

**UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA “JÚLIO DE MESQUITA FILHO”
FACULDADE DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS**

EDVANDA DAS GRAÇAS CURT RODRIGUES

**A PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO EM TRÊS
EMPRESAS DE MÉDIO PORTE NO MUNICÍPIO DE SÃO JOAQUIM DA
BARRA/SP E A ATUAÇÃO DA ESCOLA NA SUA FORMAÇÃO**

FRANCA

2020

EDVANDA DAS GRAÇAS CURT RODRIGUES

**A PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO EM TRÊS
EMPRESAS DE MÉDIO PORTE NO MUNICÍPIO DE SÃO JOAQUIM DA
BARRA/SP E A ATUAÇÃO DA ESCOLA NA SUA FORMAÇÃO**

Dissertação apresentada à Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, para obtenção do título de Mestre no Programa de Pós-Graduação em Planejamento e Análise de Políticas Públicas. Área de Concentração: Desenvolvimento Social. Linha de Pesquisa: Instituições, cidadania e políticas sociais.

Orientador: Prof. Dr.: Alexandre Marques Mendes

FRANCA

2020

R696p	Rodrigues, Edvanda das Graças Curt A pessoa com deficiência no mercado de trabalho em três empresas de médio porte no município de São Joaquim da Barra/SP e a atuação da escola na sua formação / Edvanda das Graças Curt Rodrigues. -- Franca, 2020 70 p. Dissertação (mestrado) - Universidade Estadual Paulista (Unesp), Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Franca Orientador: Prof. Dr. Alexandre Marques Mendes 1. Pessoa com deficiência. 2. Trabalho. 3. Educação. 4. Políticas Públicas. I. Título.
-------	--

EDVANDA DAS GRAÇAS CURT RODRIGUES

**A PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO EM TRÊS
EMPRESAS DE MÉDIO PORTE NO MUNICÍPIO DE SÃO JOAQUIM DA
BARRA/SP E A ATUAÇÃO DA ESCOLA NA SUA FORMAÇÃO**

Dissertação apresentada à Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, para obtenção do título de Mestre no Programa de Pós-Graduação em Planejamento e Análise de Políticas Públicas. Área de Concentração: Desenvolvimento Social. Linha de Pesquisa: Instituições, cidadania e políticas sociais.

BANCA EXAMINADORA

Presidente: _____

Prof. Dr. Alexandre Marques Mendes – UNESP/FCHS

1º Examinador: _____

Prof. Dr. Diogo da Silva Roiz – UEMS

2º Examinador: _____

Profa. Dra. Nanci Soares – UNESP/FCHS

Franca, 25 de março de 2020.

Dedico

*em especial aos meus filhos,
como flechas na mão do arqueiro desejo que vão longe,
e não desistam, mesmo porque ao longo do caminho
perderão pérolas valiosas de sua jornada, mas lembrem-se:
vocês jamais estarão sozinhos!!!*

AGRADECIMENTOS

A **Deus**, reconhecendo que ...“Dele, por Ele e para Ele são todas as coisas. A Ele seja a glória perpetuamente”. Rm 11, 36. Gratidão por saber que tudo passa, mas não passamos sozinhos!

Aos **meus pais**, pelo incentivo e esforços sem medidas para que alcássemos voos por eles não alcançados, ao meu **pai** Orlando Curt, por estar sempre presente na minha vida e principalmente na dos meus filhos quando eu não podia estar! À minha **mãe**, Lourdes, in memória, que não conseguiu ver até onde voamos e chegamos!

Aos **meus irmãos, cunhadas, sobrinhos, toda a família e amigos**, pela compreensão da ausência que todo estudo nos custa!

Ao **Gérson Curt** em particular, por todo apoio, confiança, dedicação e ajuda com os protocolos e burocracia exigidos. Obrigada por, às vezes, mesmo longe, não me deixar só, e é isso aí, “Levanta e cai, levanta e vai!”

Ao **João**, meu amado esposo, que não mediu esforços para me acompanhar, estar presente, me apoiar. Obrigada por todo crédito e paciência.

Aos meus filhos **João Pedro e Ester**, que têm crescido em graça e sabedoria, fonte constante de inspiração e paciência com “espera mais um minutinho....e quantos minutinhos! Salmos 127,4.

Aos **outros alunos**, companheiros de jornada neste curso, que direta ou indiretamente estiveram presentes e apoiaram nesta caminhada, durante as aulas, lanchinhos deliciosos e apresentações com flashes constantes, saudades.

Ao meu admirável **orientador, Prof. Dr. Alexandre Marques Mendes**, por acreditar e confiar em mim, por ter feito parte desta história tão significativa da minha vida, por cada orientação e sábias palavras, pela dedicação do seu precioso tempo

e disposição em todos os momentos em tirar minhas dúvidas com dedicação e zelo com o conhecimento, muita gratidão!

À exímia **banca de qualificação**, com a presença da Prof.^a Dr.^a Nanci Soares e Prof. Dr. Hélio Alexandre da Silva, por contribuírem com sugestões pertinentes ao enriquecimento da minha pesquisa.

A **todo o corpo docente** do Programa de Pós Graduação em Planejamento e Análise de Políticas Públicas que muito acrescentaram nesta jornada.

À **equipe técnica** da secretaria da pós sempre prontos a atenderem com atenção e maestria!

Aos **funcionários**, todos cumprindo com responsabilidade sua parte, desde a guarita, limpeza, cantina... não seria nada bom sem vocês!

A todos os **participantes da pesquisa**, que contribuíram para que essa etapa pudesse ser realizada.

À **equipe** da Diretoria de Ensino de São Joaquim da Barra, em nome do Dirigente Regional de Ensino, Reinaldo Nogueira Júnior, a PCNP da Educação Especial, Cláudia Teixeira Fulgueiral, a Katiuse, **equipe** da E.E. Professora Genoveva Pinheiro Vieira de Vitta, agradeço a todos pelo empenho para que esta pesquisa fosse possível.

A **todos** que estiveram presentes, nestes anos, também os **ex alunos** que contribuíram e fizeram parte desta história. Muito obrigada, gratidão sempre!

“Um dia, quando olhares para trás, verás que os dias mais belos foram aqueles em que lutastes.”

Sigmund Freud

RODRIGUES, Edvanda das Graças Curt. **A pessoa com deficiência no mercado de trabalho de três empresas de médio porte no município de São Joaquim da Barra/SP e a atuação da escola na sua formação.** 2020. 70f. Dissertação (Mestrado em Análise e Planejamento de Políticas Públicas) – Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Franca, 2020.

RESUMO

A presente dissertação teve como objetivo analisar criticamente a implementação do artigo 93 da Lei n. 8.213/91, conhecida como Lei de Cotas, que estabelece a obrigatoriedade às empresas com cem ou mais funcionários a preencherem uma parcela de seus cargos com pessoas com deficiência, conceituou o termo e analisou a relação deles com o mercado de trabalho. Considerando a relevância deste, verificou a presença de pessoas com deficiência em três empresas de médio porte no município de São Joaquim da Barra, no interior do estado de São Paulo, pertencente à aglomeração Urbana de Franca com aproximadamente 50 mil habitantes, empresas chamadas neste momento de A, B e C. Reconhecendo os direitos que envolvem e regulamentam sua inclusão na sociedade, bem como a Lei 13.146, de julho de 2015, que institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com deficiência), em seu artigo 34, que determina que a pessoa com deficiência têm direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, num ambiente acessível, inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, bem como a Constituição Federal a qual afirma que todos são iguais perante a lei. Foi observada e confirmada a importância dos atendimentos realizados nas escolas que desenvolvem competências e habilidades nos alunos com deficiência, bem como a participação na formação de sua autonomia, contribuindo para que esses alunos sejam orientados e desenvolvidos de acordo com suas necessidades e particularidades, possibilitando avaliar como esta Política Pública está sendo efetivada. A pesquisa foi de abordagem qualitativa, buscou compreender e explicar a dinâmica das relações entre essas pessoas. Sua natureza foi de pesquisa aplicada, objetivando gerar conhecimentos para aplicação prática, quanto à natureza de seu objetivo foi uma pesquisa exploratória, houve pesquisa bibliográfica, questionário e análise da compreensão sobre o problema levantado, pesquisa de campo, levantamento de dados com o público alvo. Quanto aos procedimentos para realização do levantamento de dados, as técnicas de pesquisa utilizadas foram: levantamento documental, questionário e análise de conteúdo. A pesquisa bibliográfica realizada foi desenvolvida com base em livros, artigos, teses, fontes bibliográficas de referência ou informativas. Espera-se com este estudo que o plano de intervenção gere reflexões, mudança de postura, conscientização, de modo que as pessoas com deficiência e sua família tenham uma maior autonomia de escolha sobre as leis e seus direitos, colaborando para que o respeito às diversidades atinja a conquista da efetivação numa proporção diferente da retórica e que os funcionários das empresas que possuem ensino incompleto possam dar continuidade aos estudos.

Palavras-chave: pessoa com deficiência. trabalho. educação. políticas públicas.

RODRIGUES, Edvanda das Graças Curt. **"The person with disabilities in the job market of three medium-sized companies in the municipality of São Joaquim da Barra / SP and the role of the school in its formation"**. 2020. 70p. Thesis (Master in Analysis and Planning of Public Policies) – Humanities and Social Sciences School, Sao Paulo State University "Júlio de Mesquita Filho" (UNESP), Franca, 2020.

