quaisquer cidadãos, procuram por segurança e mesmo que interessados em trabalhar eles temem o preconceito, o desemprego e a perda da renda assistencial. Semelhantemente, Lobato (2009), identificou que algumas PCDs deixam de trabalhar para não perderem o benefício. O receio em abdicar desse auxílio é claramente exposto, por exemplo, no relato a seguir:

E3: “[...] as PCDs têm o benefício do governo. Deixar esse benefício para ser registrado é um risco porque aqui pode não dar certo e depois tentar ter novamente esse benefício é muita burocracia. Então o benefício é mais uma dificuldade [...]”.

No entanto, recentemente a Lei 12.435 de 2011 altera a Lei que dispõe sobre a organização da Assistência Social com o acréscimo do artigo 21-A, por isso atualmente é possível ter o auxílio suspenso quando se realiza atividade remunerada e inclusive para aqueles na condição microempreendedor individual. Em caso de desemprego, desde que não haja outro benefício previdenciário, é possível solicitar a continuidade dos pagamentos sem a necessidade de perícia médica. Na contratação como menor aprendiz é liberado receber concomitantemente o benefício e a remuneração por até dois anos (BRASIL, 1993). O desconhecimento dessas informações pode reforçar a preferência pelo recurso assistencial ao invés do trabalho. Lima e Jurdi (2014) constataram que por desconhecimento, as famílias apresentam receio de perder definitivamente o benefício. Já na visão de Neves-Silvia, Prais e Silveira (2015), pode ser decorrente da pouca confiança em acreditar na continuidade política, ausência de agilidade e burocracias nos órgãos públicos. Independentemente, na visão de Garcia (2014), a aposentadoria deveria ser mantida mesmo que a pessoa esteja empregada, pois essas pessoas possuem uma série de despesas adicionais em consequência de sua limitação funcional. Em contrapartida, acredita-se que essa proposta provavelmente encontraria resistência pela inviabilidade financeira, pois a obrigatoriedade das cotas é uma maneira de incentivar a entrada no mercado formal de trabalho e amenizar os gastos públicos com a suspensão do auxílio.

Não obstante, há pessoas que mesmo comprovando seu direito podem ter dificuldades de obtê-lo. Em pesquisa sobre a distribuição do BPC, Medeiros, Neto e Barro (2009) averiguaram que o programa contém erros, mesmo sendo em menores casos e em baixa intensidade, há famílias que não preenchem o critério de renda e passam a receber os pagamentos que ainda são insuficientes à cobertura da população alvo do programa.

Então, é preciso refletir que cada vez mais, o número de pessoas que podem ser atendidas diminui, visto que o custo para manter o programa pode rever sua oferta. Embora hoje isso seja um direito, no futuro pode vir a deixar de ser, devido a mudanças políticas e econômicas, equivalente a atual situação que cogita diminuir o número de beneficiários do bolsa família. No Brasil, o BPC representa o maior gasto público, à medida que a soma de todos os valores pagos atingiu no ano de 2012 a quantia de R\$ 27, 8 bilhões e em 2014 sua estimativa era de R\$ 30, 5 milhões, ou seja, quase 50% acima do valor de R\$ 23, 9 bilhões repassados pelo Bolsa família, o maior programa de assistência governamental em termos de cobertura no país (BIM; MUROFUSE, 2014). Já em 2015, o governo brasileiro calculou o gasto de R\$42 bilhões de reais com o BPC enquanto que para o bolsa família o valor foi

de R\$27bilhões, por isso o BPC é um programa de maior investimento e menos efetivo no combate as desigualdades quando comparado com o programa Bolsa família (NERY, 2014).

Em pesquisa (PENALVA; DINIZ; MEDEIROS, 2010) a respeito dos argumentos orçamentários das recentes decisões do Supremo Tribunal Federal (STF) foi trazida como principal conclusão que a elevação do critério de renda conduzirá a um aumento dos cidadãos legalmente elegíveis para serem atendidos pelo programa, porém em função dos atuais erros de focalização da política a ampliação de custos, será menor que o crescimento populacional legalmente elegível.

Em suma, o funcionamento do BPC ainda enfrenta problemas na sua efetivação e no alcance absoluto a todos que dela necessitam. Seu caráter restritivo, que diz respeito tanto à renda quanto ao conceito pouco abrangente da deficiência, são as maiores controvérsias enfrentadas pela população que não consegue acessá-lo (SANTOS, 2008). Mesmo com limitações, pode-se considerar ainda que em algum momento o benefício é necessário, antes de atingir a idade de ingresso no mercado de trabalho, ou seja, a partir dos 16 anos, para fim de celebração de contratos de trabalho. Ou ainda antes, no caso do menor aprendiz, mas as decisões sobre a viabilidade ou não da escolha devem ser resultado de discussão em âmbito familiar.

A família é um fator importantíssimo a ser considerado, porque ela pode exercer grande influência para impulsionar ou não a busca pelo benefício ou por um emprego. De acordo com estudo a respeito da avaliação e implementação do BPC, a maior parte (61,6%) dos beneficiários com deficiência possui um representante legal, e isso confirma a hipótese de os familiares serem, às vezes, os únicos vínculos entre o favorecido e a vida social (BRASÍLIA, 2006). Em vista disso, estudos na área discutem alguns dos motivos que interferem na conduta adotada pela família de recorrer ou não ao programa de proteção social. Segundo Neves-Silvia, Prais e Silveira (2015), os familiares podem desestimular a procura pelo trabalho porque muitas vezes a única renda da casa é o BPC. Nessa mesma direção, Santos (2011), coloca que a concessão do benefício está relacionada com a elevação da independência social e financeira delas para com suas famílias e contribui para aumento das noções de autonomia e cidadania, sendo assim, um instrumento capaz de proteger tais indivíduos e suas famílias da situação de vulnerabilidade social derivada da pobreza ou desemprego.

Por outro lado, também é fundamental levar em consideração a situação das famílias que, apesar de não precisarem da renda do benefício, igualmente podem preferir deixar seus filhos fora mercado de trabalho, pois em geral, exigem das mesmas esforço e envolvimento, por superproteção ou pelo próprio descrédito. Pereira e Passerino (2012) discutem que o medo do desconhecido e a superproteção familiar podem conduzir, em partes, para a opção de não trabalhar. Duarte e Denari (2013), ao entrevistarem o pai de um adulto de 23 anos com deficiência intelectual, averiguaram não existir expectativas de inserir seu filho no mercado de trabalho em função de suas características, entretanto, não houveram apontamentos de demandas correspondentes à família. Lima e Jurdi (2014) verificaram que dentre as maiores dificuldades para plena inserção no mercado de trabalho, a família muitas vezes apresenta o sentimento de pena ou culpa ao incentivar que pessoa comece a trabalhar.

Muitas vezes por desconhecimento da função social do trabalho, por exemplo, de estimular a aquisição e o aperfeiçoamento de habilidades, autonomia, independência, sentimento de participação social, entre tantos outros aspectos que são fundamentais para desenvolvimento de qualquer indivíduo, não são levados em consideração. No entanto, é preciso ponderar que em algum momento, pela lei natural da vida, essas pessoas não terão a proteção de seus pais ou familiares. Embora esse direito seja de grande auxílio, ainda assim, conseguir estar no mercado formal de trabalho representa ganhos inestimáveis, apesar de existirem mazelas, rompe-se essa condição de assistencialismo. Zuim (2012), em seu estudo junto a sete famílias de indivíduos com deficiência verificou que quase a totalidade dos participantes não era beneficiária, porque seus familiares conseguiam trabalhar e manter a rotina da casa de modo a possibilitar que o membro da família com deficiência pudesse buscar pela sua colocação no mercado de trabalho, seja em função da independência, ou por reconhecerem que a pessoa se sentia melhor por estar empregada, ou mesmo para ajudar financeiramente na casa.

Em relação à dificuldade de captação dos candidatos, uma possibilidade a ser considerada corresponde ao método de divulgação, seleção e recrutamento exercidos, os quais podem restringir o número de candidatos em potencial, isto é, talvez caiba as empresas rever suas possíveis barreiras metodológicas de forma a possibilitar e estimular a participação de mais pessoas em buscar por um emprego na empresa. Araújo e Schmidt (2006) também observaram que 25% das empresas entrevistadas por eles afirmaram ter

pouca oferta de mão-de-obra para preencher as cotas, porém isso se choca com a taxa de desemprego encontrada entre essa parcela da população.

Assim, as principais dificuldades citadas para a contratação de pessoas cotistas foram as características da deficiência e a presença do BPC, mas tais dificuldades podem vir a ser minimizadas por meio de processos de contratação pautados na inclusão que valorizem a equidade de condições, pela atualização do conhecimento a respeito das legislações e ampla disseminação da função social do trabalho apesar de suas mazelas. A inserção no trabalho, da mesma forma, como outras modalidades de inserção social, configura um panorama nem sempre favorável, como na escola por exemplo, em que experiências positivas e negativas se alternam quando se fala de pessoas com deficiência, não sendo incomum a falta de condições de acesso ao ambiente escolar, ao conteúdo e ao ensino de qualidade.

4.1.1.6 Aspectos positivos e negativos relacionados à contratação

A percepção dos profissionais de recursos humanos a respeito do que eles consideram como positivo ou não em relação a inserção daqueles com deficiência nos ambientes de trabalho fornece indícios de como o conceito de inclusão está sendo incorporado no meio empresarial. Dessa forma, esta categoria temática, apresenta os aspectos que foram apontados como vantajosos e desfavoráveis desse processo de contratação dos trabalhadores com deficiência. Tais dados podem ser observados na Tabela 9 a seguir.

Tabela 9. Aspectos positivos e negativos relacionados à contratação dos funcionários com deficiência.

Categoria	FA (N)	FR (%)	Exemplos dos elementos textuais
Funcionários dedicados	05	42	E10: “[...] muitas vezes há mais comprometimento de um PCD do que de outros que não são”.
Crescimento pessoal do funcionário	05	42	E12: “[...] são as contratações porque é a chance de eles mostrarem a sua capacidade, para eles é um provar: eu sou capaz de fazer”.
Maior oferta de emprego	01	08	E4: “[...] eu não tenho vaga para ninguém, mas se for um deficiente eu contrato mesmo que eu não tenha a vaga, porque futuramente eu sei que vou precisar”.
Benéfico para equipe	01	08	E2: “[...] gera um crescimento na equipe como um todo, que aprende a receber uma pessoa diferente, aprende a lidar com as diferenças, o que é muito importante”.
Demanda de ações diferenciadas	06	50	E9: “[...] mais dificuldade para assimilar os treinamentos e os conceitos metodológicos”.
Conflito nas relações entre PCD e PSD	03	25	E3: “[...] as outras pessoas que muitas vezes não sabem lidar com pessoas diferentes”.
Baixa oferta de mão obra	02	17	E10: “[...] encontrar esses profissionais no mercado”.
Baixa qualificação profissional	01	08	E11: “A formação. É difícil você encontrar hoje, PCDs que tenham tido acesso a uma formação com mais qualidade [...]”.

Fonte: elaborada pela autora.

Os principais aspectos positivos verificados foram para cinco dos 12 profissionais de recursos humanos (42%) o fato dos funcionários com deficiência serem pessoas mais dedicadas ao trabalho quando comparadas aos demais. Da mesma forma, outros cinco (42%) entrevistados mencionaram como ponto positivo poder proporcionar crescimento pessoal a esses indivíduos. Já em relação ao aspecto negativo, metade dos entrevistados, afirma que a necessidade de ações e/ou recursos diferenciados emerge como uma situação desfavorável.

Em relação ao reconhecimento dos funcionários com deficiência como pessoas mais dedicadas ao trabalho: Carvalho-Freitas (2009), ao estudar o caso de uma empresa de grande porte, também verificou que na opinião de 42% dos gestores existem diferenças de comprometimento entre os funcionários com e sem deficiência, enquanto 58% não consideram o grupo com deficiência sendo mais comprometido que os demais. Igualmente, Godke (2010) averiguou que para algumas empresas certas categorias de deficiência demonstram um maior comprometimento com trabalho ao passo que para a maioria nenhum dos funcionários com deficiência é mais comprometido, como forma de compensar a deficiência. Semelhantemente, Vasconcellos (2010), ao entrevistar funcionários e empregadores na Bahia, detectou situações que denominou de “ironias da desigualdade” e dentre elas aparece a utilização daqueles com deficiência como exemplo de bom funcionário e disciplinamento, pela superação de limites e internalização das regras de produtividade; e a interpretação da deficiência como virtude, por poder resultar em maior acesso ao emprego e maiores problemas nas relações entre chefes e funcionários sem deficiência em decorrência da inserção das PCDs.

No entanto, ao observar de forma conjunta os resultados aqui encontrados, eles indicam que há um reduzido interesse por parte destas empresas em investir em seus colaboradores com deficiência, porque embora elas estejam cientes de que a inserção no mercado de trabalho pode contribuir para o desenvolvimento dessas pessoas e que haja uma perspectiva de retorno positiva, que pode ser identificada pelo reconhecimento de sua dedicação ao trabalho, ainda sim, a possível necessidade de ações e/ou recursos diferenciados é interpretada como situação negativa. O relato a seguir, por exemplo, ilustra claramente esse conflito:

E2: O positivo é a questão da inclusão. É importante tanto para a nossa equipe que aprende a receber uma pessoa diferente, aprende a lidar com as diferenças, o que é muito importante. Então, gera um crescimento na equipe como um todo. E o ponto negativo é que realmente exige um acompanhamento diferenciado, é preciso treinar os deficientes para recebê-los de uma maneira correta. O treinamento demora um pouco mais para tornar a pessoa produtiva e conseguir exercitar as suas tarefas. Então existe um prazo um pouco maior.

Esse descompasso entre as demandas do mercado de trabalho e o preparo da população com deficiência foi sinalizado por diferentes estudos (NASCIMENTO;

MIRANDA, 2007; GODKE, 2010; RIBEIRO; LIMA, 2010; DUARTE; FRESCHI, 2013) já mencionados. Assim, tomando por base o referencial teórico apresentado, é possível entender que durante muito tempo a população com deficiência teve pouco acesso aos ambientes de trabalho e escolares, sendo mantidas em locais segregados, sem a projeção de ocupar vagas no competitivo mercado formal de trabalho. Todavia, as consequências dessa época de privações são hoje os problemas para inserção profissional juntamente com a falta de preparo da sociedade para compreender e aceitar as singularidades, entretanto essas dificuldades – ausência de habilidades de empregabilidade e convivência na diversidade – são transitórias e podem ser superadas com a cultura de inclusão social. Nessa direção, mas em referência ao contexto escolar, Garcia (2014) coloca que a segregação do sistema regular de ensino vivenciada ao longo de muitos anos, felizmente tem sido alterada, porque chegou-se a um consenso sobre os benefícios da inclusão escolar na perspectiva da diversidade humana. Carvalho-Freitas e Marques (2007) afirmam que é preciso tempo para incorporar a nova forma de compreender a deficiência, a qual deixa de ser um atributo individual para ser um fenômeno contingencial que reestrutura as ações sociais de modo a adaptar o ambiente também à natureza daqueles com deficiência.

Então, por vezes, as práticas executadas no interior das empresas podem não corresponder ao discurso pré-concebido sobre as vantagens da inclusão e, dessa maneira, o processo de contratação daqueles com deficiência tende a não ocorrer em condições de oportunidades iguais, como foi observado em diferentes circunstâncias das outras etapas já apresentadas. Por isso, o conhecimento e entendimento da importância de promover, de fato, a inclusão nos ambientes de trabalho é fundamental pois pode prevenir parte dos problemas apontados e substituir a convivência obrigatória por uma intencional.

4.1.2 Organização e condições de trabalho nas empresas

Assim como o processo de contratação, as condições de trabalho são fatores que refletem a forma de compreensão das empresas em relação à política de inclusão no mercado de trabalho e fornecem indícios se os direitos assegurados pelas legislações são respeitados ou não.

4.1.2.1 Jornada de trabalho

A jornada de trabalho é um dos aspectos das condições de trabalho e diz respeito a diferentes elementos relacionados à organização das horas a serem trabalhadas. Nesta categoria temática, os componentes analisados referem-se à carga horária semanal, distribuição da jornada diária e extensão do tempo de trabalho. Tais dados podem ser vistos na Tabela 10 a seguir.

Tabela 10. Jornada de trabalho dos funcionários com deficiência nas empresas.

Categoria	Subcategoria	FA (N)	FR (%)	Exemplos dos elementos textuais
Carga horária semanal	44 horas semanais	11	92	E11: “[...] uma jornada normal como de qualquer outro colaborador da empresa, é 44 horas”.
	36 horas semanais	01	08	E8: “[...] 36 horas, ele trabalha 6 horas diárias, das 08h às 14h15 minutos”.
Distribuição da jornada diária	Trabalho em turnos	11	92	E1: “Sim, é trabalho em turnos”.
	Não trabalha em turnos	01	08	E8: “Não trabalha em turnos, só o horário dele [...]”.
Extensão da jornada diária	Realizam hora extra	08	67	E4: “Quando tem a necessidade sim [...]”.
	Não realizam hora extra	04	33	E7: “Não. [...] o pessoal operacional eles têm banco de horas e eles não recebem hora extra [...] não trabalha além do horário”.

Fonte: elaborada pela autora.

Os resultados encontrados revelam que na maioria das empresas os funcionários com deficiência cumprem uma jornada semanal de até 44 horas. Na maior parte dos casos (11/92%), eles desenvolvem o trabalho em turnos e, conforme os relatos, na maioria das vezes (08/67%) realizam hora extra.

As normas a respeito da jornada de trabalho estão claramente estabelecidas na legislação brasileira (BRASIL, 1943), as quais têm por fim regulamentar as relações individuais e coletivas de trabalho. A consolidação de leis do trabalho (CLT) resguarda todo trabalhador, com ou sem deficiência, de certas condutas inadequadas por parte do

empregador em prol da exploração da mão-de-obra. Assim, os direitos gerais providos pela CLT são válidos sem que haja diferenciação entre os beneficiados (BRASIL, 2007).

Conforme é previsto pela CLT, a jornada de trabalho semanal denominada normal pode ser de até 44 horas semanais e a mínima de 36 horas. Assim os contratos vigentes nas empresas entrevistadas estão inseridos nos dois extremos da lei. Entretanto, do total de empresas que relataram ter seus funcionários em jornada normal máxima, apenas duas apontaram ter também alguns funcionários em regime de jornada mínima, como expressa o relato a seguir.

E2: *“Hoje por convenção coletiva na cidade, não pode ter jornada menor do que 36 horas semanais. Então a gente tem deficientes desde 36 até 44 [...]”*.

E3: Depende da deficiência, se for assim um retardo mental, por exemplo, a gente não pode trabalhar com essas pessoas com muitas horas. E aí, a gente coloca 6 horas por dia, mais se é uma deficiência, um problema na mão, se tem alguma limitação física que a pessoa não tem problema, a gente coloca 44 horas semanais. A maioria é 44 horas semanais.

Os relatos em destaque fornecem indícios de que os motivos para a definição das jornadas de 36 horas e 44 horas semanais, são manter a conformidade com as obrigações legais (E2) e a ponderação em função do tipo de deficiência (E3).

A presença de um regime de carga horária normal máxima, semelhante ao que geralmente ocorre nos contratos ativos dos funcionários sem deficiência, pode vir a dificultar uma maior participação do público alvo em questão no mercado de trabalho, podendo inclusive ser critério de seleção e restrição entre as pessoas com deficiência. Há casos que, devido às suas características da deficiência, o indivíduo não tem a possibilidade de desenvolver uma jornada semanal de trabalho máxima e/ou podem ter a necessidade de desenvolver seu trabalho em horário específico. A legislação assegura que, quando há necessidade, o funcionário com deficiência tem direito a horários flexíveis com salário proporcional às horas trabalhadas (BRASIL, 1999).

Na prática, essa conduta pode representar, ainda que não seja declarada, uma preferência por funcionários com deficiência mais leves, pois ampliam-se as possibilidades de cumprimento de uma jornada de trabalho de até 44 horas semanais, o que pode apontar

para existência de uma busca velada por funcionários quem venham a se enquadrar nessas condições de trabalho. Em outro estudo da área (GODKE, 2010), também se encontrou que do total de 583 funcionários com deficiência contratados por nove empresas dentro da Lei de Cotas e todos exerciam a mesma carga horária dos demais trabalhadores sem deficiência.

A resposta de uma das empresas entrevistadas reforça a preocupação com a disponibilidade de horário. Neste caso, ela foi apontada como critério de seleção, conforme pode ser observado no relato a seguir.

E4: [...] disponibilidade de horário porque nós somos um atacadista, a gente trabalha de domingo a domingo, então é difícil. Hoje é difícil você contratar um funcionário que queira trabalhar de domingo, feriado ou à noite e mercado é diferente. Então esta é a nossa maior dificuldade. O único setor que tem um horário fixo é a parte administrativa que é horário comercial. Agora os demais têm que ter essa disponibilidade, que é o nosso maior problema: a disponibilidade de horário.

Nota-se que em nenhuma entrevista com os profissionais foi mencionada a possibilidade de ajustar os horários, uma vez que este é um direito assegurado pelas leis a esse grupo. Pelo contrário, para a empresa recém citada, ter disponibilidade de horário para enquadrar-se à rotina é critério de seleção. Por isso, a jornada de trabalho também pode ser uma forma de selecionar entre os sujeitos com deficiência, aqueles que irão necessitar de menores ações e métodos diferenciados para adaptar-se às condições de trabalho já fixadas. Para Godke (2010), a falta de modificações nos postos de trabalho somada a uma carga horária igual à dos trabalhadores sem deficiência, juntamente com outros fatores que remetem a este tipo de condições, possibilita concluir que somente os indivíduos com deficiência que possuem autonomia motora e capacidade produtiva semelhante às pessoas sem deficiência são absorvidos pela indústria.

Ademais, há outra prática, tampouco favorável, apontada por uma única empresa que é a existência de funcionários com deficiência apenas em regime de contrato mínimo, o que pode remeter a uma contratação simbólica, visto que as empresas entrevistadas relataram a obrigatoriedade da lei como principal motivo para contratação de PCDs. Por exemplo, uma das empresas entrevistadas relatou as seguintes características a respeito das

condições de trabalho na qual se encontram seus funcionários com deficiência: contratados em regime de carga horária mínima, treinamentos que demonstraram ter um menor custo, oferta de cargos em atividade operacional, porque é uma função simples, com piso de um salário mínimo mais benefício básico.

Com relação ao trabalho em turnos, a prática mostrou-se comum entre as empresas entrevistadas e é preciso considerar suas implicações para saúde do trabalhador. Em estudo de Simões, Marques e Rocha (2010) junto a 53 trabalhadores de uma empresa de grãos na cidade de Goiás, os efeitos do trabalho em turnos alternados foram discutidos. Eles identificaram manifestações negativas no cotidiano de quem realiza trabalho em turnos alternados e que podem afetar a saúde física, mental e social do funcionário submetido a esta forma de trabalho. Segundo o estudo, para metade dos trabalhadores entrevistados, a qualidade do sono não é satisfatória e as alterações fisiológicas mais evidentes foram do trato digestivo. Destacou-se uma irritabilidade dentre os trabalhadores, e para 70% deles houve um prejuízo no lazer e na vida social devido ao horário de trabalho.

A realização de hora extra também foi avaliada e observou-se que na maioria das empresas os funcionários com deficiência também as realizam. Contudo, há citações de evitação da realização de horas extra, conforme mencionado abaixo:

E12: *“Às vezes, sim, mas a gente procura não deixar fazer as horas, não deixar ultrapassar o horário deles, nem a mais nem a menos”.*

Há também indícios de que não realizam hora extra porque as empresas não reconhecem esses funcionários enquanto colaboradores produtivos, como exemplo, o relato de uma das empresas:

E3: A dificuldade é o perfil, a gente não pode simplesmente contratar uma pessoa só para preencher cota. Ela tem que dar um retorno para empresa, muitas vezes, assim como acontece com pessoas que não tem deficiência que não atingem objetivo da empresa, as pessoas com deficiência também podem deixar de ser um pouquinho aquém do que a gente espera.

Em suma, observa-se que de forma geral, as empresas não flexibilizam a jornada de trabalho, o que favorece a contratação de funcionários com deficiências leves e que se adaptem a uma carga horária padrão. Além disso, embora se alegue que os funcionários

realizem horas extra, na prática isto não ocorre, seja por não haver necessidade de jornada extraordinária pelos cargos ocupados por estas pessoas, seja por não reconhecerem a produtividade desejada nestes funcionários.

4.1.2.2 Remuneração

A remuneração é, na sociedade atual, o resultado mais esperado pelo trabalhador. Embora seja preciso considerar toda a função social do trabalho, a busca por um emprego é comumente impulsionada pela necessidade de obter condições financeiras para o sustento e, por isso salário, juntamente com os benefícios ou adicionais exercem impacto significativo sobre a realização de qualquer trabalho na estrutura atual da sociedade. Dessa forma, esta categoria temática, expõe sobre os valores pagos direta ou indiretamente aos funcionários com deficiência. Tais dados podem ser observados na Tabela 11 a seguir.

Tabela 11. Remuneração direta ou indireta dos funcionários com deficiência nas empresas.

Categoria	Subcategoria	FA (N)	FR (%)	Exemplos dos elementos textuais
Salário	Um salário	06	50	E5: “[...] até um salário. Isso é o piso da categoria”.
	Dois salários	02	17	E1: “[...] dois salários”.
	Três salários	03	25	E4: “[...] até três, é o piso”.
	Não pode Informar	01	08	E7: “Não posso divulgar, é norma da empresa”.
Benefícios ou adicionais	Benefício básico	08	67	E6: “[...] tem cesta básica para todos os funcionários”.
	Benefício extra	04	33	E10: “[...] os benefícios são oferecidos para PCD ou não. São: vale transporte, Convênio de saúde, vale alimentação. Outros como: Seguro de Vida em Grupo e Restaurante”.

Fonte: elaborada pela autora.

Os resultados encontrados revelam que em metade das empresas os funcionários com deficiência recebem, em média, de um a um salário mínimo meio, com a maioria das empresas (08/ 67%) indicando que ofertam benefícios básicos.

A remuneração ofertada para os cargos ocupados é similar ao valor recebido pelo BPC, cujo pagamento é de um salário mínimo. É importante retomar que o benefício foi apontado pelos profissionais de recursos humanos como um dos principais fatores para a dificuldade de contratação desse grupo de trabalhadores, contudo, embora ele possa ser um fator que desestimule a procura por emprego, outros fatores também precisam ser ponderados.

Conforme já abordadas anteriormente, a oferta de cargos operacionais em atividades simples e a presença de um menor nível de instrução tende a conduzir a menores salários. Em estudo de Toldrá (2009), as próprias pessoas com deficiência entrevistadas apontaram que devido à falta de capacitação, geralmente as funções ocupadas são mais simples e de menor remuneração. A baixa remuneração entre os trabalhadores com deficiência também foi identificada no estudo de Pereira e Passerino (2012), segundo os dados, 82% dos trabalhadores com deficiência recebem até 2 salários mínimos enquanto aproximadamente 3% recebem mais de 5 salários, o que tem direta correlação com o nível de escolaridade.

Por fim, é notório que a remuneração é um fator representativo para efetivar ou não uma contratação e para sujeitos com deficiência não é diferente. Em estudo de Godke (2010), houve uma empresa que apontou o baixo salário pago pela companhia como um dos motivos para o não cumprimento das cotas.

4.1.2.3 Plano de carreira

O plano de carreira representa a possibilidade de uma trajetória profissional estruturada que permite ao funcionário um crescimento, tanto no nível das atribuições de sua função quanto de remuneração, além de promover uma maior estabilidade. Para a empresa, também expressa estabilidade e perspectiva de crescimento, portanto, consiste em uma estratégia benéfica para ambos. Desta forma, esta categoria temática, discorre a respeito da presença ou não de plano de carreira e as razões apontadas para uma situação ou outra. Tais dados podem ser observados na Tabela 12 a seguir.

Tabela 12. Plano de carreira para os funcionários com deficiência nas empresas.

Categoria	FA (N)	FR (%)	Exemplos dos elementos textuais
Ausência de plano de carreira geral	06	50	E6: <i>“Não foi implantado para todos os funcionários”.</i>
Progressão condicionada à deficiência	01	08	E12: <i>“Sim, tem, de acordo com o grau intelectual de cada PCD. [...] ele pode chegar a um pleno, mas aí depende da deficiência dele”.</i>
Presença de plano de carreira geral	04	34	E2: <i>“Existe, sim, um plano de carreira por mérito. Então não é porque a pessoa é deficiente ou não que ela é excluída disso. Ela vai ter que atender às expectativas daquele cargo e do cargo para o qual ela quer ir [...]”.</i>
Ausência de progressão devido à deficiência	01	08	E1: <i>“Não têm. Por causa do problema mental”.</i>

Fonte: elaborada pela autora.

A partir dos resultados obtidos verifica-se que metade das empresas não possui plano de carreira geral, ou seja, a empresa não desenvolveu plano de carreira para cargo algum. Outras quatro das 12 empresas (34%) entrevistadas disseram ter plano de carreira geral, isto é, há um plano de carreira do qual todos os funcionários da empresa participam do processo seletivo de promoção profissional. Apenas uma empresa (08%) relatou não haver progressão na carreira profissional devido às características da deficiência e uma empresa citou ter uma progressão profissional condicionada às características da deficiência.

A inexistência de planejamento de carreira para os funcionários, ainda que não revele disparidade no tratamento de funcionários com e sem deficiência, chama atenção negativamente. Em especial quando se considera um quadro de cem ou mais funcionários e um tempo médio de funcionamento de aproximadamente vinte e sete anos (ver Tabela 2). A seguir, são apresentados exemplos de relatos que retratam essa situação:

E7: “No momento ainda não. Não tem porquê, ainda está em fase de desenvolvimento. Não. É geral, geral [...]” (30 anos funcionamento).

E10: “Não, porque não temos plano de carreira para nenhum cargo, seja PCD ou não. [...]” (21 anos funcionamento).

A existência de planos de carreira é importante tanto para a empresa, quanto para o funcionário, pois a empresa estimula o crescimento e a permanência do funcionário por meio da sua remuneração e oferece segurança ao funcionário com relação a sua evolução no trabalho. Por outro lado, os empregadores se beneficiam evitando novas contratações, treinamentos e desligamentos, em especial nos casos das PCDs que idealmente exigem tratamentos e adaptações específicas, as quais podem exigir tempo e investimentos muitas vezes representativos.