ABSTRACT

This dissertation aimed to critically analyze the implementation of Article 93 of Law No. 8,213/91, known as the Quota Law, which establishes the obligation for companies with one hundred or more employees to fill a portion of their positions with people with disabilities, conceptualized the term and analyzed their relationship with the job market. Considering its relevance, it verified the presence of people with disabilities in three medium-sized companies in the municipality of São Joaquim da Barra, in the interior of the state of São Paulo, belonging to the urban agglomeration of Franca with approximately 50 thousand inhabitants, companies currently called of A, B and C. Recognizing the rights that involve and regulate their inclusion in society, as well as Law 13.146, of July 2015, which institutes the Brazilian Law for Inclusion of Persons with Disabilities (Statute of Persons with Disabilities), in its article 34, which determines that people with disabilities have the right to work of their free choice and acceptance, in an accessible, inclusive environment, on equal opportunities with other people, as well as the Federal Constitution which states that everyone is equal before the law. It was observed and confirmed the importance of the assistance provided in schools that develop skills and abilities in students with disabilities, as well as participation in the formation of their autonomy, contributing for these students to be guided and developed according to their needs and particularities, making it possible to evaluate how this Public Policy is being implemented. The research was a qualitative approach, sought to understand and explain the dynamics of the relationships between these people. Its nature was applied research, aiming to generate knowledge for practical application, as for the nature of its objective it was exploratory research, there was bibliographic research, questionnaire and analysis of understanding about the problem raised, field research, data collection with the target audience . As for the procedures for conducting the data survey, the research techniques used were: documentary survey, questionnaire and content analysis. The bibliographic research carried out was developed based on books, articles, theses, bibliographic reference or information sources. With this study, it is expected that the intervention plan will generate reflections, change of posture, awareness, so that people with disabilities and their families have greater autonomy of choice over laws and their rights, collaborating so that respect for diversity achieve the achievement of effectiveness in a proportion different from rhetoric and that employees of companies that have incomplete education can continue their studies.

Keywords: disabled person. job. education. public policy.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Gráfico 1 – Empresa A: Número total de funcionários e atendidos pela cota	36
Gráfico 2 – Empresa B: Número total de funcionários e atendidos pela cota	38
Gráfico 3 – Empresa C: Número total de funcionários e atendidos pela cota	39
Gráfico 4 – Rede escolar estadual: Números de alunos atendidos pela rede, alunos com deficiência atendidos e não atendidos pela sala de recurso	41
Gráfico 5 – Número de pessoas com deficiência nas empresas A, B e C	44
Gráfico 6 – Tempo de serviço e formação dos gestores das empresas.....	45

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

BPC	Benefício Prestação Continuada
CEI	Centro de Educação Infantil
CEMAC	Clínica de Educação Municipal de Apoio à Criança
CF	Constituição Federal
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
ECA	Estatuto da Criança e do Adolescente
EMEI	Escola Municipal de Educação Infantil
EUA	Estados Unidos da América
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
LIBRAS	Língua Brasileira de Sinais
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONU	Organização das Nações Unidas
PCD	Pessoa com deficiência
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
RAIS	Relação Anual de Informações Sociais
SE	Secretaria da Educação
SEADE	Sistema Nacional de Análise de Dados
SNJ	Secretaria Nacional da Juventude
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
UNESP	Universidade Estadual Paulista

APRESENTAÇÃO

Nasci e cresci em São Joaquim da Barra, uma cidade no interior paulista, pertencente à aglomeração Urbana de Franca, com 49.921 habitantes, segundo dados do SEADE/2019 (SÃO PAULO, [2019]).

Desde pequena desejava aprender, ficava sempre por perto de minha mãe que costurava, fazia crochê, eu muito ao seu lado, curiosa em como tudo acontecia. Antes de entrar na desejada pré-escola, meus pais compraram uma enciclopédia, onde me deliciava por muitas vezes, quando eles iam contar história ou cantar histórias. Hum, era precioso!

Em 1992 escolhi cursar magistério, gostei muito. Mas queria fazer faculdade, continuar com os estudos, então em 1996, ingressei na Faculdade de Serviço Social na UNESP de Franca, época difícil, ainda no meu círculo sem internet que dificultava a conexão com a informação. A minha trajetória profissional iniciou em 1995 com Elaboração e atuação no curso Informática Educativa em escola privada até o ano de 1998. Em 1999, ingressei concursada como Professora da Rede Municipal de Educação Infantil no município. Apaixonei-me pelo processo ensino aprendizagem, buscar conhecimento, partilhar. No ano seguinte fui cursar Pedagogia, seguido pela especialização em Educação Especial e Psicopedagogia.

Em 2002, assumi outro Concurso como Professora do Ensino Fundamental de Educação Básica no município de Orlândia, permanecendo até o ano de 2007, quando exonerei para assumir no meu município pelo Estado de São Paulo o mesmo segmento de educação, até setembro de 2014, exonerei novamente para assumir concurso como efetiva também na Rede da Secretaria Estadual de Ensino em São Joaquim da Barra, como Professora Especializada na Sala de Recurso – Deficiência Auditiva, desta vez na área de Educação Especial, trabalhando a comunicação em libras (sigla de Língua Brasileira de Sinais), conjunto de formas gestuais utilizado por deficientes auditivos para a comunicação entre eles e outras pessoas, sejam elas surdas ou ouvintes. No Brasil, a Língua Brasileira de Sinais foi estabelecida através da lei nº 10.436/2002 como a língua oficial das pessoas surdas.

A lei define que é obrigação dos governos garantir formas de incentivar o uso e a divulgação da Língua Brasileira de Sinais nas instituições públicas. Ampliando a comunicação e repertório, aprendem a se comunicarem com outras

pessoas que são diferentes deles como tantas outras que necessitam de óculos, cadeiras ou muletas.

A necessidade de construir um trabalho diferenciado faz parte do ser humano, e não era diferente comigo. Continuava no meu interior a vontade por aprender. O trabalho acontecia paralelamente desde 1999 atuando na Rede Municipal de Ensino de São Joaquim da Barra, como Professora de Educação Infantil até o presente momento. Em 2018 fui convocada para assumir o cargo efetivo na Rede Municipal de São Joaquim da Barra como Assistente Social, porém optei pela área de Educação com os dois cargos já em andamento.

Em 2017, na disciplina Políticas Públicas e Desenvolvimento Social como aluna especial tive certeza de que era realmente o que eu queria e no mesmo ano participei do processo de seleção, ingressando na turma de 2018.

Esse tema de pesquisa surgiu porque, ao me deparar com o ensino ao público da educação especial, quando a primeira concluinte do ensino médio chegou ao final do ano letivo, questionei sobre o que faria, entraria no mercado de trabalho, optaria pela faculdade? Começou a surgir o projeto: A inserção de jovens com deficiência no mercado de trabalho em algumas empresas de médio porte no município de São Joaquim da Barra.

Eu acredito que esta pesquisa contribuiu, mostrando que eles podem fazer parte do sistema de produtividade em que estão inseridos, pois o trabalho cria identidade, contribui com a formação do ser humano e suas realizações. Bem como, acredito que o estudo e a pesquisa provocaram análises, reflexões causando mudanças de postura profissional, ética que perpassa a rotina diária na sociedade.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	15
1 ANÁLISE REFLEXIVA DAS POLÍTICAS PÚBLICAS	19
1.1 A perspectiva histórica dos direitos da pessoa com deficiência	22
1.2 Declaração de Salamanca: sua contribuição para a inclusão.....	25
1.3 Deficiência sob a ótica da Lei 13.146 de 6 de julho de 2015 – Estatuto da pessoa com deficiência	27
2 REFLEXÃO ACERCA DO TRABALHO, EMPREGO E EDUCAÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA	29
2.1 A dimensão do trabalho para as pessoas com deficiência	31
2.2 Analisando o artigo 93 da Lei 8.213 de 24 de julho de 1991, Lei da contratação de pessoas com deficiências nas empresas	33
3 ABORDANDO UMA REALIDADE: O INGRESSO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO	36
CONSIDERAÇÕES FINAIS	47
REFERÊNCIAS.....	50
APÊNDICE	54
APÊNDICE A – PROPOSTA DE INTERVENÇÃO	55
APÊNDICE B – Questionário A: aplicado ao responsável pela contratação de pessoas com deficiência nas organizações A, B e C	57
APÊNDICE C – Questionário B: aplicado aos funcionários com deficiência nas empresas participantes.....	60
APÊNDICE D – Questionário C: aplicado à responsável pelo setor de Educação do Estado de São Paulo no município de São Joaquim da Barra	63

ANEXO	66
ANEXO A - Parecer consubstanciado do Comitê de Ética em Pesquisa	67
ANEXO B - Termos de apresentação obrigatória	68
ANEXO C - Termo de consentimento de livre e esclarecido	70

INTRODUÇÃO

A dissertação *A pessoa com deficiência¹ no mercado de trabalho em três empresas de médio porte no município de São Joaquim da Barra e a atuação da escola na sua formação* aborda a perspectiva histórica e os direitos da pessoa com deficiência, sob a ótica da Declaração de Salamanca² e a Lei 13.146/2015 (BRASIL, [2019a]), Lei Brasileira de inclusão da pessoa com deficiência. No primeiro capítulo foi percorrido uma breve análise sobre as políticas públicas, perspectiva histórica dos direitos da pessoa com deficiência. No segundo capítulo, a dimensão do trabalho para pessoas com deficiência, e o artigo 93 da Lei 8.213/1991 (BRASIL, [2019b]), Lei de contratação de pessoas com deficiência nas empresas. No terceiro capítulo são apresentados levantamento da pesquisa de campo, análise dos dados, considerações finais, seguido de uma proposta de intervenção.

O objetivo geral foi analisar como o artigo 93 da Lei nº 8213/91 que estabelece a obrigatoriedade de empresas com 100 (cem) ou mais empregados a preencherem uma parcela de seus cargos com pessoas com deficiência está sendo implantado em empresas de uma cidade do interior de São Paulo. E nessa direção investiguei como ocorre a inserção do jovem com deficiência no mercado de trabalho, em empresas com 100 (cem) ou mais empregados. Conceituamos a deficiência, inclusão dela no mercado de trabalho e sua relação com a realidade no seu ambiente de trabalho. Identificou-se as instituições privadas no município, com mais de 5 anos de atividade, que tinham um número igual ou maior que 100 funcionários, possuindo deficientes no seu quadro de colaboradores, seu perfil, analisou-se o que dificulta ou favorece a permanência deles no mercado de trabalho.³

¹ Pessoa com deficiência, termo utilizado após a década de 1990, época marcada por eventos mundiais liderados por organizações de pessoas com deficiência. A Declaração de Salamanca preconiza a expressão “pessoas com deficiência”. Os movimentos mundiais de pessoas com deficiência, incluindo os do Brasil, já decidiram a questão, preferem ser chamados de “pessoas com deficiência”, em todos os idiomas. Esse termo também faz parte do texto da Convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência, adotado pela ONU em 2006.