O outro grupo de empresas, aquelas que possuem planos de carreira, deixou claro que seus trabalhadores com e sem deficiência concorrem igualmente pelas mesmas vagas e apontam que o crescimento é fruto de mérito, como ilustra por exemplo, o relato apresentado a seguir de uma empresa atacadista:

E4: Existe plano de carreira para todos os funcionários da rede independente se é deficiente ou não. Nós temos o X, que é programa de recrutamento interno, todo funcionário pode participar. Esse programa, ele é a nível nacional, por exemplo, eu tenho uma vaga aqui e eu divulgo para todas as lojas do Brasil e qualquer funcionário pode participar, deficiente ou não, não tem problema.

Em outro estudo da área (GODKE, 2010), dos 692 funcionários com deficiência, inseridos em empresas do setor industrial, nenhum deles foi contemplado com um plano de carreira específico. Contudo, concorrer a uma oportunidade de ascensão profissional é um direito de todos. Nessas situações, entretanto, é preciso observar a forma como o processo de seleção para a progressão na carreira encontra-se estruturado. Na presente pesquisa, os relatos mencionados não descrevem quais são os meios promovidos para que as pessoas com deficiência concorram em condições iguais com os demais. Uma forma de produzir direitos iguais é não negligenciar a necessidade, mas sim promover condições para que o meio externo não impeça a efetiva participação da pessoa com deficiência em equidade com os demais.

Vale ressaltar, que algumas empresas adequadamente mostraram ciência sobre a necessidade de adequar o meio de trabalho, e que isso amplia a possibilidade de participação dos funcionários com deficiência, como ilustra o relato a seguir de uma indústria multinacional:

E9: O plano de carreira, ele é geral, abrange com ou sem deficiência. Não existe um específico. Todos os funcionários têm a mesma oportunidade. Inclusive nós temos colaboradores com deficiência que entram como auxiliares de produção e depois foram promovidos para operadores de máquinas. Então eles participam do recrutamento, concorrem, quando é deficiente auditivo a gente chama um interprete para participar do processo seletivo. Eles fazem a provinha e cumprem todas as etapas.

Nesta empresa o meio (ambiente) foi considerado e adaptado para as pessoas com deficiência auditiva e assim eles recebem condições de participação iguais para concorrer à progressão por mérito.

Outro aspecto a respeito do plano de carreira a ser destacado é o apontamento de uma progressão condicionada às características da deficiência (relato de E12 e a ausência de uma progressão na carreira profissional devido às características da deficiência, afirmação de E1). Como já mencionado, a legislação enfatiza que fazer exclusão do funcionário com base na sua deficiência não é permitido e tal conduta é considerada um ato de discriminação.

Ambos os casos, embora seja a menor parcela dos entrevistados, são preocupantes, pois apontam uma visão centrada na deficiência com olhar marcado para uma ideia prévia de incapacidade. Assim, na visão destes profissionais de recursos humanos a deficiência é uma condição incapacitante e, por isso, seria difícil a existência de uma progressão profissional para o funcionário com deficiência, pois o mesmo não é capaz de desenvolver seu trabalho de modo satisfatório e, conseqüentemente, de progredir. Tal visão pode transformar-se quando são oferecidas condições de trabalho para que esse grupo de trabalhadores possa revelar seus potenciais. Caso contrário, ocorre disseminação do olhar negativo que encaminha para uma conduta que não provê os investimentos necessários, dificultando a contratação e manutenção dos trabalhadores com deficiência nas empresas.

4.1.2.4 Treinamentos

Os treinamentos realizados são uma importante ferramenta para potencializar a lucratividade e permanência da empresa no competitivo mercado de trabalho, uma vez que a qualidade do serviço e produtividade estão diretamente atreladas às habilidades e competências de seus funcionários, por isso os treinamentos são uma necessidade que se aplica a todos os membros da companhia, pois permitem aquisição e atualização do conhecimento ampliando a eficiência dos interesses da organização. Desse modo, esta categoria temática, busca expor como são aplicados os treinamentos dos trabalhadores com deficiência, quem os realiza, quais os principais treinamentos fornecidos e o tempo de duração. Tais dados podem ser observados na Tabela 13 a seguir.

Tabela 13. Treinamentos dos funcionários com deficiência nas empresas.

Categoria	Subcategoria	FA (N)	FR (%)	Exemplos dos elementos textuais
Aplicação	Geral	12	100	E11: “[...] é o mesmo treinamento de qualquer outro colaborador”.
Responsável	Empresa	12	100	E7: “É realizado por nós [...] geralmente é o pessoal de frente do caixa que irá ministrar o treinamento para a pessoa, porque são eles que estão lá no dia a dia”.
	Treino da função	09	47	E3: “[...] prática de fabricação, treinamento de reposição de mercadorias”.
Tipo	Integração	07	37	E10: “[...] treinamento de integração”.
	Segurança	03	16	E4: “[...] treinamento de segurança do trabalho”.
Tempo de Duração	Horas	07	59	E4: “[...] tudo é 3 horas”. E5: “[...] geralmente cada treinamento é de uma hora e meia ou duas”.
	Dias	05	42	E1: “Normalmente são de 3 dias [...]”. E6: “[...] duração de 1 dia”.

Fonte: elaborada pela autora.

Os resultados obtidos revelam que todas as empresas ministram um treinamento geral, isto é, não existe um treinamento diferenciado para os funcionários com deficiência. Em todos os casos, os treinamentos são exclusivamente executados pelas próprias empresas. Os principais treinamentos realizados são o treino de função, seguido do treinamento de integração e em menor menção aparece o treinamento de segurança do trabalho. O tempo de duração dos treinamentos na maior parte das companhias (59%) é de horas, mínimo de 1 hora e meia e máximo de 3 horas.

Nenhuma das empresas executa treinamentos específicos para o grupo com deficiência e são enfáticas ao dizer que os treinamentos são os mesmos dos demais trabalhadores. Isso possibilita inferir sobre uma interpretação distorcida de inclusão, pois a realização de um treinamento unificado para todos os funcionários não facilita a inclusão, pelo contrário, pois não atende as demandas específicas. Quando o treinamento não está estruturado de forma a ponderar as necessidades e particularidades dessa parcela de funcionários, a própria deficiência pode se tornar alvo de destaque, porque o meio não está adequado para possibilitar a participação igualitária do trabalhador.

Embora todas as empresas tenham relatado realizar treinamentos de forma geral, uma delas citou realizar treinamento específico, em parceria com instituição especializada a alguns de seus funcionários com deficiência, os quais são encaminhados pela própria instituição parceira, como pode ser observado no relato de E2 apresentado logo abaixo (ver Tabela 4). Além disso, a mesma empresa E2 relatou que quando há algum funcionário com deficiência que não foi encaminhado pela instituição parceira, mas é identificada a necessidade de um treinamento específico, tal funcionário é encaminhado para o treinamento específico.

Embora as empresas E2 e E6 afirmem que os treinamentos são realizados de forma geral, elas consideraram a possibilidade de atender às especificidades de PCDs, como expressam os relatos a seguir:

E2: “[...] se for identificado alguém que tenha muita dificuldade, aí fazemos esse treinamento específico com a nossa instituição parceira”.

E6: *“Depende da pessoa. Os que já estavam na empresa, não houve a necessidade de um treinamento específico. No caso de precisar, será realizado. Então, não é que não tem, depende do caso”.*

Nenhuma outra empresa, além destas duas, atentou-se para a essa possibilidade, principalmente porque é veiculado equivocadamente, no senso comum, que separar é fazer distinção. Ao contrário, deve-se olhar de forma individualizada considerando-se as diferenças e adequar o meio para garantir equidade de condições, como forma de oferecer oportunidade de obtenção de um melhor desempenho.

O próximo fato que merece destaque em relação a este contexto, é que nestas empresas os treinamentos são ministrados por profissional específico, tal como um líder do setor ou colega de função, que possivelmente remete as informações a outros funcionários da hierarquia. Os relatos subsequentes representam quem são os responsáveis pelos treinamentos nas empresas entrevistadas.

E12: *“[...] é feito pela própria líder da seção”.*

E9: *“Nós selecionamos, entre os funcionários, quem será o padrinho do recém-contratado, têm algumas pessoas que nós já conhecemos na linha que têm uma desenvoltura maior, uma paciência também para saber ensinar e orientar”.*

Os treinamentos, como é possível observar em algumas empresas, são realizados pelos próprios colegas de função na prática cotidiana. Seja ele realizado por funcionário líder ou colega de função, é preciso habilitá-lo para que, de fato, o treinamento possa preparar o colaborador com deficiência. Estar habilitado permite reconhecer o quanto os aspectos ligados ao trabalho e ao entorno podem contribuir para o desenvolvimento e manutenção do trabalho, bem como traz implicações sobre as condições de trabalho que estão sendo fornecidas.

Ao observar os tipos de treinamentos prevalentes e seu tempo de duração, verifica-se na maior parte das empresas entrevistadas, que o principal treinamento promovido é treino de função e o tempo mais citado para a duração dos treinamentos foi de até três horas.

Um treinamento de horas, por mais simples que seja a função treinada, pode não contemplar todas as informações necessárias para seus funcionários, seja com ou sem deficiência. É importante salientar que o treinamento de PCDs é bem mais complexo do que se avalia em uma visão despreparada, por isso, em primeiro momento é necessário um período bem maior para preparar estes funcionários com qualidade.

Ao comparar o treinamento realizado na maior parte das empresas, com o treinamento promovido por uma empresa de serviço terceirizado, que é parceira de uma das empresas entrevistadas, verifica-se que há diferenças. No referido treinamento desenvolvem-se atividades de modo específico para o indivíduo com deficiência, realizado por um profissional especializado, promove a capacitação profissional e tem uma duração de 90 dias, como mostra o relato a seguir:

E2: [...] o treinamento específico é de 90 dias, as pessoas com deficiência que vêm em parceria com nossa instituição especializada passam por uma capacitação lá. A capacitação realizada na instituição parceira é paga por nós para a PCD estudar um mês lá, um mês será meio a meio e um mês aqui na empresa, mas com a supervisão desta empresa parceira. Então, a capacitação ocorre de forma dividida, uma época lá na instituição e outra aqui na empresa. Lá, nesta instituição, eles são bem acompanhados, eles passam as regrinhas, é simulada uma compra, como atender o cliente. Tem todo um plano.

Para facilitar a visualização e compreensão das principais diferenças entre as principais características citadas sobre os treinamentos realizados pelas próprias empresas e o treinamento realizado pelo serviço terceirizado, os dados foram descritos e organizados e podem ser observados no Quadro 4 a seguir.

Quadro 4. Diferenças de características dos treinamentos realizados pelas empresas e por um serviço terceirizado.

TREINAMENTO	
PELA EMPRESA	SERVIÇO TERCEIRIZADO
Geral	Específico
Líder ou colega de função	Profissional especializado
Treino de função, integração e segurança	Capacitação profissional
Uma hora a três dias	Noventa dias

Fonte: elaborada pela autora.

Nota: as informações referentes ao serviço de treinamento fornecido pela empresa terceirizada provêm do relato de uma das empresas entrevistadas.

Com base na análise das principais diferenças entre um tipo de treinamento e outro, fica evidente que aquele realizado pela empresa de serviço terceirizado possui uma elaboração sistematizada e por isso possui uma maior probabilidade de treinar efetivamente o funcionário para a prática profissional. O treinamento específico tende a contemplar aspectos, muito além do treino de função, os quais a empresa que está empregando não reconhece e não contempla. Afinal a configuração do treinamento das empresas não tem o objetivo primário de ofertar serviço especializado de preparação das PCDs para o mercado de trabalho, enquanto que esta é a finalidade do serviço terceirizado em questão.

O treino de função é essencial, mas restrito, ao passo que a capacitação profissional é mais abrangente, porque atua em aspectos ligados ao entorno tanto de cunho individual quanto coletivo. Como preparar o funcionário para desenvolver habilidades de trabalho, por exemplo, isto é, habilidades para seguir uma rotina, as normas, assiduidade, manusear o próprio salário e outras. Em relação aos aspectos ligados ao entorno da empresa, podem ser observadas e rompidas diferentes barreiras, como arquitetônicas, metodológicas e atitudinais. Ambas as circunstâncias são essenciais e podem implicar sobre a adaptação ou não do funcionário na empresa.

Assim, na capacitação profissional, treina-se a função e também se intervém sobre as habilidades sociais que são imprescindíveis, porque implicam sobre as relações interpessoais. Além disso, um treinamento realizado em algumas horas ou por poucos dias possibilita apenas integrar o funcionário à empresa, mas provavelmente não é capaz de incluir de fato este novo funcionário ao mundo do trabalho, para que haja um desempenho máximo e retorno para a empresa. Para tanto, é por vezes necessário ir além dos treinamentos básicos.

Para algumas PCDs, certas habilidades básicas de comportamento para o trabalho podem estar inapropriadas, já que por muito tempo foram segregadas deste ambiente social e podem não estar preparadas para tal, como igualmente acontece com algumas pessoas sem deficiência que, devido à falta de preparo encontram dificuldade de contratação. No entanto, um serviço especializado busca promover uma preparação mais abrangente, como mostra o relato de E2, a seguir, sobre o serviço fornecido pela sua parceira especializada:

E2: As pessoas com deficiência que vêm por esta instituição parceira são aquelas que realmente precisam de um acompanhamento. Existem algumas pessoas com

deficiência que já trabalharam, já possuem uma independência e não há uma necessidade de ir lá para que sejam ensinadas boas maneiras, higiene pessoal e ter que começar desde lá de trás. Ele já está em um nível mais tranquilo para poder trabalhar. Então com estes, não fazemos a capacitação. Agora as pessoas com deficiência que vêm encaminhadas por esta instituição parceira, eles precisam de um nivelamento ou se a gente identificar alguma PCD que tem muita dificuldade, aí a gente faz esse treinamento de 90 dias.

O relato de E2 em destaque expressa a oferta de um serviço de capacitação profissional complexo, que contempla a aprendizagem de aspectos primários de empregabilidade, os quais em alguns casos emergem como obstáculos à contratação. Lima e Jurdi (2014) verificaram que dentre as principais dificuldades de inserção das pessoas com deficiência intelectual no mercado de trabalho que foram apontadas pela maior parte das instituições especializadas refere-se ao comportamento oscilante e às questões de higiene. Araújo e Schmidt (2006) verificaram, mesmo sendo em um menor percentual, que 6% das empresas afirmaram ter dificuldade de contratar PCD devido a possíveis problemas de conduta. Por isso, é importante enfatizar a colocação de Garcia (2014), que considera necessário esclarecer que não são todos os indivíduos com deficiência que estarão aptos a trabalhar, da mesma forma como ocorre com a população em geral, podem existir problemas de saúde ou outras circunstâncias de âmbito pessoal ou familiar que venham a dificultar ou desestimular o acesso ao trabalho.

Contudo, a principal diferença entre os dois modelos de treinamento e, possivelmente a mais determinante, é o fator financeiro. As características dos treinamentos ofertados pelas empresas demonstram um menor custo. Ao passo que no modelo de treinamento fornecido pelo serviço terceirizado há um custo muito maior, devido ao seu enfoque mais amplo, envolvimento de profissionais especializados e duração significativamente maior. Assim, parece que prover meios para de fato incluir a todas as PCDs é uma preocupação secundária, mas é importante considerar o custo-benefício do investimento e o retorno, considerando médio e longo prazo e não apenas o imediato.

Após observar as condições dos treinamentos, chama atenção o provável desinteresse em mobilizar recursos, seja por meio da contratação de serviço especializado, assessoria ou formação de membros internos da própria empresa, uma vez que o

investimento é indispensável para fornecer condições de oportunidades iguais entre os funcionários com e sem deficiência para proporcionar o retorno de produtividade desejada.

Outro ponto de correlação das informações sobre treinamentos com funções realizadas possibilita apontar que a baixa menção aos treinamentos de segurança pode ser um dos fatores que também implicam sobre a preocupação de ofertar cargos de menor risco, como apontaram os resultados encontrados neste estudo (ver tabela 5). Assim, para que não seja necessário investir em treinamentos diferentes dos já estabelecidos, opta-se por colocar os funcionários com deficiência em funções já determinadas, como as de menor risco.

4.1.2.5 Adaptação

Um meio de promover igualdade de oportunidades às pessoas com deficiência são as adaptações, as quais podem ser realizadas na empresa, no posto de trabalho, nas relações interpessoais e na tarefa, cujo objetivo é contribuir para que o funcionário com deficiência conviva e realize da melhor forma seu o trabalho, com maior qualidade. Assim, esta categoria temática, apresenta sobre a presença ou não de adaptações. Tais dados podem ser observados na Tabela 14 a seguir.

Tabela 14. Adaptações realizadas nas empresas.

Categoria	FA (N)	FR (%)	Exemplos dos elementos textuais
Nenhuma realizada	10	83	<p>E3: “Não. Seria mais para quem é cadeirante, mas essas pessoas nós nunca contratamos”.</p> <p>E5: “Não, porque nós não temos nenhum cadeirante [...]”.</p>
Adaptação realizada	02	17	<p>E2: “[...] a maior adaptação foi às pessoas mesmo”.</p> <p>E4: “[...] no que se refere aos outros funcionários para uma maior compreensão. No caso do menino que é deficiente visual, a gente fornece as planilhas para ele, tudo que for dar para ele escrever tem que ter uma letra grande senão ele não enxerga. Essa foi à única adaptação”.</p>

Fonte: elaborada pela autora.

Com base nos resultados encontrados, verifica-se um predomínio de empresas que relataram que não realizaram adaptações para seus funcionários com deficiência (10/83%).

O alto número de empresas que relatou não promover adaptações para receber os funcionários com deficiência pode ocorrer devido à comum associação do conceito de adaptações unicamente às barreiras arquitetônicas, e por considerarem que já possuem um ambiente físico acessível, como ilustram os relatos já descritos (ver Tabela 14) e a primeira frase sublinhada do relato de uma das empresas, a seguir:

E7: “Não, porque a loja é toda legalizada, tem a parte de cadeirante, é tranquilo. Oh! A frente de caixa..., a gente também escolhe a frente de caixa porque é totalmente plano. Então é tranquilo”.

O relato do profissional de recursos humanos em destaque aponta duas possíveis situações que podem estar ocorrendo em função de uma compreensão de adaptação vinculada a uma mudança de estrutura física. A primeira seria que não há a necessidade de adaptações, porque o ambiente está adequado para receber as pessoas que utilizam cadeira de rodas, o conceito de adaptação demonstrado se resume ao ambiente físico e é realizado apenas para as pessoas com dificuldades na locomoção. Isso reflete o senso comum e por isso é possível inferir que as necessidades de adaptações não são reconhecidas, assim, em função de um conceito de adaptação restrito, pode ocorrer dificuldade de contratação e/ou de adaptação do funcionário com deficiência ao emprego.

Em estudo de Lobato (2009), também se verificou que as barreiras arquitetônicas são as mais mencionadas pelas empresas, bem como, é considerada como a de mais difícil execução, por envolver maiores custos. Além disso, a mesma autora observou que entre as empresas com maior compreensão a respeito da necessidade de realizar adaptações, os rompimentos das barreiras existentes ocorrem de modo gradativo, e por vezes, as alterações promovidas correspondem somente às necessidades dos funcionários já contratados, o que tende a restringir futuras contratações.

Não obstante, é possível identificar no decorrer do relato de uma das empresas que foram promovidas ações de adaptação, mas neste caso o próprio profissional de recursos humanos não a reconhece, como exemplifica o fragmento a seguir.

E8: *“Não, não tive que realizar adaptações. [...] quando você trabalha com um deficiente, você além de trabalhar com ele, você também tem que trabalhar com as outras pessoas [...]”.*

O relato em destaque indica que o profissional de recursos humanos trabalha as barreiras atitudinais, mas desconhece essa atitude enquanto forma de adaptação para receber as PCDs. As barreiras atitudinais são obstáculo a ser transposto. Das três empresas que promovem ações para o rompimento das barreiras atitudinais, apenas duas demonstraram clareza de que atuar sobre a equipe é uma forma de realizar adaptações para o grupo com deficiência. Assim, somente duas empresas conseguiram apontar a realização de adaptações além das arquitetônicas, sendo que em uma delas há também ações de adaptação das tarefas.

A segunda possível situação, e bem mais desfavorável, seria de uma contratação ponderada pela busca de funcionário com deficiências que não exijam nenhuma ou as menores adaptações possíveis. A segunda frase do relato de E7 supracitado indica que sua empresa não tem mobilizado recursos para contratar indivíduos com deficiência, porque oferta uma função em um local onde não é preciso modificar. Isso possibilita inferir que no momento da contratação pode existir uma possível preferência por algum padrão de sujeito com deficiência, ou seja, opta-se por aqueles que aparentemente não requerem adaptações onerosas.

Os indivíduos com deficiências mais visíveis e aparentemente com maior necessidade de adaptações, provavelmente encontram resistência quando da tomada de decisão para a sua contratação. Entretanto, se tal situação progredir, aqueles com deficiências leves que desejam acessar o mercado de trabalho estarão alocados em um curto espaço de tempo, e assim será obrigatoriamente necessário investimento em condições e adaptações para conseguir contratar e cumprir a Lei de Cotas. Neste sentido, prevê-se um aumento gradativo das dificuldades para contratar funcionários com deficiência, uma vez que não há compreensão ou disposição para promover essas adaptações.

Por fim, ambas as circunstâncias supracitadas ressaltam uma concepção segregadora e consequentemente excludente, seja por não contratarem um tipo específico de pessoa com deficiência ou pela falta de conhecimento por parte da empresa em reconhecer e buscar promover as adaptações necessárias. Isso infringe os direitos humanos

das PCDs e, por este, motivo pode alavancar adaptações na legislação. Entretanto, a lei (BRASIL, 2009) não discrimina e fiscaliza sobre as adaptações, apenas descreve que são asseguradas àqueles com deficiência.

Para fins deste Decreto, em seu segundo artigo, as adaptações razoáveis são as modificações e os ajustes precisos e apropriados para que não haja existência de ônus diferenciado ou mesmo ilegítimos, quando solicitados em específico. Isso tem por finalidade garantir a essa parcela de cidadãos gozar e exercer em oportunidades iguais às das outras pessoas, todos os direitos e liberdades fundamentais (BRASIL, 2009). Neste sentido, é preciso ainda avançar na elaboração de normas específicas com a ampliação da fiscalização de forma a contemplar as adaptações.

Além do citado, um caso em particular apresentado nas entrevistas merece destaque. Embora uma das empresas tenha relatado que não realizou adaptação por considerar desnecessário, demonstrou ter um conceito de adaptação amplo, como expressa o relato a seguir:

E11: Como essa loja é uma loja nova, ela já tem um plano arquitetônico que prevê o acesso às PCDs. Então, por enquanto, não foi necessário. Em relação às atividades em si, nós não tivemos ainda a necessidade de adaptar uma ferramenta, adaptar um equipamento de trabalho, mas se isso acontecer, ela tem uma política que prevê esta adaptação. Você deve ter reparado que nós temos uma faixa lá na frente para contratação de PCDs que nós apoiamos a Lei de Cotas.

O relato da empresa em destaque, que cumpre um TAC (Termo de Ajuste de Conduta) referente ao cumprimento da cota para PCDs, permite inferir que possivelmente em decorrência da fiscalização trabalhista, possa ter havido uma busca por medidas inclusivas. Nota-se que quando são promovidas quaisquer ações em prol da inclusão, as empresas sempre as enfatizam, mesmo quando não foram concretizadas.

Em suma, nas empresas entrevistadas, portanto, houve percentual representativo de empresas que não realizam adaptação para receber funcionários com deficiência, em contrapartida, há três empresas (25% da amostra) que mencionaram realizar alguma adaptação. É importante enfatizar que, embora em proporções mínimas, as empresas que realizaram adaptações promoveram o rompimento principalmente das barreiras atitudinais.

Nota-se que há empresas intencionadas em fornecer melhores condições aos funcionários com deficiência.

4.1.3 Permanência e desligamento

As condições de trabalho disponibilizadas exercem influência para trabalhador permanecer ou não com vínculo empregatício estabelecido, por isso, essa categoria temática busca apresentar o tempo de permanência dos funcionários com deficiência nas empresas, de quem partem e quais as razões para os desligamentos. Tais dados podem ser observados na Tabela 15 a seguir.

Tabela 15. Permanência e desligamento dos funcionários com deficiência nas empresas.

Categoria	Subcategoria	FA (N)	FR (%)	Exemplos dos elementos textuais
Tempo médio das PCD na empresa	Menor ou igual de 5 anos	08	67	E7: “[...] em torno de 5 anos”.
	Mais de 5 anos	04	33	E6: “[...] por volta de 10 anos”.
Comparação da rotatividade entre os funcionários com e sem deficiência	Diferente e menor entre as PCD	08	67	E6: “A rotatividade é maior entre as PSD, já para as PCD é o contrário, eles permanecem mais tempo [...]”.
	Diferente e maior entre as PCD	01	08	E11: “[...] a retenção dos colaboradores com deficiência acaba sendo um pouco mais difícil do que dos colaboradores sem deficiência [...]”.
	Igual e baixa entre os dois grupos	02	17	E1: “Não é muito grande, mas tem e é igual a dos funcionários sem deficiência”.
	Igual e alta entre os dois grupos	01	08	E3: “A rotatividade é alta e é geral [...]”.
Solicitação de desligamento	Pelo trabalhador	09	75	E5: “[...] PNE ficam muito tempo a não ser que eles queiram sair”.
	Pela empresa	03	25	E10: “[...] por não atingir os objetivos da empresa [...]”.
Motivos para os desligamentos das PCD	Horário e remuneração	04	33	E11: “[...] há um interesse maior pela indústria por conta do horário e da remuneração”.
	Alta oferta de vagas	03	25	E3: “[...] eles acabam arrumando emprego com facilidade em outros locais”.
	A família	03	25	E8: “[...] a última que eu tive e saiu foi mais pela família dela”.
	Dificuldade de adaptação	02	17	E2: “[...] às vezes temos que desligar pela questão da adaptação mesmo”.

Fonte: elaborada pela autora.

Com base nestes resultados, observa-se que na maior parte das empresas (08/67%) os funcionários com deficiência permanecem por cinco anos ou menos no vínculo de trabalho e têm uma taxa de desligamento menor quando comparados aos funcionários sem deficiência. Quando ocorrem, as solicitações de desligamento acontecem por iniciativa do trabalhador (09/75%) e, embora os motivos apontados para o desligamento sejam distribuídos equilibradamente entre alta oferta de vagas, influência da família e insatisfação com horário ou remuneração, observou-se uma maior prevalência deste último dentre as causas apontadas (04/33%).

A presença de rotatividade diferente e menor entre os funcionários com deficiência parece ser resultante da obrigatoriedade da Lei de Cotas e da dificuldade de preenchimento das vagas. Neste sentido, uma vez contratado a PCD tem uma maior probabilidade de permanecer na empresa, devido a uma maior tolerância na sua avaliação de desempenho e formas de retenção executadas pela empresa. Desse modo, é possível dizer que a relação de contrato e desligamento entre os grupos de funcionários com e sem deficiência não é igual.

Na opinião dos entrevistados, a maior parte dos desligamentos ocorre por solicitação dos próprios funcionários e dentre os principais motivos apresentados aparecem carga horária estabelecida e remuneração pouco atrativa. Em decorrência da dificuldade de preenchimento das cotas, existe alta oferta de vagas de trabalho, o que proporciona alternativas de emprego com carga horária e remuneração mais interessantes, o que justifica a vontade de romper com vínculo empregatício. Uma das circunstâncias que podem contribuir para alta oferta de vagas é a presença do BPC, o qual aparece como sendo uma das dificuldades para contratação, uma vez que há PCDs que recebem esse auxílio, elas optam por não entrar para o mercado de trabalho e isso gera uma escassez desse tipo de mão-de-obra.

A conduta da família também é citada dentre os motivadores para os desligamentos. Os familiares exercem uma função importante na relação de trabalho das PCDs e podem tanto apoiar e estimular a manutenção do emprego, ao respeitar e impulsionar a autonomia e independência, quanto dificultar a inserção e a manutenção do trabalho, ao adotar uma postura de proteção excessiva. O relato abaixo de um dos entrevistados expressa a interferência da família:

E8: [...] a última que eu tive e saiu foi mais pela família dela. [...] acho que a família tem que interagir mesmo, tem que participar, mas deixar eles a vontade.

A mãe fica em cima e a pessoa não consegue se desenvolver, o que eles tinham que aprender com a família já sabem porque contratamos adultos, eles já têm a base e agora daqui para a frente é só modelar uma coisa ou outra. Então, é importante que a família participe, mas não sufoque, entendeu? Porque até nós acabamos se sentindo pressionados. Essa foi a dificuldade que eu tive aqui. Então eu acho que essa relação da família com o trabalho é uma coisa que poderia ser trabalhado e ser melhor.

A dificuldade de se ajustar e cumprir as obrigações inerentes a um emprego emerge como um fator relevante, que pode gerar desde um interesse voluntário pelo desligamento até a pretensão por parte da empresa em desligar o trabalhador. O relato a seguir de uma outra empresa ilustra, do mesmo modo, problemas para permanência dos trabalhadores com deficiência relacionados com a família:

E2: [...] às vezes a gente tem que desligar pela questão da adaptação mesmo. Apesar de haver a Lei de Cotas, sempre falamos que não somos uma instituição de caridade. Então não contratamos deficiente para ficar em casa, nem contrata o deficiente para ficar encostado. A gente está aqui para trabalhar, para ensinar uma profissão, para ele se desenvolver e aprender a fazer alguma coisa. Que nem o empacotador, não é ficar lá no caixa batendo papo, ele tem as regrinhas, tem uma maneira certa de fazer, de atender o cliente e a gente ensina tudo certinho. Tem que ser cobrado, têm as metas de atingimento, enfim, se faltar vai ser cobrado, a gente prega muito isso aqui, porque é importante. Isso é coisa que a gente frisa muito porque tem família que acha que é creche e não é!