² A Declaração de Salamanca (Espanha), 1994 (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 2011). É uma resolução das Nações Unidas que trata dos princípios, política e prática em educação especial. Adotada em Assembleia Geral, é considerada mundialmente um dos mais importantes documentos que visam a inclusão social, juntamente com a Convenção sobre os Direitos da Criança, 1988, e da Declaração Mundial sobre Educação para Todos, 1990.

³ O interesse pela temática surgiu quando ingressei com trabalho na Educação Especial, ao me deparar com a primeira concluinte do Ensino Médio quando discutíamos se buscaria o mercado de

O percurso metodológico da pesquisa foi de abordagem qualitativa, pois de acordo com Minayo (2001), esta se preocupa com aspectos da realidade que não podem ser quantificados, busca compreender e explicar a dinâmica das relações entre esses jovens. Sua natureza é de pesquisa aplicada, objetivando gerar conhecimentos para aplicação prática. Recorremos a reflexões pela contribuição do método de investigação materialista histórico-dialético, método de conhecimento da realidade concreta sistematizado por Karl Marx e Friedrich Engels, cujas bases e elementos centrais são resultantes da investigação.

Quanto à natureza de seu objetivo, uma pesquisa exploratória, Gil (2007, p. 35) afirma: “Este tipo de pesquisa teve como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a construir hipóteses.” Classificada como pesquisa bibliográfica, envolveu levantamento bibliográfico, questionário e análise da compreensão sobre o problema levantado.

Assim, realizamos quanto a pesquisa bibliográfica, mediante a pesquisa de referências e de dados por meio de questionários, pesquisa de campo com os funcionários das três empresas de porte médio em São Joaquim da Barra, os gestores de cada uma delas e a gestora escolar da rede estadual de ensino no município.

Nos procedimentos para realização do levantamento de dados, as técnicas de pesquisa que foram utilizadas: levantamento documental, questionário e análise de conteúdo. A pesquisa bibliográfica realizada foi desenvolvida com base em materiais já elaborados, ou seja, livros, artigos, teses que são fontes bibliográficas de referência ou informativas.

Em relação ao objetivo, *conceituar a deficiência, inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho e sua relação nele*. Foi utilizada pesquisa documental, arquivos públicos de caráter oficial, ou seja, o Estatuto da pessoa com deficiência, a Lei n. 13.146/15 e a Lei n. 8213/91, lei cotas para Deficientes e Pessoas com Deficiência nas Empresas, marcos legais desta pesquisa, por meio de site de busca para impressão e estudo das leis utilizadas, teses, artigos, visto que a pesquisa utilizará o recorte após a década de 1990, isto é, os marcos das duas referidas leis.

trabalho ou Benefício de prestação continuada. A relevância está em contribuir com este grupo, em sua formação e realização, provocando análises e reflexões, seja em sua rotina diária ou âmbito profissional.

Dessa maneira, em relação ao objetivo específico, *identificar as empresas privadas que possuem deficientes no seu quadro de colaboradores, seu perfil, analisar o que dificulta ou favorece a permanência dele no mercado de trabalho*, realizei um senso nas empresas para identificar o número de funcionários que trabalham e qual sua deficiência. Esses dados iniciais foram obtidos via contato telefônico com as empresas que possuem mais de 5 anos de atuação, com um número maior que 100 colaboradores, no setor de Recursos Humanos com o responsável pela empresa para o agendamento com aquelas que aceitassem e demonstrassem interesse em participar do referido estudo. Esse primeiro contato permitiu saber o número de funcionários da empresa, os atendidos pela cota, tempo de serviço, ou seja, a realização do levantamento de dados.

Em dia agendado, realizamos os questionários com os representantes das empresas, apresentando a pesquisadora aos funcionários e entregando os questionários a serem aplicados. Após esses levantamentos, foi agendado no setor de Recursos Humanos, em horário comercial, a participação das três empresas dispostas a participarem da pesquisa, que também viabilizaram o contato com os colaboradores e seus responsáveis. As empresas tiveram seus nomes em sigilo, em conformidade com Comitê de Ética, Plataforma Brasil⁴. Assim foram chamadas de Empresa A, B e C, bem como cada entrevistado que teve sua identidade preservada, sendo chamados assim com o mesmo critério das empresas. Todas as informações e experiências foram levantadas mediante o uso de questionários.

A pesquisa abrangeu na cidade de São Joaquim da Barra, interior do estado de São Paulo, com 49.921 habitantes, de acordo com dados do SEADE/2019 (SÃO PAULO, [2019]), esta por sua vez, envolveram as pessoas com deficiência integrados no mercado de trabalho de três empresas do interior paulista, os representantes de cada empresa vinculada ao jovem, os respectivos responsáveis pelos mesmos, caso fossem menores de 18 anos. Os grupos que fizeram parte da pesquisa foram o grupo representado pela gerência das empresas, o grupo representante dos funcionários atendidos pela Lei 8.213, 1991, que institui as cotas aos deficientes e o questionários para os gestores de jovens deficientes em idade escolar, ou seja, o gestor da diretoria municipal que atende as unidades escolares

⁴ Parecer consubstanciado em conformidade com Comitê de Ética em Pesquisa UNESP – Faculdade de Ciências Humanas e Sociais/Franca, nº 2.999.531, aprovado em 05/11/2018 na Plataforma Brasil.

em que os mesmos estão matriculados, visto que a escola é o grupo de convívio que antecede ao grupo de convívio de produtividade, ou seja, antecede ao grupo de trabalho.

Após levantamento de quantas pessoas com deficiência existem nas três empresas, iniciaram-se os estudos. O critério de escolha das empresas foram as de serem de porte médio, que estavam no mercado há mais de 5 anos.

A economia do município destaca-se pela siderurgia e laminação, fabricação de peças agrícolas, fabricação de calçados, esmagamento de soja para óleo comestível e pelas usinas de açúcar e álcool. O comércio destaca-se pela variedade de atividades, tornando o município um ponto de referência para a região (SÃO JOAQUIM DA BARRA, 2015).

1 ANÁLISE REFLEXIVA DAS POLÍTICAS PÚBLICAS

O surgimento da Política Pública como espaço de sabedoria e conhecimento acadêmico nasce nos EUA, não estabelecendo vínculos teóricos sobre o papel do Estado, o destaque nestas reflexões e a ação dos governos marcam, assim, a ruptura de etapas seguidas pela tradição européia com estudos e pesquisas nessa área, concentradas mais na análise sobre o Estado e suas instituições que na produção dos governos.

O tema é complexo e passível de vários conceitos, assim conceituar política pública sugere diferentes definições. Para Secchi (2013), Políticas Públicas tratam do conteúdo concreto e conteúdo simbólico de decisões políticas, do seu processo de construção e da atuação dessas decisões. Temos contribuições de vários autores acerca dessa definição (SERAFIM; DIAS, 2012). Vejamos algumas trazidas pelos considerados pais fundadores da política pública: Mead (1995 apud SERAFIM; DIAS, 2012) define a política pública como um campo dentro do estudo da política que analisa o governo à luz das grandes questões públicas; Lynn (1980 apud SERAFIM; DIAS, 2012) a define a como conjunto de ações que produzirão efeitos específicos; Peters (1986 apud SERAFIM; DIAS, 2012) segue a mesma linha de raciocínio, ela é a soma das atividades dos governos, agem diretamente ou através da delegação, e influenciam a vida dos cidadãos. Dye (1984 apud SERAFIM; DIAS, 2012) foca o governo como promotor de ações que influenciam a vida dos cidadãos. Ele sintetiza, o governo escolhe fazer ou não. Porém, a mais conhecida é de Laswell: são decisões e análises, pensar política pública para ele, implica, em linhas gerais, responder questões sobre quem ganha o quê, por que e que diferença faz.

Outras definições enfatizam o papel da política pública na solução de problemas, pois é direcionada para enfrentar um problema público. A política pública possui dois elementos fundamentais: a intencionalidade e o problema. A intencionalidade pública traz motivação para o estabelecimento de ações para tratamento ou para resolução de um problema e por problema público entende-se a diferença entre uma situação atual vivida (*status quo*) e uma situação ideal possível à realidade coletiva.

As políticas públicas se concretizam por meio de programas públicos, projetos, leis, campanhas publicitárias, esclarecimentos públicos, inovações tecnológicas e organizacionais, subsídios governamentais, rotinas administrativas,

decisões judiciais, coordenação em redes, atores, gasto público direto, contratos com *stakeholders* como nas áreas de: saúde, educação, economia, justiça e outros.

Conforme Brancalion (2015, p. 2-3), as políticas públicas podem ser divididas em: distributivas, redistributivas, regulatórias e constitutivas. Distributivas não concebem o restringimento do patrimônio públicos e tendem a auxiliar não a classe social de maneira geral, contudo uma parte desta, com perigo de clientelismo, assistencialismo. As redistributivas são políticas públicas determinadas por bens ou serviços da repartição pública específica de uma classe social por intermédio de receitas retirado de uma alternativa específica para a redistribuição. Regulatórias, possui uma facilidade maior de ser identificada, envolvidas pela administração pública e corporação de interesses comuns. As políticas públicas regulatórias submetem-se a regulamentos, impedimentos, normas, diretrizes e as constitutivas determinam e estabelecem os princípios que devem ser utilizados na formulação e implementação das outras políticas. Ainda, as políticas públicas possuem um ciclo, que representa cinco tarefas fundamentais, dinâmicas e de aprendizagem: definição de agenda, formulação, tomada de decisão, implementação e avaliação. Essas cinco etapas, ocorrem de maneiras relacionadas e inter-relacionadas, onde os administradores públicos envolvem-se com um propósito no governo e gestão da sociedade. Algumas questões entram ou não na agenda, pois algumas focam mais os integrantes do processo decisório, outras o processo de formulação, e cada um ou cada desenvolvimento podem ser incentivo ou não neste contexto.

Nesta pesquisa o ciclo da política em questão é a Implementação de Política Pública: ou seja, é um processo dinâmico e não linear. Ocorre na fase do processo de políticas públicas em que as decisões de política pública se traduzem em ações.