Embora identificados em percentuais menores, existem desligamentos realizados por conta da dificuldade de adaptação dos funcionários, a partir do relato em destaque nota-se uma postura da empresa em promover o desenvolvimento profissional e esperar um retorno. Isso muitas vezes pode levar algumas pessoas a não se adaptarem porque não estão acostumadas com a cobrança e com as responsabilidades, seja por conta da família ou por qualquer outra pessoa.

No entanto, é importante levar em consideração que antes da inserção no mercado de trabalho, o principal ambiente social frequentado é a escola, entretanto, muitas das PCDs não tiveram acesso a estes locais, onde são ensinadas habilidades necessárias para

formação de competências básicas de empregabilidade como, por exemplo, cumprir regras e ordens, assiduidade e comprometimento com tarefa. Conforme Del-Masso (2000), o desenvolvimento de habilidades, hábitos e atitudes que se iniciam na infância e perduram até a vida adulta são elementos importantes para o bom desempenho em uma atividade profissional. Por muito tempo as PCDs foram segregadas às instituições especializadas, cujo foco não era a escolarização. Como coloca Pereira e Passerino (2012), no passado, a educação fornecida era geralmente menos educacional e muito mais assistencialista e médica. Então, ao estudar a respeito de um programa de formação para o trabalho, Ribeiro (2009), também coloca que a aprendizagem ocorre ao longo da vida, por isso é preciso ter ciência que os adultos atendidos já possuem um conhecimento elaborado e experiências de vida que devem ser levadas em consideração como um ponto de partida, posto que, no percurso da aprendizagem um curso de formação é apenas uma parte.

Por outro lado, estes eventos de desligamento por dificuldade de adaptação acabam por levantar alguns questionamentos pertinentes: realmente há uma dificuldade das PCDs em se adaptarem às atividades propostas ou há uma carência na avaliação das potencialidades e na necessidade de adaptações de algumas vagas? Outro ponto que pode influenciar, mas não foi mencionado por nenhum das empresas, é a ausência de plano de carreira e de uma melhor remuneração indireta, isto é, de benefícios ou adicionais diferenciados. Na opinião das PCDs os três principais motivos que tornam uma vaga atraente são justamente o pacote de benefícios disponibilizado, o plano de carreira e o salário (I. SOCIAL, 2015).

Diante de todo o exposto, verifica-se que as condições de trabalho ofertadas não são necessariamente favoráveis e, frente à reserva de vagas por meio das cotas, é comum que os funcionários com deficiência deixem as empresas por iniciativa própria, na intenção de obter melhores condições de trabalho, como maior remuneração ou variedade na oferta de vagas.

Por fim, após conhecer acerca do processo de contratação das pessoas com deficiência e das condições de trabalho nas quais estes funcionários encontram-se submetidos, torna-se relevante compreender também algumas das características gerais da maior parte dos trabalhadores com deficiência contratados nestas empresas.

4.2 Caracterização dos funcionários com deficiência

Conhecer o perfil dos trabalhadores com deficiência, ainda que de modo menos detalhado é importante, uma vez que fornece indícios que permitem fazer correlações com as condições de trabalho ofertadas. No entanto, antes de prosseguir é preciso enfatizar que os dados coletados são informações gerais referentes ao perfil da maioria dos funcionários com deficiência inseridos em cada uma das empresas, e não de modo individualizado por trabalhador, pois as informações foram obtidas com base nos relatos dos profissionais de recursos humanos e não por meio de documentos internos, visto que, sendo uma entrevista já houve pouco interesse das empresas em autorizarem sua participação, um estudo de documentos comprobatórios poderia inviabilizar a pesquisa. Assim, as variáveis demográficas analisadas nesta seção foram gênero, faixa etária, tipo de deficiência e nível de escolaridade. Tais dados podem ser observados na Tabela 16 a seguir.

Tabela 16. Perfil geral dos funcionários com deficiência contratados pelas empresas.

EMPRESA	GÊNERO	FAIXA ETÁRIA	TIPO DE DEFICIÊNCIA	NÍVEL DE ESCOLARIDADE
E1	M	21 a 40 anos	DI	EFI
E2	M	21 a 40 anos	DI	EFC / EMC
E3	M	21 a 50 anos	DI / DF	EFI / EMC
E4	M	21 a 40 anos	DF / DV	EMC
E5	M / F	21 a 40 anos	DF / DA / DV	EMI
E6	M	21 a 60 anos	DF / DV	EFI / EFC
E7	M / F	21 a 40 anos	DA / DV	EFI / EMI
E8	M	21 a 40 anos	DI	EFC / EMC
E9	M	21 a 40 anos	DA / DV	EFC / EMI
E10	M / F	21 a 40 anos	DF / DV / DI	EFC
E11	M	18 a 30 anos	DA / DF / DI	EFI
E12	M	21 a 40 anos	DI	EFC

Fonte: Elaborada pela autora.

Nota 1: uma resposta pode ser enquadrada em mais de uma categoria, como pode ser observado na frequência em relação as variáveis tipo de deficiência e nível de escolaridade.

Nota 2: Legenda: PCD: Pessoas com deficiência / M: Masculino; F: Feminino / DI: Deficiência Intelectual; DF: Deficiência Física; DV: Deficiência Visual; DA: Deficiência Auditiva / EFI: Ensino Fundamental Incompleto; EFC: Ensino Fundamental Completo; EMI: Ensino Médio Incompleto; EMC: Ensino Médio Completo.

A partir dos resultados encontrados verificou-se que algumas respostas apresentaram uma frequência significativa, enquanto outras foram menos expressivas. Como pode ser observado, nove (75%), das doze empresas, citou que a maioria de seus funcionários com deficiência são do gênero masculino e também nove (75%) delas relataram que a faixa etária predominante entre aqueles contratados por cotas é de 21 a 40 anos. Por outro lado, com diferenças próximas de variação entre o número de respostas

sete (58%) dos entrevistados mencionou ter trabalhadores com deficiência intelectual em sua empresa, e metade (50%) deles disseram que o grau de instrução prevalente entre a maior parte dos assalariados desse grupo é o ensino fundamental completo.

4.2.1 Gênero

O resultado obtido em relação à variável gênero é corroborado pelas estatísticas nacionais, conforme os dados da Rais (2013), dos 357,8 mil vínculos empregatícios registrados entre os trabalhadores com deficiência, 64,84% são homens e 35,16% são mulheres. Igualmente, os dados do último Censo (2010) mostram que a taxa de atividade² entre as mulheres foi menor, com 41,7% e maior entre os homens, com 60,3%. Ainda é importante destacar que entre o contingente feminino houve as menores taxas de atividades em todos os tipos de deficiência, entretanto, a incidência de pelo menos uma das deficiências investigadas é de 26,5% entre as mulheres e 21,2% entre o gênero oposto. Mas ao observar os percentuais de alfabetização, as mulheres representam 82,33% para 80,97% entre os homens (IBGE, 2010).

Desse modo, nota-se que entre a população feminina com deficiência há uma maior dificuldade de inserção no mercado formal de trabalho quando comparada aos homens, porque apesar de existir maior número de mulheres com deficiência e maior nível de instrução entre elas, as mesmas correspondem aos menores percentuais de vínculos empregatícios. Em estudo baseado nas estatísticas oficiais, Bruschini (2007) verificou que desde meados dos anos 70 as mulheres vieram ganhando espaço no mercado de trabalho e obtiveram algum progresso, ao mesmo tempo em que persistiram inúmeras condições desfavoráveis. As mulheres escolarizadas têm acesso a carreiras e profissões de prestígio tradicionalmente do reduto masculino e exercem cargos executivos no setor formal, em contrapartida, existe um elevado desemprego feminino, predomínio em atividades precárias e informais, somado à sobrecarga de trabalho pelos cuidados com a casa e filhos.

4.2.2 Faixa etária

² A taxa de atividade é um dos indicadores utilizados para aferir a inserção das pessoas no mercado de trabalho, a qual mede o percentual de pessoas economicamente ativas (CENSO, 2010).

A variável faixa etária apresentou resultados que diferem dos dados do Censo (2010). Das 44 milhões de PCDs em idade ativa, a faixa etária de 40 a 59 anos registrou o maior contingente de indivíduos ocupados. Da mesma forma, Pereira (2011), ao estudar a realidade em uma empresa de grande porte do ramo alimentício, encontrou predomínio de trabalhadores cotistas em outra faixa etária, uma maioria (37%) com idades entre 30 a 39 anos, seguida do grupo com 40 a 49 anos (27%).

No entanto, cada estudo apresenta suas particularidades, mas a faixa etária identificada na presente pesquisa corresponde ao perfil da população em geral, em idade economicamente ativa, com exceção de uma empresa que mencionou selecionar pessoas entre 18 até 30 anos, de modo a demonstrar uma preferência por indivíduos mais jovens. Isso tende a restringir o número de candidatos que poderia ocupar as vagas disponíveis. Desse modo esses fatores podem influenciar para haja um menor número de mulheres no mercado de trabalho

4.2.3 Tipo de deficiência

No que se refere ao tipo de deficiência, todas foram citadas e não foi possível identificar preferência quanto a um tipo específico, porque a informação obtida foi geral e não por meio de documentos de identificação individual, porém a deficiência intelectual foi citada por sete empresas, seguida da deficiência física. No entanto, esses dados divergem das estatísticas do último Censo que registrou uma menor taxa de atividade entre os indivíduos com deficiência intelectual, acompanhada da deficiência física que foi a segunda categoria mais restritiva.

Diferentemente, os dados da Rais mostram que do total de vínculos empregatícios registrados em 2013, a deficiência física foi a mais contratada, entretanto, a deficiência intelectual continua entre o grupo dos menos empregados. Em pesquisa no sul do Brasil, Godke (2010) verificou que a deficiência intelectual foi a segunda categoria menos contratada dos quatro tipos investigados.

Por outro lado, no campo teórico esse grupo encontra-se em evidência. Em pesquisa de revisão bibliográfica realizada por Campos e Sartori (2012), verificou-se um crescimento nos estudos da área com destaque às pessoas com deficiência intelectual em detrimento a outras deficiências, como uma forma de abrir a discussão acerca do tema de

modo a representar um avanço no direito dessas pessoas ao trabalho, já que esse grupo tem menos acesso ao mundo do trabalho conforme sinalizam diversos estudos.

Apesar dos resultados aqui encontrados não ter identificado uma preferência quanto a um determinado tipo de deficiência, as estatísticas nacionais (IBGE 2010; RAIS, 2013) evidenciam que há uma menor inserção das pessoas com deficiência intelectual. Isso leva a ponderar que a dificuldade de conseguir um emprego pode não estar relacionada somente com a classificação, mas também a outros fatores como, por exemplo, o nível de comprometimento. Lima e Jurdi (2014), ao entrevistarem profissionais de instituições especializadas encontraram que as pessoas com grau mais severo de deficiência intelectual possuem menores possibilidades de inserção laboral. Todavia, isso não se restringe apenas as pessoas com deficiência intelectual, porque como mostram outros estudos já mencionados (LANCILLOTTI, 2003; RIBEIRO; CARNEIRO, 2009; ALBUQUERQUE, 2011; GARCIA, 2014) juntamente com os resultados da presente pesquisa é possível notar certa preferência de algumas empresas em contratar pessoas com deficiência leve e isso é uma atitude ilegal, como exprime o manual elaborado pelo ministério do emprego (2007).

Contudo, algumas deficiências parecem ser mais estigmatizadas quando comparadas a outras, Godke (2010) considera que a possibilidade de elevar o número de trabalhadores com deficiência intelectual na indústria, isso tenderá a acontecer conforme se reduz o preconceito e a clara tendência observada de atrelar ao grupo uma incapacidade de se relacionar socialmente.

4.2.4 Nível de escolaridade

O nível mais citado de escolaridade entre os funcionários com deficiência foi o ensino fundamental. Verificou-se que o somatório de menções de trabalhadores com ensino fundamental incompleto e completo corresponde a 61% (11) dos relatos. Nesse sentido, o último Censo registrou que 61,1% da população com deficiência não possui instrução e cursa até o ensino fundamental incompleto (IBGE, 2010). Os dados publicados pela RAIS (2013) a respeito do número de empregos por grau de instrução e tipo de deficiência apresenta que dentre as 25 mil pessoas com deficiência intelectual empregadas 3.410 concluíram o ensino fundamental enquanto 7.269 possuíam ensino médio completo. Isso demonstra que há um maior número de vínculos empregatícios de sujeitos com deficiência intelectual escolarizados de modo a reforçar os achados encontrados nesta

pesquisa, o qual indica a educação como critério considerado no momento de realizar a contratação.

A presença do baixo nível de formação educacional entre os cidadãos com deficiência é uma questão que já vem sendo apontada e debatida na literatura da área por diferentes estudos, de diversas naturezas, realizados em várias regiões do país (TANAKA; MANZINI, 2005; ARAÚJO; SCHMIDT, 2006; SHIMONO, 2009; GODKE, 2010; VELTRONE; ALMEIDA, 2010; NASCIMENTO; DAMASCENO; ASSIS, 2011; PEREIRA, 2011; SILVA, 2011; SANTOS, 2011; COUTINHO, 2012; LIMA, et al., 2013; CORDEIRO, 2013; BARROS, 2014; NEVES-SILVA; PRAIS; SILVEIRA, 2015; LIMA, 2015). Apesar da escolaridade ser um fator de impacto para a inserção no mercado formal de trabalho, a maioria das empresas expressaram abrir exceções nas exigências desse critério para poder preencher as cotas.

O problema da baixa escolarização entre essa parcela da população é consequência de toda uma trajetória de exclusão. Embora hoje elas estejam inseridas nas escolas comuns, que devem buscar se preparar para fornecer condições de oportunidades iguais em termos de participação e aprendizagem, ainda assim, permanecem muitos problemas. Araújo e Schmidt (2006) discutem que a matrícula dos alunos com deficiência no ensino regular não assegura que os mesmos completarão o ensino fundamental. Tais autoras ainda citam o estudo de Mendes (2004), o qual declara que o fracasso escolar pode afetar muito mais as PCDs em decorrência das limitações impostas pelo sistema educacional, do que em função das dificuldades da pessoa.

Desse modo, é de suma relevância chamar atenção para algumas das dificuldades provenientes do vigente modelo de ensino, dentre elas existe a situação de um sistema estruturado em etapas, isto é, o aluno precisa passar por cada ano do ensino fundamental até chegar ao ensino médio e assim sucessivamente para poder aumentar seu nível de instrução. No entanto, caso o aluno interrompa seus estudos haverá impedimentos no momento de buscar por uma formação profissional, visto que os anos anteriores são pré-requisitos para ingressar no ensino profissional. Em estudo realizado no interior paulista por Cordeiro (2013) a respeito do acesso, das práticas e das estratégias executadas pelas escolas de formação profissional com alunos com deficiência, deixa claro que ainda é baixa a quantidade de matrículas daqueles com deficiência nas escolas profissionalizantes, porquanto, essa inserção incipiente é fruto dos próprios critérios para a matrícula que requerem uma educação de base. Em Minas Gerais, Silva (2011), em sua pesquisa com

coordenadores de programas especializados na educação profissional de indivíduos com deficiência, igualmente verificou que existe um número reduzido de matrículas de estudantes com deficiência no ensino técnico profissional.

Um segundo entrave corresponde aos currículos, os conteúdos relacionados ao trabalho estão pouco presentes nas matrizes curriculares, seja de ensino fundamental ou médio, com maior possibilidade de figurarem no ensino médio, mas são poucas as PCDs que chegam até esta etapa de instrução e dessa forma elas ficam privadas deste conteúdo e de um processo de formação que inclua o trabalho como possibilidade. Silva (2011) também encontrou que existe uma reduzida oferta por parte das redes de ensino em desenvolver uma articulação entre ensino fundamental a programas de formação inicial para aqueles com deficiência, e que os projetos de inclusão, na rede de ensino profissionalizante regular como um todo, são pouco efetivos.

Em etapa anterior à educação profissional não é diferente e essas pessoas para retomar e obter a escolarização têm buscado pelo Ensino de Jovens e Adultos (EJA). Santos (2011), em seu estudo sobre a política de emprego no município de Maracanaú/CE para sujeitos com deficiência, averiguou que dos 127 participantes apenas 19% concluíram o ensino médio, enquanto 64% estudam e, dentre aqueles que estudavam, a maior parte frequentava o EJA. Ao estudar acerca das experiências inclusivas nessa modalidade de ensino em um município do estado de São Paulo, Lima (2015) apresenta que as práticas pedagógicas executadas refletiam a busca dos professores por formação específica, atualização e especialização para atender esse novo público, mas que ainda carecia de estruturação do conteúdo no que se refere ao trabalho, somado a isso, a autora identificou que a maioria desses estudantes eram jovens com deficiência intelectual. Duarte e Denari (2013), ao procurarem compreender a realidade vivida por um adulto de 23 anos com deficiência intelectual e sua família, perceberam que a maior parte dessas pessoas não estão inseridas no mercado de trabalho, ao passo que muitas estão sendo alocadas no EJA e permanecem dependentes de seus familiares. Segundo Meletti (2001), é necessária a adoção de medidas mais complexas e abrangentes para romper com a condição de segregação social daqueles com deficiência intelectual e não sua simples inserção nos ambientes escolares. Gonçalves (2012), ao analisar a educação de PCDs no EJA a partir de microdados do Censo no período de 2007 a 2010, detectou que embora tenha sido registrado um crescimento no índice de matrícula dos estudantes com deficiência nessa modalidade de ensino, ainda ocorre em espaços segregados, preferencialmente em

instituições privadas e, dessa maneira, não há uma ruptura da hegemonia das escolas especiais, mas há o inverso, a legitimação de sua ampliação.

A educação representa um espaço essencial para o exercício de direitos e constituição da vida (MELETTI, 2001). Contudo, grande parte dos indivíduos com deficiência sofre restrições em termos educacionais, sendo tal fator uma realidade mundial. Dessa maneira o número de pessoas que têm acesso a uma educação adequada ainda é reduzido, o que dificulta o ingresso e a permanência desta parcela populacional no mercado de trabalho (PASTORE, 2000).

Portanto, as barreiras para formação dessas pessoas também estão nos métodos sistematizados de ensino, os quais, por consequência, implicam diretamente sobre as possibilidades de inserção profissional. Em vista disso, de maneira geral, os empecilhos da escolarização residem principalmente na estrutura de ensino praticada e na sociedade, embora na perspectiva da amostra estudada, sejam dificuldades de âmbito individual, como pode ser exemplificado nos relatos a seguir:

E2: *“[...] essa moça que é coordenadora. Ela começou como fiscal, depois subiu para o cargo de gerente e depois virou coordenadora, mas sempre assim: você vai ser coordenadora? Você precisa ter uma faculdade! Então, ela foi lá estudou e tal”.*

E7: *“[...] a pessoa que tem deficiência ela não quer terminar os estudos”.*

Para algumas empresas a questão da baixa escolarização está relacionada à pessoa ou características da deficiência, e em nenhum momento foram ponderados os obstáculos oriundos das próprias metodologias de ensino, os quais podem dificultar esse processo educacional, entre tantos outros que ocorrem dentro e fora das escolas, mas que são externos ao indivíduo. Por essa razão é de suma importância ao abordar o assunto da inserção profissional, refletir sobre o nível de formação desses cidadãos, uma vez que a escolarização e qualificação profissional podem proporcionar maiores chances de obter e manter um emprego, melhores cargos e condições de trabalho, sejam para o público com deficiência ou não.

5 SÍNTESE DOS RESULTADOS

A presente pesquisa buscou descrever o processo de inserção das pessoas com deficiência – PCD – no mercado formal de trabalho a partir da percepção dos profissionais de recursos humanos de empresas do ramo alimentício em uma cidade do interior paulista. Tomando por base as respostas mais mencionadas em cada categoria temática é possível identificar, em linhas gerais, que para as empresas entrevistadas o principal motivo de contratação dos funcionários com deficiência é o cumprimento da Lei de Cotas e consequentemente a isenção de multa trabalhista, por isso as contratações se iniciaram após a criação e fiscalização da referida legislação.

Os profissionais de recursos humanos decidem sobre as vagas ofertadas, as quais são operacionais por se tratar de funções simples. Os currículos dos interessados são entregues de forma espontânea às empresas. Normalmente sem parcerias com serviço terceirizado, a seleção dos candidatos é realizada por meio de uma entrevista geral, que leva em consideração as características da deficiência e o nível de escolaridade. Não obstante, as maiores dificuldades apontadas nesse processo de contratação são justamente as características da deficiência e a presença do BPC. Uma vez empregado o funcionário é avaliado por um líder do setor com base, principalmente, em seu desempenho na atividade. Na visão dos entrevistados, o aspecto positivo dessa contratação reside no fato deles serem funcionários mais dedicados que os demais, enquanto o aspecto negativo consiste na necessidade de promover ações diferenciadas.

A organização e condições de trabalho postas revelam uma jornada de trabalho de 44 horas semanais, presença de benefícios básicos, na prática sem a realização de hora extra, remuneração de um salário mínimo a um salário mínimo e meio, ausência de plano de carreira, presença de treinamentos comuns de baixo custo e de curta duração e na maior parte das empresas não houve a necessidade de realizar adaptações para contratar as pessoas que foram selecionadas para preencher as cotas.

A permanência destes funcionários nas empresas em média é menor ou igual a cinco anos e, quando comparada à rotatividade entre os funcionários com e sem deficiência, são as PCDs que permanecem por mais tempo empregadas, por isso geralmente os desligamentos realizados são por solicitação voluntária e isso ocorre, na visão dos entrevistados, em função dos horários e remuneração dos cargos disponibilizados.

O perfil predominante entre os funcionários com deficiência contratados, conforme os relatos, é do gênero masculino, na faixa etária de 21 a 40 anos, maior menção de pessoas com deficiência intelectual e nível de instrução até o fundamental.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir das entrevistas realizadas, é possível perceber o quanto estamos distantes de situações inclusivas por meio da consciência coletiva e não sustenta apenas em exigências legais, em especial nas empresas e por extensão na sociedade como um todo. Da mesma forma ficou evidente, o quanto ainda se coloca no indivíduo ou na sua condição a justificativa para a não empregabilidade ou permanência no trabalho. Um começo para mudar tal realidade é a substituição das práticas minimamente de inserção por condutas mais próximas dos pressupostos inclusivos e isso inclui uma preparação do ambiente em geral, das metodologias adotadas e das equipes, principalmente no que diz respeito aos profissionais de recursos humanos, visto que, em seus relatos ecoam desconhecimentos, preconceitos, discriminação e estigmatização.

A imagem negativa dos funcionários com deficiência, centrada nas limitações e incapacidades em detrimento das habilidades e competências, ficou evidente e se mostrou recorrente em diferentes circunstâncias. Por exemplo, são disponibilizados apenas cargos operacionais sob o argumento de serem funções mais simples, e não com base nas exigências para cargo e preparo do indivíduo, ausência de plano de carreira fundamentada pelo tipo de deficiência, dificuldades de contratação pela não adequação dos postos de trabalho e critérios de seleção que sinalizam a preferência por deficiências leves e, conseqüentemente, menores investimentos em adaptações.

Há também a necessidade de investimento no entorno, que envolve para além da prática profissional, o repertório de habilidades de interação social, independência nas atividades da vida diária (autocuidado) e no uso de ferramentas do ambiente (telefone, cartão de ponto), independência na locomoção e aspectos relativos à família que devem ser coparticipantes no processo de inserção profissional.

Nota-se que em nenhum momento os entrevistados conseguiram reconhecer que dentre os problemas relatados parte são de responsabilidades da própria empresa, isto é, não houve menção de circunstâncias que cabiam atuação das empresas para enfrentar ou amenizar as dificuldades verbalizadas. Dada a importância dos profissionais de recursos humanos nessa conjuntura de fomentadores da inclusão no ramo empresarial e tendo em vista a saúde desses trabalhadores é necessário investir em formação para que os mesmos sejam preparados e não sobrecarregados. Desse modo, é importante considerar a possibilidade de ações compartilhadas com profissionais habilitados, para que em parceria

possam promover um processo de seleção mais equânime e ofertar melhores condições de trabalho ao contemplar as necessidades e particularidades desse grupo de funcionários.

A escolarização é outra questão que merece destaque, embora ela não represente um fator impeditivo à contratação, porque existe uma flexibilização para o cumprimento das cotas, a baixa escolaridade pode acarretar de forma geral a menores chances de contratação e, no caso, refletir em condições de trabalho menos favoráveis. Então, a educação é a principal via de auxílio nesse processo de inclusão no mercado formal de trabalho, tanto no que diz respeito às PCDs quanto em relação às empresas e demais funcionários, para que haja preparação e engajamento coletivo com esse compromisso social.

Há assim indicativos de um longo caminho a ser percorrido em termos de desmistificar deficiência junto a essas empresas, município e sociedade, por isso, a Lei de Cotas se mostra como uma medida compensatória necessária, mas que não assegura a providência de outros aspectos fundamentais. Entretanto, toda lei possui limitações e nenhuma normativa será capaz de transformar a conduta humana, mas servem de gatilho para a reflexão de determinadas práticas, mas são uma forma concreta e inicial de alavancar novos comportamentos sociais. Desse modo, é preciso incentivar e criar outros mecanismos para preencher as lacunas existentes a fim de que os ambientes laborais realmente se tornem lugares mais condizentes com os pressupostos inclusivos.

Apesar dos resultados encontrados não é possível afirmar o quanto a realidade identificada reflete o panorama nacional ou corresponde apenas às particularidades da situação estudada, mas traz importantes apontamentos que podem suscitar novos encaminhamento de pesquisa, visto que há poucos estudos na área, é preciso ampliar o conhecimento científico no assunto e isso nos permite a análise das evidências e não a defesa de uma ideologia. Almeja-se que este estudo, juntamente com outros, possa contribuir para gerar mudanças no modo de compreender e tratar a questão da inclusão social via o trabalho.

No entanto, é de suma importância ressaltar primeiramente sobre as dificuldades encontradas para acessar e obter adesão das empresas na pesquisa, houve a falta de apoio de órgãos competentes e metade das empresas convidadas não aceitou participar, algumas inclusive expressaram uma tratativa, por vezes, apreensiva e/ou hostil. Acredita-se que em função da fiscalização exista uma resistência em dialogar sobre assunto, sobretudo quando não se está em conformidade com as legislações.

Por fim, é igualmente relevante salientar que não se pode atrelar a inserção profissional das PCDs diretamente à inclusão social, mas consiste em uma condição fundamental no sentido da conquista da mesma, ainda que não se possa desconsiderar as mazelas do trabalho, parece que o não trabalhar traz repercussões ainda mais negativas do que o trabalhar e, portanto, é preciso romper com discurso do politicamente correto, mas vazio, pois carente da concretude de ações que realmente sejam inclusivas.

REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, I. A. *O processo de inclusão profissional das pessoas com deficiência no setor privado da região metropolitana do recife em busca de uma sustentabilidade social*. 2011. 91 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão do Desenvolvimento Local Sustentável)-Universidade de Pernambuco, Recife, 2011.

ANTUNES, R. *Adeus ao trabalho?: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. Campinas: Cortez, 2003.

ARANHA, M. S. F. Integração social do deficiente: análise conceitual e metodológica. *Temas em Psicologia*, Ribeirão Preto, n. 2, p. 63-70, 1995.

ARANHA, M. S. F. Paradigmas da relação da sociedade com as pessoas com deficiência. *Revista do Ministério Público do Trabalho*, Brasília, DF, v. 11, n. 21, p. 160-173, 2001.

ARANHA, M. S. F. *Projeto Escola Viva: garantindo o acesso e permanência de todos os alunos na escola: necessidades educacionais especiais dos alunos*. Brasília: Ministério da Educação, Secretaria de Educação Especial, 2005.

ARAÚJO, J. P.; SCHMIDT, A. A inclusão de pessoas com necessidades especiais no trabalho: a visão de empresas e de instituições educacionais especiais na cidade de Curitiba. *Revista Brasileira de Educação Especial*, Marília, v. 12, n. 2, p. 241-254, 2006.

BARDIN, L. *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70, 2000.

BARROCO, S. M. S. *A educação especial do novo homem soviético e a psicologia de L.S. Vigotski: implicações e contribuições para psicologia e a educação atuais*. 2007. 414 f. Tese (Doutorado em Educação Escolar)-Faculdade de Ciências e Letras, Universidade Estadual Paulista, Araraquara, 2007.

BARROS, K. F. B. *Inclusão de jovens com deficiência no mercado de trabalho: avanços e desafios na cidade de Manaus-AM*. 2014. 148 f. Dissertação (Mestrado em Serviço Social)-Universidade Federal do Amazonas, Manaus, 2014.

BATISTA, C. A. M. *Inclusão: construção na diversidade*. Belo Horizonte: Armazém de Ideias, 2004.

BECKER, G.; ARNOLD, R. Stigma as a social and cultural construct. In: AINLAY, S.C.; BECKER, G.; COLEMAN, L. M. *The dilemma of difference: a multidisciplinary view of stigma*. New York: Plenum Press, 1986. Capítulo 3.

BERGAMO JÚNIOR, A. *O trabalho de pessoas com deficiência em empresas privadas*. 2009. 107 f. Dissertação (Mestrado em Distúrbios do Desenvolvimento)-Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, 2009.

BEZERRA, S. S.; VIEIRA, M. M. F. Pessoa com deficiência intelectual: a nova “ralé” das organizações do trabalho. *Revista de Administração de Empresa*, São Paulo, v. 52, n. 2, p. 232-244, 2012.

BIANCHETTI, L. Aspectos históricos da apreensão e da educação dos considerados deficientes. In: BIANCHETTI, L.; FREIRE, I. M. (Org.). *Um olhar sobre a diferença*. Campinas: Papirus, 1998. p. 21-51.

BIM, M. C. S.; MUROFUSE, N. T. Benefício de Prestação Continuada e perícia médica previdenciária: limitações do processo. *Revista Serviço Social e Sociedade*, São Paulo, n. 118, p. 339-365, 2014.

BORGES, L. O. As concepções do trabalho: um estudo de análise de conteúdo de dois periódicos de circulação nacional. *Revista de Administração Contemporânea*, Rio de Janeiro, v. 3, n. 3, p. 81-108, 1999.

BRASIL. Senado Federal. Decreto n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. *Diário oficial da União*, Brasília, seção 1, p. 11937, mai. 1943.

BRASIL. Senado Federal. Decreto n. 3.298, de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei n. 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, seção 1, p. 10-21, dez. 1999.