As políticas públicas priorizam o mercado ou a economia, agindo sobre a população proporcionando as condições necessárias para que o mercado e as regras da economia se sustentem e continuem a existir. No campo educacional elas se caracterizam por legislações e ações governamentais traduzindo o movimento de regulação e descentralização, buscando qualidade e inclusão social.

Concordo com Jessé Souza que resume Política Pública como:

Campo do conhecimento que busca, ao mesmo tempo, 'colocar o governo em ação' e/ou analisar essa ação (variável independente) e, quando necessário, propor mudanças no rumo ou curso dessas ações (variável dependente). A formulação de políticas públicas constitui-se no estágio em que os governos democráticos traduzem seus propósitos e plataformas

eleitorais em programas e ações que produzirão resultados ou mudanças no mundo real. (SOUZA, 2006, p.26).

Com inúmeras definições sobre políticas públicas é possível pensar e sumarizar alguns elementos relevantes. A política pública possibilita análise entre o que o governo deseja fazer e o realmente faz. Ela inclui atores e decisões variadas, ainda que concretize por meio de atitudes governamentais, e não impreterivelmente se limite a integrantes formais, já que os informais são também importantes, abrangentes e não se limitam a leis e regras. É uma prática planejada, com finalidade a serem alcançadas, conquanto possua repercussão a curto prazo, é uma política de longo prazo.

A política pública em geral e a política social em particular são campos multidisciplinares, e seu foco está nas explicações sobre a natureza da política pública e seus processos. Por isso, uma teoria geral da política pública implica a busca de sintetizar teorias construídas no campo da sociologia, da ciência política e da economia. As políticas públicas repercutem na economia e nas sociedades, daí por que qualquer teoria da política pública precisa também explicar as inter-relações entre Estado, política, economia e sociedade.

As leis analisadas visam a implementação da política pública norteadas e dispostas com o objetivo de desenvolvimento da aprendizagem e a plena participação da pessoa com deficiência em sua inserção social, conforme descritas no artigo 2º da Lei Federal 13.146/2015:

Art. 2º Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas. (BRASIL, [2019a]).

Também tem como base a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, ratificados pelo Congresso Nacional por meio do Decreto Legislativo nº 186, de 9 de julho de 2008, em conformidade com o procedimento previsto no § 3º do art. 5º da Constituição da República Federativa do Brasil, em vigor para o Brasil, no plano jurídico externo, desde 31 de agosto de 2008, e promulgados pelo Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009, data de início de sua vigência no plano interno, ou seja, os atores dessa política pública é a esfera pública federal, mas também há as leis estaduais e municipais que a executa,

baseadas nos princípios estabelecidos pelas leis federais. Nesta pesquisa utilizei dados e informações sobre a cota utilizadas por estas pessoas com deficiência, e informações sobre os alunos atendidos em idade escolar do ensino fundamental e médio, utilizei as informações e execução desta política em nível estadual, e sobre alunos do ensino infantil, executado pelo poder municipal.

Nesta pesquisa, a análise teórica foi realizada, bem como de dados levantados por meio dos questionários, organizados, interpretados, categorizados segundo suas semelhanças ou diferenças confrontados com as duas leis consideradas importantes e marcos do presente estudo: Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, referente à Lei de Contratação de Deficientes nas Empresas e Lei n. 13.146, de 6 de julho de 2015, que institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência).

Com esta análise, percebemos que a Política Pública referida é de extrema importância, pois não há dádivas, ou seja, não existe nenhuma complacência na existência das cotas, mas são políticas que permitem uma revisão de posturas e valores, em que as pessoas não fiquem à margem do processo social vivido, é importante para serem incluídas e sentirem-se parte na sociedade brasileira, independente de necessidades físicas, mentais, auditivas que tenham, estas devem ser trabalhadas e buscando suprimentos para que haja construção e pertencimento neste processo.

1.1 A perspectiva histórica dos direitos da pessoa com deficiência

Após a 1ª e 2ª Guerras Mundiais, começou a ser utilizado o termo “incapacitados”, que designava, de início, “indivíduos sem capacidade”, mais tarde, passou a significar “pessoas com capacidade residual”. Por várias décadas, a expressão referia-se às pessoas com deficiência em qualquer idade. Em seguida surge a variação “incapazes”, a qual remetia “aqueles que não são capazes” de executar uma prática por conta de suas limitações.

Consideramos um progresso o reconhecimento da pessoa com limitações ou mesmo níveis diferenciados utilizar suas habilidades, antagonicamente reconhecê-las com carência, seja ordem física, mental, na sociedade ou profissionalmente.

Em meados de 1960, utilizavam-se os termos “incapazes, incapacitados”. Após 1980, “defeituosos, excepcionais, deficientes”. De 1988 a 1993, “pessoa

deficiente”. Ao longo de 1990, “necessidade especial”. Após esse período, houve intensa mobilização mundial, com liderança das próprias pessoas consideradas limitadas. Dessa maneira, a Declaração de Salamanca, de 1994, preconizou o termo “pessoas com deficiência” (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 2011).

Ao longo da história, é possível elencar algumas políticas que delineiam os direitos humanos básicos, pautados na Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 10 de dezembro de 1948 (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 2009), para que, por meio desta, do ensino e educação sejam promovidos o direito, o respeito, e a liberdade progressivamente de caráter nacional e internacional, esclarece ainda que todos devem ser tratados sem discriminação, independentemente de possuir alguma deficiência.

Segundo a Declaração Universal dos Direitos Humanos, todos são iguais,

ARTIGO I, Todas as pessoas nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotadas de razão e consciência e devem agir em relação umas às outras com espírito de fraternidade. [...]

ARTIGO VII Todos são iguais perante a lei e têm direito, sem qualquer distinção, a igual proteção da lei. Todos têm direito a igual proteção contra qualquer discriminação que viole a presente Declaração e contra qualquer incitamento a tal discriminação. [...]

ARTIGO XXIII 1. Toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego. (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 2009, p. 4-13).

A Assembleia Geral proclama a Declaração Universal dos Direitos Humanos como o ideal comum a ser atingido por todos os povos e todas as nações, com o objetivo de que cada indivíduo e cada órgão da sociedade, por meio do ensino e da educação, promovam o respeito a essas conquistas, adotando medidas progressivas mundiais, assegurando esses direitos, reconhecimento e universalidade.

No mesmo documento, são relatados “Os direitos das pessoas portadoras de deficiências”; no item 63, a Conferência Mundial sobre Direitos Humanos reafirma:

[...] todos os direitos humanos e liberdades fundamentais são universais e, portanto, aplicáveis sem qualquer reserva às pessoas portadoras de deficiências. Todas as pessoas nascem iguais e com os mesmos direitos à vida e ao bem-estar, à educação e ao trabalho, à independência e à

participação ativa em todos os aspectos da sociedade. (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 2010, p. 2).

Em 1948, a Organização das Nações Unidas (ONU) – composta por somente 58 Estados-Membros – concebia a Declaração Universal dos Direitos Humanos, documento respeitável que nos últimos anos, trouxe as pessoas reflexões, buscando reconhecimento, principalmente após os acontecimentos dos campos de concentração nazistas, que geraram muitos assassinatos. Seguido da explosão da bomba atômica que calou as cidades de Hiroshima e Nagasaki, dizimando o sentido da vida. Com isto, a Liga das Nações fracassou, concebendo o término da primeira batalha mundial na manutenção da paz e a segurança no mundo, estimulando a colaboração, assumidos pela ONU, com a defesa dos direitos humanos. A Declaração Universal – incorporou-se na Carta das Nações Unidas, amparada aos países parceiros, pioneiros na organização, incluindo o Brasil. Nesta união buscava a proteção ao direito de todos, incluindo o das minorias houve debates e esforços incentivados por Eleanor Roosevelt, ex-primeira dama dos Estados Unidos, eleita por votação direta na coordenação dos trabalhos de preparação do documento. Presidiu o Comitê de Direitos Humanos, classe incumbida de preparar o rascunho da Declaração Universal. Este grupo foi composto por 18 membros de várias áreas políticas, culturais e religiosas. Desse grupo também participou o Brasil, representado pelo jornalista Austregésilo de Athayde.

Há nesta perspectiva de busca pelos direitos e valorização do ser humano, duas normas internacionais relevantes: A contribuição e respaldo da Convenção 159/83, que relata distinção sobre função/colocação, aprovada nesta nação no ano de 1965, no ano de 1983, expedida a Convenção 159, legitimada aqui no Brasil em 1990, e a Organização Internacional do Trabalho (OIT) relativa à Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes/Decreto 129/91 (BRASIL, [2019b]). Depois dessas contribuições a democracia foi fortalecida, culminando no ano de 1988, ou seja, a Constituição da República, que marca os direitos de solidariedade. Lembrando que em 1958, a OIT lançou a Convenção 111, seguindo à Lei Brasileira de Inclusão, referente a trabalho, substitui o termo “emprego” faz atenção ao previsto na Constituição da República de 1988 (BRASIL, 2016). Considerando Setubal, Fayan afirmam quanto ao direito social:

As normas que salvaguardam o direito ao trabalho e o regulam ganharam relevo e ressonância especialmente após a Primeira Guerra Mundial. O fim da Guerra foi selado pelo Tratado de Versalhes no qual, dentre outras estipulações, foi criada a Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 1919. As péssimas condições de trabalho nas primeiras fábricas, a ausência de normas protetivas do trabalho em boa parte dos países e os resultados do Pós-Guerra, em que populações de soldados e civis foram afetadas física ou mentalmente com sequelas dos combates, tornaram essencial um órgão máximo que introduzisse as discussões e direitos das pessoas no trabalho. (SETUBAL; FAYAN, 2016, p. 92).

Os direitos e deveres contribuem para a construção da identidade e inclusão de todos como integrantes da sociedade, vejamos o artigo 5º: “Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, [...]” (BRASIL, 2016).

A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 227, relata:

É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão. (BRASIL, 2016, p.133).

Tanto a convenção da Guatemala como o decreto 129/91, ratificados pelo Brasil, conferem-lhes status de leis nacionais. Instrumentos estes que fornecem o conceito de deficiência, para fins de proteção legal, como uma limitação física, mental, sensorial ou múltipla que incapacita a pessoa para o exercício de atividades normais da vida, comprometendo sua inserção social.