BRASIL. Senado Federal. Lei, n. 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os planos de benefícios da previdência social e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, seção 1, p. 14809, jul. 1991.

BRASIL. Senado Federal. Lei n. Lei 8.742, de 7 dezembro de 1993. Dispõe sobre a organização da Assistência Social e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, seção 1, p. 18769, dez. 1993.

BRASIL. Senado Federal. Decreto no 6.949, de 25 de agosto de 2009. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. *Diário Oficial da União*, Brasília, seção 1, p. 3, ago. 2009.

BRASIL. Senado Federal. Lei n. 12.470, de 31 de agosto de 2011. Altera os arts. 20 e 21 e acrescenta o art. 21-A à Lei no 8.742, de 7 de dezembro de 1993 - Lei Orgânica de Assistência Social, para alterar regras do benefício de prestação continuada da pessoa com deficiência. *Diário Oficial da União*, Brasília, seção 1, p. 1, ago. 2011.

BRASIL. Senado Federal. Lei, n. 113.146, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). *Diário Oficial da União*, Brasília, seção 1, p.2-11, jul. 2015.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência: protocolo facultativo à convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência*. Brasília, 2007.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho*. 2. ed. Brasília, DF, 2007.

BRUSCHINI, M. C. A. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. *Revista Cadernos de Pesquisa*, São Paulo, v. 37, n. 132, p. 537-572, 2007.

CAMPOS, J. A. S. P.; SARTORI, J. R. Deficiência e trabalho: pesquisas em dissertações e teses de 1989 a 2008. *Revista Impulso*, Piracicaba, v. 22, n. 54, p. 85-96, 2012.

CARVALHO FREITAS, M. N. Inserção e gestão do trabalho de pessoas com deficiência: um estudo de caso. *Revista de Administração Contemporânea*, Curitiba, v. 13, p. 121-138, 2009. Edição especial.

CARVALHO FREITAS, M. N.; MARQUES, A. L. A diversidade através da história: a inserção no trabalho de pessoas com deficiência. *Revista Organizações e Sociedade*, Salvador, v. 14, n. 41, p. 59-78, 2007.

CORDEIRO, D. R. C. L. *A inclusão de pessoas com deficiência na rede regular de educação profissional*. 2013. 184 f. Dissertação (Mestrado em Educação)- Faculdade de Filosofia e Ciências, Universidade Estadual Paulista, Marília, 2013.

COSTA, M. C. A.; COMELLO, D. M.; TETTE, R. P. G.; REZENDE, M. G.; NEPOMUCENO, M. F. Inclusão social pelo trabalho: a qualificação profissional para pessoas com deficiência intelectual. *Revista Interinstitucional de Psicologia*, São João Del-Rei, v. 4, n. 2, p. 200-214, 2011.

CHAHAD, C.; CHAHAD, J. P. Z. Os impactos psicológicos do desemprego e suas consequências sobre mercado de trabalho. *Revista da Associação Brasileira de Estudos do Trabalho*, Paraíba, v. 5, n. 1, p. 179-218, 2005.

CLASSIFICAÇÃO BRASILEIRA DE OCUPAÇÕES – CBO. Profissionais de recursos humanos. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego. Disponível em: <<http://www.mtecbo.gov.br/cbsite/pages/pesquisas/FiltroTabelaAtividade.jsf>>. Acesso em: 24 set. 2015.

COUTINHO, B.G. *Inclusão social da pessoa com deficiência física: fatores relacionados à sua permanência no mercado de trabalho*. 2012. 79 f. Dissertação (Mestrado em Saúde Pública)-Universidade Estadual da Paraíba, Campina Grande, 2012.

CURY, C. R. J. A educação escolar, a exclusão e seus destinatários. *Educação em Revista*, Belo Horizonte, n. 48, p. 205-222, 2008.

DAKUZAKU, R. Y. *De deficiente a trabalhador: reabilitação profissional na perspectiva da pessoa com deficiência: um estudo de caso*. 1999. 148 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção)-Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 1999.

DEJOURS, C. *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. PARAGUAY, A. I.; FERREIRA, L. L. (Trad.) 5. ed. ampl. São Paulo: Cortez; Oboré, 1992.

DEL MASSO, M. C. S. Orientação para o trabalho: uma proposta de adaptação curricular para alunos com deficiência mental. 2000. 261f. Tese (Doutorado em Educação)-Faculdade de Educação, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2000.

DINIZ, D. *O que é deficiência?* São Paulo: Brasiliense, 2007.

DUARTE, R. F.; DENARI, E. F. Trabalho, educação e família: perspectivas para a pessoa com deficiência intelectual. *Revista Educação Especial*, Santa Maria, v. 26, n. 45, p. 73-90, 2013.

DUARTE, Y. M.; FRESCHI, J. C. O papel dos recursos humanos na contratação de pessoas com deficiência. *Revista Terceiro Setor e Gestão*, Guarulhos, v. 7, n. 1, p. 21-30, 2013.

ENGELS, F. *O papel do trabalho na transformação do macaco em homem*. 4. ed. São Paulo: Global Editora, 1990.

FÁVERO, O.; FERREIRA, W.; IRELAND, T.; BARREIROS, D. (Org.). *Tornar a educação inclusiva*. Brasília: UNESCO, 2009.

FERRO, J. R. Aprendendo com o “Ohnismo” (produção flexível em massa): lições para o Brasil. *Revista de Administração de Empresas*, São Paulo, v. 30, n. 3, p. 57-68, 1990. Edição Especial.

FORD, H. *Os princípios da prosperidade*. MONTEIRO, L. (Trad.). São Paulo: Livraria Freitas Bastos, 1967.

FRIGOTTO, G. *A produtividade da escola improdutiva: um (re)exame das relações entre educação e estrutura econômico: social capitalista*. São Paulo: Cortez: Autores Associados, 1984

FRIGOTTO, G. Exclusão e/ou desigualdade social? Questões teóricas e político- práticas. *Revista Cadernos de Educação*, Pelotas, n. 37, p. 417-442, 2010.

GARCIA, R. M. C. *Políticas públicas de inclusão: uma análise no campo da educação especial brasileira*. 2004. 227 f. Tese (Doutorado em Educação)-Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2004.

GARCIA, V. G. Panorama da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Brasil. *Revista Trabalho, Educação e Saúde*, Rio de Janeiro, v. 12 n. 1, p. 165-187, 2014.

GARCIA, V. G.; MAIA, A. G. Características da participação das pessoas com deficiência e/ou limitação funcional no mercado de trabalho brasileiro. *Revista Brasileira de Estudos de População*, São Paulo, v. 31, n. 2, p. 395-418, 2014.

GIL, A. C. *Como elaborar projeto de pesquisa*. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

GIMENES, P. A. C. *Nas tramas da educação inclusiva: considerações sobre as políticas públicas educacionais para a inclusão*. 2012. 136 f. Dissertação (Mestrado em Serviço Social)-Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Estadual Paulista, Franca, 2012.

GÖDKE, F. *A inclusão excludente dos trabalhadores com deficiência nos processos produtivos industriais*. 2010. 173 f. Tese (Doutorado em Educação)-Setor de Educação, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2010.

GOFFMAN, E. *Estigma: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada*. 4.ed. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 1988.

GONÇALVES, T. G. G. L. *Escolarização de alunos com deficiência na educação de jovens e adultos: uma análise dos indicadores educacionais brasileiros*. 2012. 72 f. Dissertação (Mestrado em Educação)-Universidade Estadual de Londrina, Londrina, 2012.

GRAMSCI, A. Americanismo e fordismo. In: GRAMSCI, A. *Obras escolhidas*. São Paulo: Martins Fontes, 1978.

GUHUR, M. L. P. Dialética inclusão-exclusão. *Revista Brasileira de Educação Especial*, Marília, v. 9, n. 1, p. 39-56, 2003.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICAS – IBGE. *Censo Demográfico 2010: características gerais da população, religião e pessoas com deficiência*. Rio de Janeiro, 2010.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICAS – IBGE. Estatísticas de gênero: notas técnicas. *Disponível em*: <http://www.ibge.gov.br/apps/snig/v1/notas_metodologicas.html>. Acesso em: 22 set. 2015.

ISOCIAL. Soluções em inclusão social. *Profissionais de recursos humanos: expectativas e percepções sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho*. *Disponível em*: <http://isocial.com.br/download/prof_rh-expectativas_percepcoes_mercado_trabalho-2014.pdf>. Acesso em: 24 nov. 2015.

KRAWULSKI, E. A orientação profissional e o significado do trabalho. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, Porto Alegre, v. 2, n. 1, p. 5-19, 1998.

LANCILLOTTI, S. S. P. *Deficiência e trabalho: redimensionando o singular no contexto universal*. Campinas: Autores Associados, 2003. (Coleção polêmicas do nosso tempo, 85).

LAPLANE, A. L. F. Notas para uma análise dos discursos sobre inclusão escolar. In: GÓES, M. C. R.; LAPLANE, A. L. F. (Org.). *Políticas e práticas de educação inclusiva*. Campinas: Autores Associados, 2004. p. 5-20.

- LASSENCE, M. C.; SPARTA, M. A Orientação profissional e as transformações no mundo do trabalho. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, Porto Alegre, v. 4, n.1/2, p. 13-19, 2003.
- LEHER, R. Educação no capitalismo dependente ou exclusão educacional? In: MENDONÇA, S. G. L.; SILVA, V. P.; MILLER, S. (Org.) *Marx, Gramsci e Vigotski: aproximações*. 2. ed. Araraquara: Cultura acadêmica, 2012. p. 223-251.
- LIMA, F. O. *Experiências inclusivas na educação de jovens e adultos em um município do interior paulista*. 2015. 109 f. Dissertação (Mestrado em Educação)-Faculdade de Filosofia e Ciências, Universidade Estadual Paulista, Marília, 2015.
- LIMA, L. B.; JURDI, A. P. S. empregabilidade de Pessoas com Deficiência no Município de Santos/SP: Mapeamento de Políticas Públicas e Práticas Institucionais. *Revista Brasileira de Educação Especial*, Marília, v. 20, n. 4, p. 513-524, 2014.
- LIMA, M. P.; TAVARES, N. V.; BRITO, M. J.; CAPPELLE, M. C. A. O sentido do trabalho para pessoas com deficiência. *Revista de Administração Mackenzie*, São Paulo, v. 14, n. 2, p. 42-68, 2013.
- LOBATO, B. C. Pessoas com deficiência no mercado de trabalho: implicações da Lei de Cotas. 2009. 149 f. Dissertação (Mestrado em Educação Especial)-Centro de Educação e Ciências Humanas, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2009.
- LUNARDI, M. L. Inclusão/exclusão: duas faces da mesma moeda. *Revista Cadernos de Educação Especial*, Santa Maria, v. 2, n. 18, p. 27-35, 2001.
- MACIEL, M. R. C. Portadores de deficiência: a questão da inclusão social. *Revista São Paulo em Perspectiva*, São Paulo, v. 14, n. 2, p. 51-56, 2000.
- MACIEL, C. E. Discurso de inclusão e política educacional: uma palavra, diferentes sentidos. *InterMeio: Revista do Programa de Pós-Graduação em Educação*, Campo Grande, v. 15, n. 30, p. 32-54, 2009.
- MARTINS, J. S. *Exclusão social e nova desigualdade*. São Paulo: Paulus, 1997.
- MARX, K. *O Capital Livro I*. São Paulo: Nova Cultural, 1985.
- MEDEIROS, M.; NETO, M. S.; BARROS, F. H. G. A distribuição das transferências, público-alvo e cobertura do Benefício de Prestação Continuada. *Revista Textos e Contextos*, Porto Alegre, v. 8, n.2, p. 358-376, 2009.
- MELETTI, S. M. F. O significado do processo de profissionalização para o indivíduo com deficiência mental. *Revista Brasileira de Educação Especial*, Marília, v. 7, p. 77-90, 2001.
- MENDES, A. M. B. Aspectos psicodinâmicos da relação homem-trabalho: as contribuições de Dejours. *Revista Psicologia: ciência e profissão*, Brasília, n. 15, v. 1-3, p. 34-38, 1995.

- MENDES, E. G. A radicalização do debate sobre inclusão escolar no Brasil. *Revista Brasileira de Educação*, Marília, v. 11, n. 33, p. 387-559, 2006.
- MENDES, E. G. Breve histórico da educação especial no Brasil. *Revista Educación y Pedagogía*, Antioquia, v. 22, p. 93-110, 2010.
- MENDES, E. G.; NUNES, L. R. O. P.; FERREIRA, J. R.; SILVEIRA, L. C. Estado da arte das pesquisas sobre profissionalização do portador de deficiência. *Temas em Psicologia da*, Ribeirão Preto, v. 12, n. 2, p. 105-118, 2004.
- NASCIMENTO, E. S.; MIRANDA, T. G. O trabalho e a profissionalização das pessoas com deficiência. *FACED: Revista Faculdade de Educação da Universidade Federal da Bahia*, Salvador, v. 12, n. 12, p. 169-184, 2007.
- NASCIMENTO, L. C.; DAMASCENO, G. J. B.; ASSIS, L. J. Mercado de trabalho para as pessoas com deficiência em Betim/MG. *Revista Pesquisas e Práticas Psicossociais*, São João del-Rei, v. 6, n. 1, p. 92-101, 2011.
- NAVARRO, V. L.; PADILHA, V. Dilemas do trabalho no capitalismo contemporâneo. *Revista Psicologia e Sociedade*, Porto Alegre, v. 19, p. 14-20, 2007. Número especial.
- NERES, C. C.; CORRÊA, N. M. O trabalho como categoria de análise na educação do deficiente visual. *Revista Cadernos Cedes*, Campinas, v. 28, n. 75, p. 149-170, 2008.
- NERY, P. F. *O Programa Assistencial mais Caro do Brasil: sobre o Benefício de Prestação Continuada e uma comparação com o Bolsa Família*. Brasília: Núcleo de Estudos e Pesquisas, CONLEG, Senado: Boletim do Legislativo nº 16, de 2014. Disponível em: www.senado.leg.br/estudos. Acesso em 28 jan.2015.
- NEVES-SILVA, P.; PRAIS, F. G.; SILVEIRA, A. M. Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Belo Horizonte, Brasil: cenário e perspectiva. *Revista Ciências e Saúde Coletiva*, Rio de Janeiro, v. 20, n. 8, p. 2549-2558, 2015.
- OLIVEIRA, L. Os excluídos “existem”? Notas sobre a elaboração de um novo conceito. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, São Paulo, p. 49-61, 1997.
- OMOTE, S. Estigma no tempo da inclusão. *Revista Brasileira de Educação Especial*, Marília, v. 10, n. 3, p. 287-308, 2004.
- ORNELLAS, T. C. F.; MONTEIRO, M. I. Aspectos históricos, culturais e sociais do trabalho. *Revista Brasileira de Enfermagem*, Brasília, DF, v. 59, n. 4, p. 552-555, 2006.
- PASTORE, José. *Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência*. 2.ed. São Paulo: LTr, 2000.
- PENALVA, J.; DINIZ, D.; MEDEIROS, M. O benefício da prestação continuada no supremo tribunal federal. *Revista Sociedade e Estado*, Brasília, v. 25, n. 1, p. 53-70, 2010

PEREIRA, A. C. C.; PASSERINO, L. Um estudo sobre o perfil dos empregados com deficiência em uma organização. *Revista Brasileira de Educação Especial*, Marília, v. 18, n. 2, p. 245-264, 2012.

PEREIRA, C. E. C. *Inclusão no mercado de trabalho: analisando a relação escola e empregabilidade de pessoas com deficiências*. 2010. 175 f. Dissertação (Mestrado em Educação Escolar)-Faculdade de Ciências e Letras, Universidade Estadual Paulista, Araraquara, 2010.

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*, Iataiba, v. 13, n. 1, p. 105-114, 2008.

PEREIRA, A. C. C. *A inclusão de pessoas com deficiência no trabalho e o movimento da cultura organizacional: análise multifacetada de uma organização*. 2011. 157 f. Dissertação (Mestrado em Educação)-Faculdade de Educação, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2011.

PINA, L. D. Sociedade inclusiva: a face aparente do capitalismo em uma nova fase. *Revista Filosofia e Educação*, Campinas, n. 2, v. 1, p. 127-149, 2010.

PINTO, C. R. J. Foucault e as Constituições brasileiras: quando a lepra e a peste encontram os nossos excluídos. *Revista Educação e Realidade*, Porto Alegre, v. 24, n. 2, p. 32-56, 1999.

PRANDI, L. R.; FARIA, W. F. de; COSTA, A. L. de O; RUIZ, F. C. A exclusão da inclusão: algumas perspectivas para pensar a deficiência no mercado de trabalho. *Revista de Ciências Empresariais da UNIPAR*, Umuarama, v. 13, n. 1, p. 41-50, 2012.

RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES SOCIAIS. Características do emprego formal: RAIS 2013: pessoas com deficiência: principais resultados. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A48EC2EA401497FE737C97C60/Apresenta%C3%A7%C3%A3o%20RAIS%202013%20%20PCD.pdf>>. Acesso em: 15 jul. 2015.

RIBEIRO, M. A.; CARNEIRO, R. A inclusão indesejada: as empresas brasileiras face a lei de cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho. *Revista Organizações e Sociedade*, Salvador, v. 16, n. 50, p. 545-554, 2009.

RIBEIRO, R. P. D.; LIMA, M. E. A. O trabalho do deficiente como fator de desenvolvimento. *Revista Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, São Paulo, v. 13, n. 2, p. 195-207, 2010.

RIBEIRO, R. Trabalho como princípio educativo: algumas reflexões. *Revista Saúde e Sociedade*, São Paulo, v. 18, p. 48-54, 2009. Suplemento 2.

RODRIGUES, D. Dez idéias (mal) feitas sobre educação inclusiva. In: RODRIGUES, D. (Org.). *Inclusão e educação: doze olhares sobre a educação inclusiva*. São Paulo: Summus; 2006. p. 299-318.

ROSSETO, E.; ADAMI, A. S.; KREMER, J.; PAGANI, N.; SILVA, M. T. N. Aspectos históricos da pessoa com deficiência. *Revista de Educação Educere et Educare*, Cascavel, v. 1, n. 1, p. 103-108, 2006.

SANTOS, F. E. L. *Avaliação da política de emprego para pessoa com deficiência no município de Maracanaú-CE*. 2011. 100 f. Dissertação (Mestrado em Avaliação de Políticas Públicas)-Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2011.

SANTOS, G. C.; MACIEL, A. C.; BAGGIO, D. K.; SILVA, A. J. A inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. *Revista da Universidade Vale do Rio Verde, Três Corações*, Betim, v. 12, n. 2, p. 196-205, 2014.

SANTOS, W. R. Pessoas com deficiência. *Revista de Saúde Coletiva*, Rio de Janeiro, v. 18, n. 3, p. 501-519, 2008.

SANTOS, W. R. Deficiência e BPC: o que muda na vida das pessoas atendidas? *Revista Ciência e Saúde Coletiva*, Rio de Janeiro, v.16, p. 787-796, 2011. Suplemento 1.

SASSAKI, R. K. *Inclusão: construindo uma sociedade para todos*. Rio de Janeiro: WVA, 1997.

SAVIANI, D. Trabalho e educação: fundamentos ontológicos e históricos. *Revista Brasileira de Educação*, Rio de Janeiro, v. 12 n. 34, p. 152-180, 2007.

SHIMONO, S. O. *Educação e trabalho: caminhos da inclusão na perspectiva da pessoa com deficiência*. 2009. 118 f. Dissertação (Mestrado em Educação)-Universidade de São Paulo, São Paulo, 2009.

SILVA, A. I. P. *As repercussões psicossociais do recebimento do benefício da prestação Continuada na vida no trabalho de pessoas com deficiência física*. 2011. 117 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia)-Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011.

SILVA, I. M. A. *Políticas de educação profissional para pessoa com deficiência*. 2011. 209 f. Tese (Doutorado em Educação)-Faculdade de Educação, Universidade Federal de Minas Gerais, 2011.

SILVA, N. L. P.; DESSEN, M. A. Deficiência mental e família: implicações para o desenvolvimento da criança. *Revista Psicologia: teoria e pesquisa*, Brasília, v. 17, n. 2, p. 133-141, 2001.

SILVA, N. R. da. *Estudo das condições de trabalho em uma unidade básica de saúde no município de São Carlos: a perspectiva dos diferentes atores*. 2003. 106 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção)-Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2003.

SILVA, R. S. *A inclusão no mercado de trabalho formal e a construção da identidade de pessoas com deficiência: um estudo de caso*. 2014. 89 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração)-Centro Universitário UNA, Belo Horizonte, 2014.

SILVA, O.M. *A epopeia ignorada: a pessoa deficiente na história do mundo de ontem e de hoje*. São Paulo: Cedas, 1987.

SIMONELLI, A. P.; CAMAROTTO, J. A. Análise de atividades para a inclusão de pessoas com deficiência no trabalho: uma proposta de modelo. *Gestão de Produção*, São Carlos, v. 18, n. 1, p. 13-26, 2011.

SIMÕES, M. R. L.; MARQUES, F. C.; ROCHA, A. M. O trabalho em turnos alternados e seus efeitos no cotidiano do trabalhador no beneficiamento de grãos. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, Ribeirão Preto, v. 18, n. 6, p. 1070-1075, 2010.

SOARES, J. M. *A pessoa com deficiência mental e sua inserção mercado de trabalho: contribuições da psicologia histórico-cultural*. 2009. 156 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia)-Universidade Estadual de Maringá, Maringá, 2009.

TANAKA, E. D. O.; MANZINI, E. J. O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência? *Revista Brasileira de Educação Especial*, Marília, v. 11, n. 2, p. 273-294, 2005.

TAYLOR, F. W. *Princípios de administração científica*. São Paulo: Atlas, 1990.

TEZANI, T. C. R. *Os caminhos para a construção da escola inclusiva: a relação entre gestão escolar e o processo de inclusão*. 2004. 204 f. Dissertação (Mestrado em Educação)-Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2004.

TOLDRÁ, R. C. Políticas afirmativas: opinião das pessoas com deficiência acerca da legislação de reserva de vagas no mercado trabalho. *Revista Terapia Ocupacional da Universidade de São Paulo*, São Paulo, v. 20, n. 2, p. 110-117, 2009.

TOLFO, S. R.; PICCININI, V. Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. *Revista Psicologia e Sociedade*, Belo Horizonte, v. 19, n. 1, p. 38-46, 2007. Edição especial.

UNESCO. Declaração de Jomtien. *Conferência de mundial sobre educação para todos*. Jomtien, Tailândia, 1990.

UNESCO. Declaração de Salamanca. *Conferência Mundial sobre Necessidades Educativas Especiais: acesso e qualidade*. Salamanca, Espanha, 1994.

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, 2010.

VASH, C. L. *Enfrentando a deficiência: a manifestação, a psicologia, a reabilitação*. São Paulo: Pioneira; EdUSP, 1988.

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*, Santa Maria, v. 23, n. 36, p. 73-90, 2010.

VYGOTSKY, L. S. A formação social da mente: o desenvolvimento dos processos psicológicos superiores. Trad. NETO, J. C.; BARRETO, L. S. N.; AFECHE, S. C. São Paulo: Martins Fontes, 1991.

WERNECK, C. Modelo médico x modelo social da deficiência. In: *Manual da mídia legal 3: comunicadores pela saúde - escola de gente*. Rio de Janeiro: WVA Editora, 2004, p. 16-20.

WOLECK, A. *O trabalho, a ocupação e o emprego: uma perspectiva histórica*. Instituto Catarinense de Pós-Graduação, 2002. Disponível em: <<http://www.posuniasselvi.com.br/artigos/rev01-05.pdf>>. Acesso em: 22 nov. 2015.

WOOD JÚNIOR, T. Fordismo, toyotismo e volvismo: os caminhos da indústria em busca do tempo perdido. *Revista de Administração de Empresas*, São Paulo, v.32, p.6-18, 1992.

ZUIM, G. M. *A inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho: o relato das famílias*. 2012. 70 F. Dissertação (Mestrado Profissional em Distúrbios do desenvolvimento)-Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, 2011.

APÊNDICES

APÊNDICE A – Roteiro de entrevista.

ROTEIRO DE ENTREVISTA	
Caracterização dos entrevistados	
Gênero	() Masculino () Feminino
Idade	
Formação profissional	
Cargo ocupado	
Tempo no cargo	
Caracterização da empresa	
Tipo de empresa	() Comércio () Indústria () Ensino () Outros _____
Qual o ramo de atividade?	
Qual o tempo de funcionamento?	
O número de funcionários sem deficiências	() De 100 a 200 () 201 a 500 () 501 a 1000 () mais de 1000
Qual o número de PCD ³ contratadas atualmente?	
Como são definidas as vagas destinadas às PCD?	
Quando foram iniciadas as contratações das PCD?	
Jornada diária de trabalho	() Até 6 horas () De 2ª a 6ª feiras () Até 8 horas () Outros _____ () Mais de 8 horas
Jornada semanal de trabalho das PCD	() Até 20 horas () Até 30 horas () Até 40 horas () Mais de 40 horas
Trabalha em turnos?	() Não () Sim

³ Pessoa com deficiência

Realizam hora extra?	() Não () Sim
Quais as funções geralmente exercidas pelos funcionários com deficiência?	
Qual é o tempo médio dos funcionários com deficiência na empresa?	() Menos de 1 ano () Até 1 anos () Até 3 anos () Até 5 anos () Até 10 anos () Outros
Existe plano de carreira?	() Sim. Qual? () Não. Por quê?
Faixa salarial mensal (em média)	() Até 1 salário () Até 3 salários () Até 5 salários () Até 7 salários () Até 10 salários () Outros _____
Presença de benefícios ou adicionais	() Não () Sim
Tipo(s) de benefício(s) ou adicional(s)	() Cesta básica () Vale refeição () Vale transporte () Convênio de saúde () Vale alimentação () Outros _____
Como ocorre o processo de Contratação das PCD	() Demanda espontânea ao próprio setor de RH da empresa () Serviço terceirizado () Outros _____ Descreva:
Quais as principais dificuldades encontradas para a contratação das PCD?	
Quais os critérios de seleção para a contratação das PCD?	
Houve necessidade de algum tipo de adaptação?	() Não () Sim. Justifique:
Existe treinamento?	() Não () Sim. Quais?
Quais os tipos de treinamentos?	() Pela própria empresa () Serviço terceirizado () Outros?
Qual o tempo de treinamento?	

Existe treinamento específico para PCD?	() Não () Sim. Qual(ais)? Tempo:
Como é o processo de avaliação dos funcionários contratados?	
Existe Rotatividade?	() Não () Sim
A rotatividade entre os funcionários com e sem deficiência é igual ou diferente?	() Não () Sim () Maior () Menor
Em geral qual o motivo para os desligamentos das PCD?	() Demissão por justa causa () Por não atingir os objetivos da empresa () Solicitação pelo trabalhador
Quais são os aspectos positivos e negativos identificados no processo de contratação das PCD?	
Tem algum assunto que você gostaria de pontuar e que não foi abordado?	
Caracterização do perfil geral dos funcionários com deficiência	
Gênero	() Masculino () Feminino
Faixa etária	() Até 20 anos () 21 a 40 anos () 41 a 60 anos () Mais de 60 anos
Tipo de deficiência	() Deficiência auditiva () Deficiência visual () Deficiência física () Deficiência intelectual () Deficiência múltiplas () Autismo () Outra condição. Qual? _____
Grau de escolaridade	() Ensino fundamental incompleto () Ensino fundamental comp. () Ensino médio incompleto () Ensino médio completo () Ensino superior incompleto () Ensino superior completo

APÊNDICE B – Termo de consentimento Livre e esclarecido (TCLE)

Estamos realizando uma pesquisa, intitulada *Perfil de Pessoas com Deficiência Inseridas no Mercado Formal de Trabalho no Município de Marília*, a qual está sendo realizada nas empresas que possuem 100 ou mais funcionários e que estão localizadas na cidade de Marília, e gostaríamos que participasse da mesma.

Os objetivos da pesquisa são de levantar o perfil das pessoas com deficiências inseridas no mercado formal de trabalho na cidade de Marília, bem como, identificar quais são os fatores motivadores para a contratação das pessoas com deficiências inseridas no mercado formal de trabalho na cidade de Marília.

Caso aceite participar deste projeto de pesquisa gostaríamos que soubesse que:

A) Para coleta de dados será aplicado o seguinte instrumento:

Um questionário semiestruturado contendo questões distribuídas em três eixos. O primeiro eixo busca caracterizar os profissionais responsáveis pelo setor de recursos humanos das empresas. O segundo eixo se propõe a caracterizar as empresas propriamente, principalmente em relação aos aspectos de contratação. E por fim o terceiro eixo de perguntas procura obter um panorama geral das pessoas com deficiências que estão inseridas nestas empresas.

B) Os resultados e informações coletadas durante a pesquisa serão de total importância para a conclusão do projeto, fazendo parte da dissertação do curso de Pós-Graduação em Nível de Mestrado, Linha de Pesquisa: Educação Especial, orientada pelo Prof. Dr. Nilson Rogério da Silva e poderão ser divulgados para fins científicos, em revistas, congressos, seminários, sendo a **identidade do participante preservada, assim como da empresa.**

Eu, _____
portador do RG _____, cargo/ função _____
na empresa _____, aceito participar da pesquisa intitulada *Perfil de Pessoas com Deficiências Inseridas no Mercado Formal de Trabalho no Município de Marília* a ser realizada nas empresas que possuem acima de 100 funcionários localizadas na cidade de Marília. Declaro ter recebido as devidas explicações sobre a referida pesquisa e concordo que minha desistência poderá ocorrer em qualquer momento sem que ocorra qualquer ônus tanto ao participante quanto a empresa. Declaro ainda estar ciente de que a participação é voluntária e que fui devidamente esclarecido(a) quanto aos objetivos e procedimentos desta pesquisa.

Certos de poder contar com sua autorização, colocamo-nos à disposição para esclarecimentos, através do telefone (14) 981178523 ou (14) 33011252, falar com Suelen Moraes de Lorenzo, aluna do Curso de Pós-Graduação em Nível de Mestrado, da UNESP – Câmpus de Marília.

() **Aceito participar da pesquisa.**

Assinatura do participante

Data: ____ / ____ / ____

*Contato: Fone: (14) 981178523/ E-mail: suelen.lorenzo@gmail.com