No Brasil, a Constituição Federal 1988 (BRASIL, 2016) define como meta o bem-estar de todos, sem qualquer tipo de discriminação, descritos no artigo 5º, da Constituição Brasileira, o qual garante o respaldo às pessoas portadoras de deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos, dentre eles direito à educação, à saúde, ao trabalho, ao lazer, à previdência social, ao amparo à infância e à maternidade, que visa seu bem-estar pessoal, social e econômico.

1.2 Declaração de Salamanca: sua contribuição para a inclusão

Declaração de Salamanca (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 2011) é um documento elaborado na Conferência Mundial sobre Educação Especial, em

Salamanca, na Espanha, em 1994, tendo o propósito de oferecer instruções fundamentais para a criação e alteração de políticas e sistemas educacionais conforme inclusão social.

Essa declaração é considerada um dos principais documentos mundiais que visam à inclusão social, ao lado da Convenção de Direitos da Criança de 1988 e da Declaração sobre Educação para Todos de 1990. É desfecho de uma atitude para todo mundo que estabelece a educação inclusiva, originada dos movimentos de direitos humanos e de desinstitucionalização manicomial iniciados após as décadas de 1960 e 1970.

Vista como um documento inovante, sua redação expressa:

[...]proporcionou uma oportunidade única de colocação da educação especial dentro da estrutura de “educação para todos” firmada em 1990 (...) promoveu uma plataforma que afirma o princípio e a discussão da prática de garantia da inclusão das crianças com necessidades educacionais especiais nestas iniciativas e a tomada de seus lugares de direito numa sociedade de aprendizagem”. (MENEZES; SANTOS, 2001, on-line).

A Declaração de Salamanca ampliou o conceito de necessidades educacionais especiais, incluindo todas as crianças na escola. “Necessidades educacionais especiais” incluiu, além das crianças portadoras de deficiências, crianças com dificuldades temporárias ou permanentes na escola, as que se encontram repetindo sempre os anos escolares, as forçadas a trabalhar, as que não possuem lar, que moram distantes de quaisquer escolas, que vivem em condições de extrema pobreza ou que sejam desnutridas, vítimas de guerra ou conflitos armados, que sofrem de abusos contínuos físicos, emocionais e sexuais, ou estejam fora do ambiente de aprendizado independente do motivo.

Após a Declaração de Salamanca, inclusão na educação, refere-se a:

[...] o princípio fundamental da escola inclusiva é o de que todas as crianças deveriam aprender juntas, independentemente de quaisquer dificuldades ou diferenças que possam ter. As escolas inclusivas devem reconhecer e responder às diversas necessidades de seus alunos, acomodando tanto estilos como ritmos diferentes de aprendizagem e assegurando uma educação de qualidade a todos através de currículo apropriado, modificações organizacionais, estratégias de ensino, uso de recursos e parcerias com a comunidade [...] Dentro das escolas inclusivas, as crianças com necessidades educacionais especiais deveriam receber qualquer apoio extra que possam precisar, para que se lhes assegure uma educação efetiva [...] (MENEZES; SANTOS, 2001, on-line).

O referido documento contribui e traz implicações educacionais orientadas nele colaborando para que ocorra a inclusão de maneira que a educação ocorra para todos sem discriminação.

1.3 Deficiência sob a ótica da Lei 13.146 de 6 de julho de 2015 – Estatuto da pessoa com deficiência

O Artigo 1º da Lei 13.146 de 6 de julho de 2015, institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), que busca garantir e possibilitar, em proporções de igualdade, a prática de direitos e das liberdades fundamentais a todas as pessoas que possuam deficiência, consolidando sua inclusão social e cidadania.

Essa lei tem como base a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu regulamento opcional, ratificados pelo Congresso Nacional por meio do Decreto Legislativo nº 186, de 9 de julho de 2008, em anuência com o sistema previsto no § 3º do art. 5º: da Constituição da República Federativa do Brasil, em disposição para o nosso país, desde 31 de agosto de 2008, e promulgados pelo Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009, data de início de sua vigência no plano interno.

Art. 2º Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas. (SETUBAL; FAYAN, 2016, p. 10).

Nas décadas de 1980 e 1990, nosso país, passa por momentos marcantes e decisivos na esfera política e social, após proclamação da constituição, desenvolveu e promulgou o Estatuto da Criança e Adolescente, ECA⁵, em 1990. Em seguida surge no término de 2000, o Estatuto da Pessoa com Deficiência como recomendação inicial no Congresso Nacional. O pacto dos Direitos da Pessoa com Deficiência no Brasil foi aprovado por esse órgão apenas no ano de 2008. Foram necessárias reflexões, debates com a presença dos envolvidos nestas reuniões,

⁵ O Estatuto da Criança e do Adolescente, em seu artigo segundo: “Considera-se criança, para os efeitos desta Lei, a pessoa até doze anos de idade incompletos e, adolescente, aquela entre doze e dezoito anos de idade.” (BRASIL, [2019c]). É proibida a exploração do trabalho infantil.

seminários, visando a elaboração do Estatuto da Pessoa com Deficiência. A partir desse período as conquistas sociais passam por estruturação e em julho de 2015, a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência foi legalizada.

Segundo as autoras, Setubal e Fayan, *“A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas”* (SETUBAL; FAYAN, 2016, p. 90).

Quanto aos direitos fundamentais da LBI, sobre o direito ao trabalho, ganha relevância juntamente com o direito à vida, à educação, à moradia, à saúde, confirmando os direitos humanos já destacados na CF.

Este Estatuto da Pessoa com Deficiência, sancionado em 2015, contribuiu para garantir direitos a aproximadamente 45,6 milhões de brasileiros com algum tipo de deficiência, dados do IBGE em 2010, representam como 23,8% da população no país. Esse documento é importante e prevê a inclusão da pessoa com deficiência bem como sua participação mais ativamente na economia. Desse modo, também determina o papel do Ministério Público, de Estados e Municípios na fiscalização e no cumprimento do Estatuto no âmbito do trabalho, da educação, da saúde e das políticas públicas em geral configurando crime, sanção, advertência a quem não o cumprir.

2 REFLEXÃO ACERCA DO TRABALHO, EMPREGO E EDUCAÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

Por meio da análise reflexiva, afirmamos que a dimensão histórica da pessoa com deficiência de um modo geral, até a década de 1930, as pessoas com deficiências eram vistas somente pelo que faltava, na existência da lesão e do diferente. No início da colonização brasileira, com a organização baseada no capitalismo mercantil, os produtos eram retirados daqui com intuito de comercialização na Europa, época esta em que os deficientes eram abandonados, por descrença das possibilidades de seu desenvolvimento ou por situações concebidas pela miséria, situação usual também com “normais” indesejados, que eram recolhidos nas Santas Casas/instituições, desde o século XVI. Essas situações eram até mesmo vindas de ordens da monarquia. Predomina o pensamento de acolhê-los, com o suprimento de abrigo e alimentação. Depois de um tempo, após a independência, no século XIX emerge a proscrição constitucional de 1824 negando dos direitos civis e políticos o inapto físico e moral. Mais tarde, uma manifestação de um deputado sobre a educação dos surdos ganha impulso, concretizando 18 anos depois uma instituição escolar para surdos, precedida da instituição escolar para os cegos. Nesse sentido, surgem interesses de membros ligados ao poder, dentre os quais José Francisco Sigaud, médico do imperador Pedro II, pai de uma menina cega, impulsionando mais tarde o envolvimento direto de profissionais médicos, serviços da área de saúde, orientando a parte pedagógica das escolas e a formação de professores, isso principalmente no início do século XX; tal atenção se mantém de certa forma até os dias atuais.

A concepção de pessoa com deficiência, no início do século XIX, principalmente a mental, estava muito relacionada à inteligência, e esta, por sua vez, ao rendimento escolar. A proposta educacional era então possuir classes homogêneas, para tanto eram necessárias, as classes especiais e as instituições especializadas.

Após o término da Segunda Guerra Mundial (1939-1945), com a recuperação do desenvolvimento de alguns países, houve uma valorização da educação, readaptação política e socioeconômica do capitalismo internacional influenciando na modernização da educação, buscando a interdisciplinaridade, flexibilidade, aproveitamento de estudos, acentuação da profissionalização no 2º grau,

predominando na parte de formação especial do currículo, tentativa de vincular a educação ao desenvolvimento econômico do país, pela educação, formar o aluno para os postos de trabalho existentes. Segundo Januzzi (2004) a escola é necessária à produção, produtora de “recursos humanos”, entendidos como mão-de-obra. A educação passa a ser vinculada diretamente ao setor produtivo. As habilidades e conhecimentos das pessoas são uma forma de capital.

Na educação do deficiente, desde o início existiu a preocupação em assegurar-lhes o sustento para a vida, ocupação ou o desejo pelas coisas para ocupar-lhes o tempo e, talvez, diminuindo descontentamento ou possíveis indisciplinas. A educação é vista como aplicação, ou formação de patrimônio humano vinculado ao crescimento do Brasil, isto é, há uma função criadora da escola vinculado às oportunidades de mercado de trabalho.

Após o início de 1990, principalmente após a Declaração de Salamanca de 1994, surge abertura para a inclusão neste século que se inicia, trazendo implicações sobre reestruturação do sistema de ensino. Sem focar a deficiência da pessoa, enfatizando o ensino e a escola, bem como as formas e condições de aprendizagem, há mudanças na escola devendo utilizar recursos e apoio proporcionando sempre sucesso escolar, pressupondo assim que haja caminhos ao aprendizado, a escola tem o desafio de ajustar-se para atender à diversidade de seus alunos e criar autonomia e desenvolvimento para que o mercado de trabalho o receba.

Os cursos sobre e pós-graduação são intensificados desde 1970, fundamentados nos estudos de Marx, no materialismo histórico-dialético, empenhados em pesquisas que mostram a educação como poção da sociedade, na infraestrutural (material, organização para a produção dos meios de subsistência) e superestrutural (ideias, ideologia, conhecimentos científicos, tecnologia etc.). Nessa perspectiva, os recursos administrativos, classes conjuntas, escolas, tecnológicos, métodos e técnicas de ensino são enfatizados como possibilitadores de participação, e construtores de conhecimentos necessários ao tempo e ao lugar, para o exercício da cidadania.

2.1 A dimensão do trabalho para as pessoas com deficiência

A presente dissertação analisou a presença das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, tornando conhecidos e valorizados os direitos que envolvem e regulamentam sua inclusão na sociedade. Nesse sentido, Mendes (2016, p. 79) afirma que “O caráter dos trabalhadores se expressa no trabalho, no agir com honra, trabalhando, cooperativa e honestamente, com outros”. Para o autor, esse trabalho envolve reflexão e desafios em:

[...] articular as múltiplas facetas do fenômeno do trabalho numa época de crise e transformação das bases econômicas e sociais. Nesse sentido, é imprescindível compreender os processos sociais dos ‘excluídos’ da sociedade salarial, ou ‘incluídos’ nas redes de subcontratação de cadeias produtivas complexas, ‘precárias’ em termos de segurança social ou ‘flexíveis’ no estatuto do emprego, empregados de serviços, operários, jovens e imigrantes. (MENDES, 2016, p. 34).

O trabalho faz parte de nossa sociedade, hierarquias sociais são construídas; Souza afirma que está em construção uma nova e revolucionária hierarquia:

[...] uma concepção contingente e historicamente específica de ser humano, presidido pela noção de calculabilidade, raciocínio prospectivo, autocontrole e trabalho produtivo como os fundamentos implícitos tanto da sua autoestima, quanto do seu reconhecimento social. (SOUZA, 2006, p.21).

Estão presentes no sentimento que envolvem a produtividade e existência do ser humano.

De acordo com Sennett, o crescimento do caráter depende de lealdade, confiança, comprometimento e ajuda mútua, características estas que tendem a desaparecer no sistema capitalista, essas variantes sinalizam o sistema são assertivas e formam uma economia dinâmica, mas também corroem a ideia de objetivo, integridade e confiança que em gerações anteriores eram consideradas fundamentais para a formação do caráter.

Essa flexibilidade no ambiente de trabalho, tão alardeada recentemente, gera ansiedade, instabilidade e medo. Pois a flexibilidade causa impacto sobre o caráter pessoal; desde a antiguidade há um sinônimo de "caráter" como valor honesto que concedemos a nossas aspirações e ao nosso relacionamento com os outros, ou seja, a personalidade, afirma Sennet:

É expresso pela lealdade e o compromisso mútuo, pela busca de metas a longo prazo, ou pela prática de adiar a satisfação em troca de um fim futuro. Da confusão de sentimentos em que todos estamos em algum momento em particular, procuramos salvar e manter alguns; esses sentimentos sustentáveis servirão a nossos caracteres. Caráter são os traços pessoais a que damos valor em nós mesmos, e pelos quais buscamos que os outros nos valorizem. (SENNET, 2009, p. 10).

O termo "flexibilidade" originou-se da observação das árvores que se dobrava nos movimentos dos ventos, porém seus galhos retornavam ao posicionamento natural. "Flexibilidade" caracterizava esse movimento de aceitar o vento e retomar-se da árvore, assim o homem flexível precisa dessa força, se adaptar aos acontecimentos, se manter sem ser quebrados por eles. A sociedade tenta destruir os prejuízos que a rotina gera, que pode ser autodestrutiva, por gerar uma perda de controle de seus próprios esforços, por meio da criação de instituições mais flexíveis, hoje este termo tem sido substituído por resiliência.

De acordo com as reflexões acima, considerando a Lei 13.146, de julho de 2015, a qual institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), em seu artigo 34, determina que *“A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas”* (BRASIL, [2019a], on-line). Nessa perspectiva, a inclusão no mercado de trabalho pode melhorar sua qualidade de vida e de seus familiares. O direito de ir e vir, de trabalhar e de estudar faz parte do processo de inclusão das pessoas, é necessário consolidar-se para todas as pessoas com deficiência, dessa maneira, é preciso buscar do Estado a construção de uma sociedade livre, justa e solidária (art. 3º, Constituição Federal), por meio da implantação de políticas públicas compensatórias e eficazes.

Dentre os vários significados de inclusão, pode-se pensar em fazer parte, e é por esse pertencimento que se busca a importância da inclusão junto à juventude, mediante as políticas públicas voltadas para o público em questão. A inclusão assim pode ser considerada segundo Cocurutto:

A inclusão ampla e irrestrita das pessoas ao convívio social com igualdade de oportunidades para a realização de uma vida feliz dependerá da atuação dos órgãos dos três poderes do Estado, mas o enfoque político desta questão se apresenta primordial. (COCURUTTO, 2008, p. 44).

Para Ribeiro (2012), deficiência é todo e qualquer comprometimento que afeta a integridade da pessoa e traz prejuízos para sua locomoção, coordenação de movimento, fala, compreensão de informações, orientação espacial ou percepção e contato com outras pessoas. As deficiências geram complicações ou impossibilitam as pessoas de realizarem ocupação usual as pessoas, resultando muitas vezes não impedimento de manutenção do trabalho. Dessa maneira, se faz necessário o uso de materiais e ou equipamentos diferenciados que possibilitam um convívio entre as pessoas, diminuindo as dificuldades trazidas pelos espaços sociais. Assim, a Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 2016) dispensou tratamento diferenciado às pessoas com necessidades especiais.

O fato de a Constituição Federal traz afirmativas de que todos são iguais perante, termo este não excludente, pois trata-se de proporcionar a igualdade real entre as pessoas a partir do pensamento de que a verdadeira igualdade consiste em se tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, com medida de desigualdade. O país e o mundo passam por mudanças econômicas, políticas, valores são revisitados, seja no âmbito do trabalho, ou na educação, muitos ficam à margem do processo; ter os mesmos direitos e exercê-los deve ser mais que retórica. O respeito às classes, às pessoas, à diversidade envolve mais que uma postura ética, envolve decisões que fazem diferença aos envolvidos, seja ele sujeito, participante ou co-participante da ação em questão. Respeito, seja declarado ou velado, não pode ser omitido.

2.2 Analisando o artigo 93 da Lei 8.213 de 24 de julho de 1991, Lei da contratação de pessoas com deficiências nas empresas

A Lei Federal 8.213/91 possui direitos sobre Benefícios da Previdência Social e dá outras providências, estabelecendo em seu artigo 93 uma cota destinada às pessoas deficientes e/ou reabilitadas que a empresa deverá manter em seu quadro de funcionários. Tal cota depende do número total de seus empregados. A quantificação segue a seguinte proporção: de 100 a 200 empregados, 2%; de 201 a 500, 3%; de 501 a 1000, 4%; e acima de 1.001 empregados, 5%. (BRASIL, [2019b]), permitindo perceber a implantação do referido artigo, que estabeleceu a obrigatoriedade às empresas em preencherem uma parcela de seus cargos com pessoas com deficiência.

Segundo Setubal e Fayan, a CLT, Consolidação das Leis Trabalhistas, no tocante a “empresa”:

Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. § 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados. (SETUBAL; FAYAN, 2016, p. 103).

Quanto aos tratados referidos à contratação de pessoas com deficiência, as cotas destinam-se no Brasil, às empresas com mais de 100 funcionários, ou seja, nas demais não cabe obrigatoriedade em relação a essa porcentagem.

Segundo os dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), divulgada pelo Ministério do Trabalho (BRASIL, 2017), 403,2 mil pessoas com deficiência atuam formalmente no mercado de trabalho, correspondendo a um percentual de 0,84% do total de empregados. Em 2016, houve um aumento de 3,79% no número de pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal brasileiro, mostra a juventude brasileira como uma população se esforça para equilibrar trabalho e estudo (BRASIL, 2017).

Dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística IBGE - censo 2010, apontam que há no Brasil 50 milhões de jovens. Juventude esta que demonstra preocupação principalmente na área de educação, trabalho e cultura. Essa pesquisa mostra que 53,5% dos jovens de 15 a 29 anos trabalham, 36% estudam e 22, 8% trabalham e estudam simultaneamente (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2010).

No início do ano de 2013, foi feito um levantamento pela Secretaria Nacional da Juventude (SNJ) da Secretaria Geral da Presidência da República, que tinha como objetivo identificar o perfil da juventude brasileira no mercado de trabalho. A pesquisa aponta nessa porcentagem que entre os jovens mais novos, na faixa de 15 a 17 anos, 65% estudam e 16% trabalham. Entre os de 25 a 29 anos, mais de 70% trabalham ou está procurando trabalho, enquanto apenas 12% ainda estudam.

A inclusão social, bem como as políticas públicas do contexto social atual buscam conduzir todo o sistema de proteção institucional da pessoa com deficiência no Brasil. As empresas devem cumprir a lei em questão, esforçando-se para implantar programas de formação profissional, flexibilizando as exigências genéricas

para a composição de seus quadros, objetivamente, abrir suas portas a esse grupo social em evidente estado de vulnerabilidade.

Januzzi (1996, p. 115, apud, LIMA *et al.*, 2013), aponta que o trabalho que envolve as PcD tem necessidade de disciplinamento, aprendizagem de atividades da vida diária e prática, possibilitando que a pessoa com deficiência ocupe empregos de acordo com seu potencial. Essas pessoas desejam não somente conquistar, manter, mas também ascender profissionalmente no sistema capitalista; é importante a rede de contatos sociais para facilitar a inserção e a inclusão deles no mercado de trabalho.

Quanto à possibilidade de não ter um trabalho, todos os entrevistados afirmaram que se sentiriam muito tristes com essa situação, pois significaria o comprometimento de sustento, autonomia, busca e construção de sonhos. Vivemos numa sociedade capitalista, e essa estrutura dificulta a inclusão de um não incluído no mercado de trabalho.

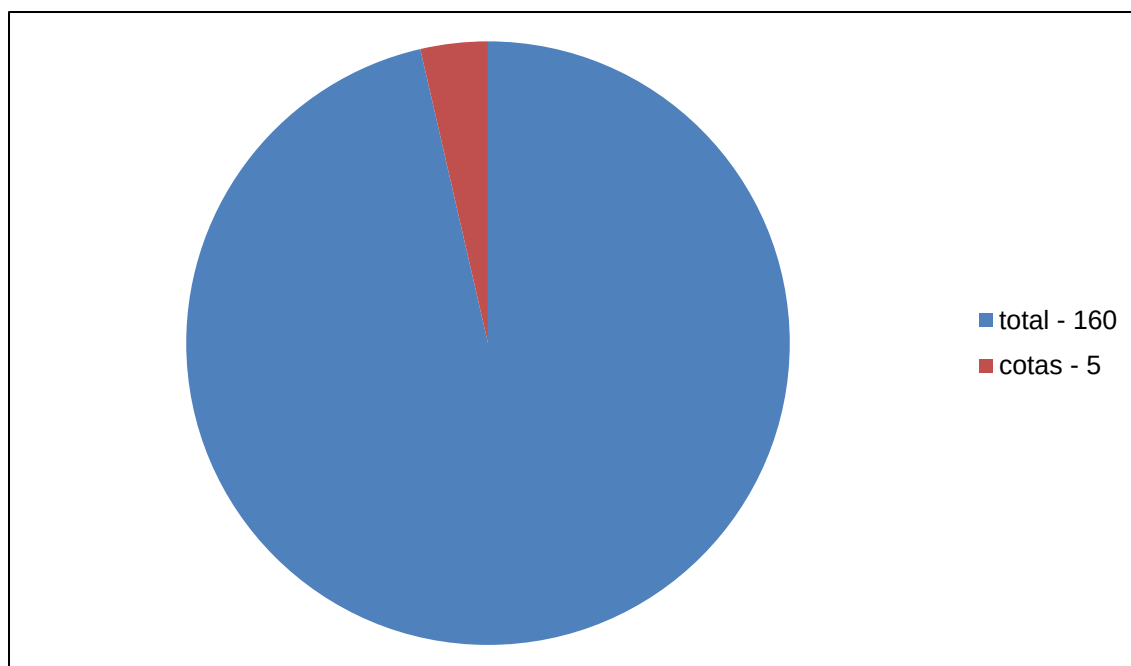
3 ABORDANDO UMA REALIDADE: O INGRESSO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

Para a realização da pesquisa junto à empresa A, houve contato inicial para perguntar sobre sua aceitação em participação e confirmação da pesquisa via telefone, eu sugeri que enviasse ao responsável o questionário ou agendássemos, pois eles estavam em fase de elaboração de relatórios da empresa, ficando acordado que eu enviaria o questionário via email, em seguida agendaríamos pessoalmente para finalização do mesmo. Foi assinado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) antes da realização dos questionários.

O responsável tem formação superior em Administração, Recursos Humanos e Psicologia, há 15 anos está na empresa e ocupa o cargo na gestão de RH. A empresa possui 160 funcionários e atende 5 cargos pela lei de cota (sendo duas deficiências físicas, 2 visuais e 1 múltipla).

O gráfico a seguir mostra o número total de funcionários da empresa e o número de funcionários preenchidos pela Lei de Cotas.

Gráfico 1 – Empresa A: Número total de funcionários e atendidos pela cota



Fonte: Elaborado pela autora. Pesquisa de campo: “A pessoa com deficiência no mercado de trabalho em três empresas de médio porte no município de São Joaquim da Barra e a atuação da escola na sua formação”. Realizada junto ao responsável do setor de Recursos Humanos da Empresa A, para levantamento do número de funcionários na empresa.

A seleção para ocupação das cotas é realizada através da divulgação do mural interno da empresa, checagem das fichas/currículo, coparticipação de outros RH's e recorrem às outras entidades como, por exemplo, APAE da cidade para preenchimento com compatibilidade ao cargo/necessidade do candidato à vaga. Uma vez preenchida a vaga, eles passam por processo de inclusão e adaptação, treinamento técnico específico da função a ser ocupada, bem como treinamento comportamental e reuniões periódicas para alinhamento das funções. Alguns funcionários optaram por não ficar na empresa após entrevista porque alguns obtiveram o direito da previdência (BPC - benefício de prestação continuada) e optaram por continuar com esse benefício.

O BPC é um benefício de renda no valor de um salário mínimo para pessoas com deficiência de qualquer idade ou para idosos com idade de 65 anos ou mais que apresentam impedimentos de longo prazo, de natureza física, mental, intelectual ou sensorial e que, por isso, apresentam dificuldades para a participação e interação plena na sociedade. Para a concessão desse benefício, é exigido que a renda familiar mensal seja de até $\frac{1}{4}$ de salário mínimo por pessoa, pela Lei 12.435/2011 que altera a Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993, dispondo sobre a organização da Assistência Social.

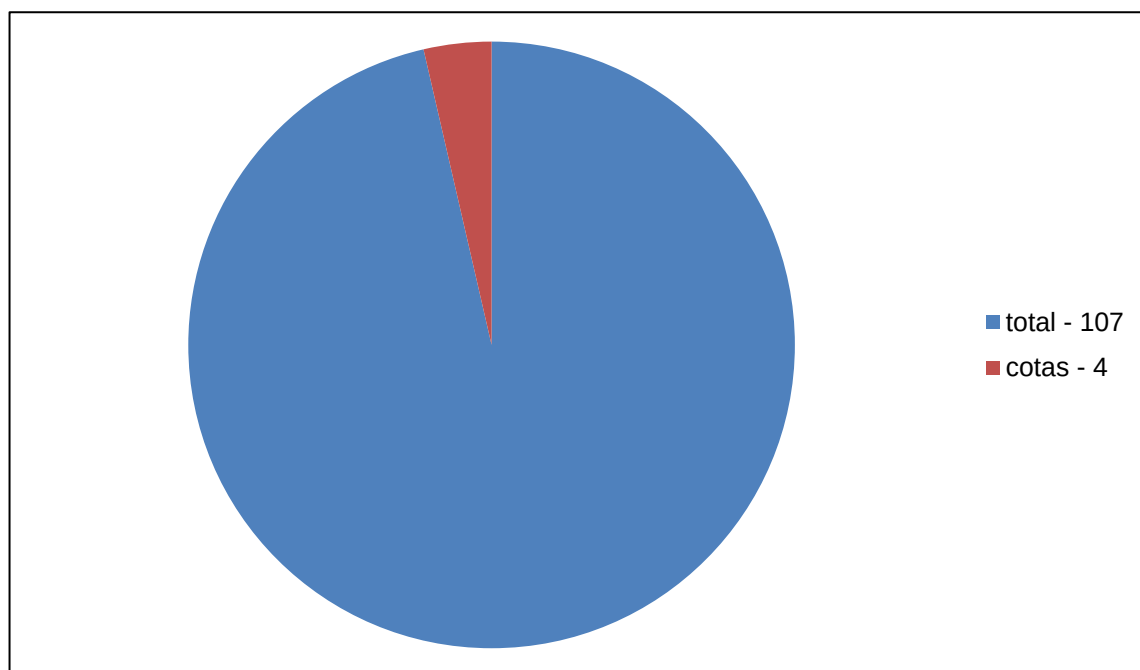
De acordo com a Lei 13.146, de julho de 2015, a qual institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com deficiência), em seu artigo 34, determina que “A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas” (BRASIL, [2019a]). Segundo relato de um jovem desta empresa, *“Nasci assim, tive uns problemas na hora que fui nascer, ajudar minha família, as pessoas aqui na empresa, me faz realizar como pessoa”*.⁶

Por meio da com a entrevista, observamos nesta empresa que o administrador possui curso de pós-graduação, está em processo de aprendizagem, pois todos os anos faz cursos. É uma empresa que cumpre a lei de cotas, realiza treinamentos periódicos, investe na capacitação profissional, segurança e equipe. Houve relatos positivos em relação à gestão e satisfação da equipe.

⁶ O depoimento descrito é do funcionário que tem deficiência intelectual e está na empresa desde 2005.

O gráfico a seguir mostra o número total de funcionários da empresa e o número de funcionários preenchidos pela Lei de Cotas da empresa B.

Gráfico 2 – Empresa B: Número total de funcionários e atendidos pela cota



Fonte: Elaborado pela autora. *Pesquisa de campo: “A pessoa com deficiência no mercado de trabalho em três empresas de médio porte no município de São Joaquim da Barra e a atuação da escola na sua formação”.* Realizada junto ao responsável do setor de Recursos Humanos da Empresa B, para levantamento do número de funcionários na empresa.

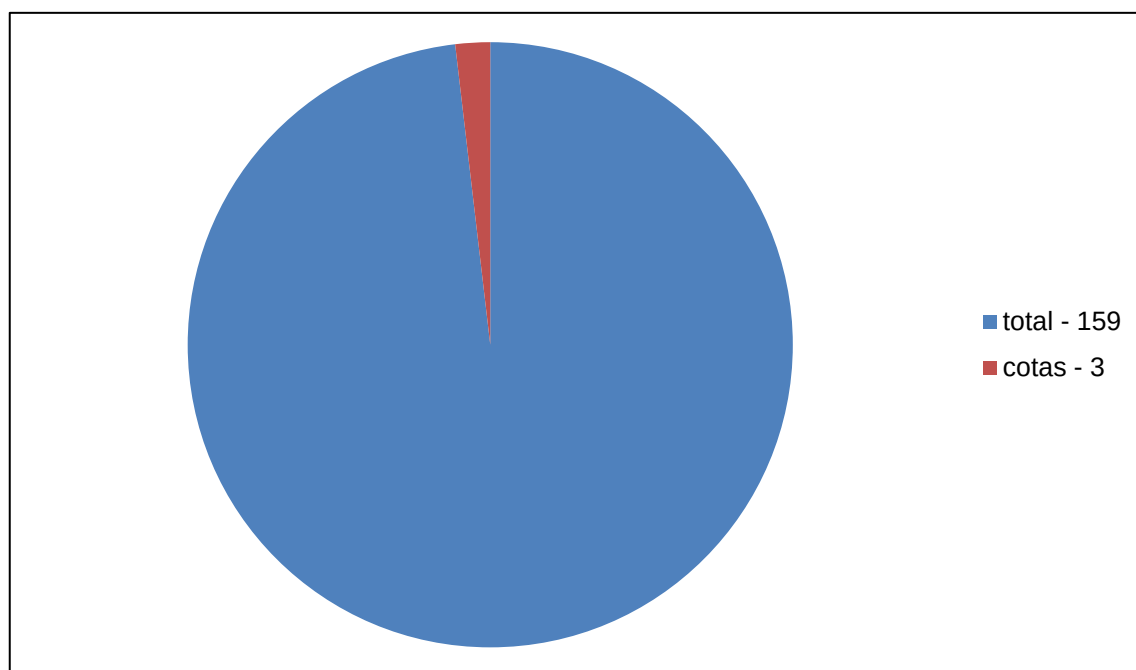
Quanto a esta empresa, para a realização da pesquisa houve agendamento, via telefone, o responsável pediu para que eu enviasse o questionário via email, em seguida foi agendado contato pessoalmente para finalização do mesmo. O responsável tem formação superior em Administração e Recursos Humanos, há 14 anos está ocupando o cargo na gestão de RH da empresa que possui 107 funcionários e atende 4 cargos pela lei de cota (sendo 1 física e 3 auditiva). Ele relata que a empresa passa por fiscalização, porém nunca foi advertida ou autuada. O sistema de seleção para ocupação das vagas ocorre pela sondagem e checagem das fichas/currículos entregues na empresa, que divulga por meio de mural interno na empresa.

Os funcionários passam regularmente por treinamentos específicos, e os quatro funcionários vinculados estão na empresa há mais de 15 anos, quando ingressaram na empresa eram jovens, hoje adultos. Observa-se nas entrevistas que

eles gostam de trabalhar, que é gratificante saber que sua renda tem uma importância no sustento de da família.

No caso específico da empresa B, esses funcionários entraram ainda na juventude, e têm mais de 15/20 anos de empresa, foram enquadrados na lei de cota, pois 1 adquiriu a deficiência física com acidente de trabalho na prensa e os outros 3 - deficiência auditiva - foram diagnosticados depois de adultos, e posteriormente enquadrados. Assim, passaram a desenvolver suas funções com compatibilidade à deficiência.

Gráfico 3 – Empresa C: Número total de funcionários e atendidos pela cota



Fonte: Elaborado pela autora. *Pesquisa de campo: “A pessoa com deficiência no mercado de trabalho em três empresas de médio porte no município de São Joaquim da Barra e a atuação da escola na sua formação”.* Realizada junto à responsável do setor de Recursos Humanos da Empresa C, para levantamento do número de funcionários na empresa.

Quanto à empresa C, também houve agendamento, via telefone. Após a confirmação na pesquisa, o responsável pediu para que eu enviasse o questionário via email, em seguida foi agendado contato pessoalmente para finalização do mesmo.

A responsável tem formação superior em Administração e especialização em Psicologia Organizacional, está na empresa há 5 anos, ocupando o cargo de supervisão de RH da empresa, que possui 159 funcionários atendendo 3 cargos pela lei de cota (sendo 1 visual, 1 auditiva e 1 múltipla).

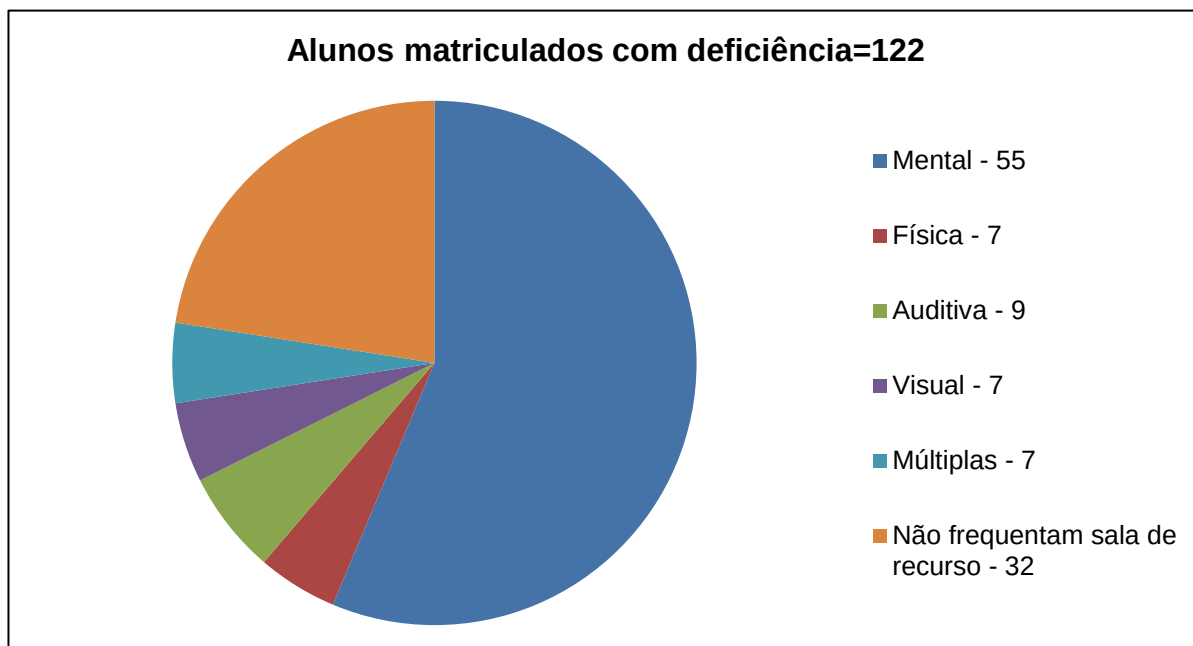
Ela relata que a empresa já passou por fiscalização, sendo advertida 1 vez. O sistema de seleção para ocupação das vagas ocorre pela sondagem e checagem das fichas/currículos entregues na empresa, que divulga por meio de mural interno na empresa. Os funcionários entrevistados possuem ensino fundamental incompleto e passam por treinamentos periódicos na empresa. Por isso, pensam em retomar os estudos, já que o mesmo é oferecido através da Educação de Jovens e Adultos pelas escolas estaduais no município de São Joaquim da Barra.

De acordo com a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências, no artigo 93, a empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

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

O que pode ser notado através da presente pesquisa é que as três empresas de médio porte participantes atendem o mínimo previsto em lei. Sendo que as empresas A e B ultrapassam o mínimo pedido e a empresa C atende ao mínimo solicitado em lei.

Gráfico 4 – Rede escolar estadual: Números de alunos atendidos pela rede, alunos com deficiência atendidos e não atendidos pela sala de recurso



Fonte: Elaborado pela autora. *Pesquisa de campo: “A pessoa com deficiência no mercado de trabalho em três empresas de médio porte no município de São Joaquim da Barra e a atuação da escola na sua formação”. Realizada junto à Professora Coordenadora do Núcleo Pedagógico responsável pela Educação Especial da Secretaria de Estado de São Paulo, no município de São Joaquim da Barra, com o número de alunos com deficiência regularmente matriculados no município.*

A pesquisa foi realizada com a Professora designada como Coordenadora do Núcleo Pedagógico da secretaria da Educação do Estado de São Paulo, que atua com base na Resolução SE 75, de 30 de dezembro de 2014:

Artigo 6º - As atribuições dos Professores Coordenadores integrantes dos Núcleos Pedagógicos - PCNPs das Diretorias de Ensino são as estabelecidas no Decreto 57.141, de 18-07-2011, em seu artigo 73, cujo detalhamento, previsto no inciso I do artigo 122 do mesmo decreto, encontra-se nas disposições do artigo 5º desta resolução, genericamente para todo Professor Coordenador, e tem entre outras as seguintes especificações:

[...] organizar e promover Orientações Técnicas visando a esclarecer e orientar os Professores... dos princípios que fundamentam o currículo e os conceitos de competências e habilidades; (SÃO PAULO, 2014, p. 4).

Atua como gestora pedagógica, com competência para planejar, acompanhar e avaliar os processos de ensinar e aprender, bem como o desempenho de professores e alunos; orienta o trabalho dos demais docentes nas reuniões pedagógicas e no horário de trabalho coletivo, de modo a apoiar e subsidiar as atividades em sala de aula, observadas as sequências didáticas de cada ano, curso

e ciclo, tendo como prioridade o planejamento e a organização dos materiais didáticos, impressos ou em DVDs, e dos recursos tecnológicos disponibilizados na escola.

Para realização desta pesquisa, houve um contato inicial e a mesma aceitou participar do projeto, em seguida enviei o questionário via email, depois seguimos outro contato para finalização do mesmo.

A responsável tem formação superior em Nível Superior em Educação Especial Deficiente Mental, ocupando esse cargo há 10 anos.

A rede estadual no município de São Joaquim da Barra atende 4.945 alunos regularmente matriculados. Destes, 2,5%, ou seja, 122 alunos são alunos com deficiências, sendo 55 atendidos na sala de recurso de deficiência intelectual, 7 deficiência física, 9 auditiva, 7 visual, 7 múltiplas e transtorno do espectro autista 5.

Os 32 alunos, embora tenham deficiência, e seus responsáveis possuem conhecimento de que a sala de recurso é um apoio a seus filhos e que os mesmos teriam suas habilidades e competências estimuladas, optam por assinarem um termo de não frequência, com justificativas diferentes em diferentes casos, que vão desde a necessidade de ajudar a cuidar do irmão, de descansar por conta de alguma medicação, ou mesmo necessidade de ajudar mãe ou pai com trabalho no contraturno.

Não são todas as unidades escolares do município que possuem sala de recurso para atendimento aos alunos no contraturno. Nesse caso eles são encaminhados a uma sala na unidade escolar mais próxima, todos os alunos dessa sala possuem transporte escolar, de acordo com a Resolução SE nº 27/2011.

No caso dos alunos com deficiência auditiva, eles possuem no período regular de aula professor interlocutor nos moldes da Resolução SE 8/2016 (SÃO PAULO, 2016).

Hoje alguns desses alunos que estão no Ensino Médio, sob a responsabilidade dos pais, dependendo do grau e tipo da deficiência, relataram que estão optando e buscando a utilização do Benefício de Prestação Continuada, outros já estão fazendo suas escolhas pelo trabalho formal.

Em relação à educação sob a responsabilidade do município, há as EMEIS (Escolas Municipais de Educação Infantil) e CEIS (Centros de Educação Infantil) alocadas em vários bairros da cidade; Ensino Supletivo-EJA (Alfabetização de Jovens e Adultos).

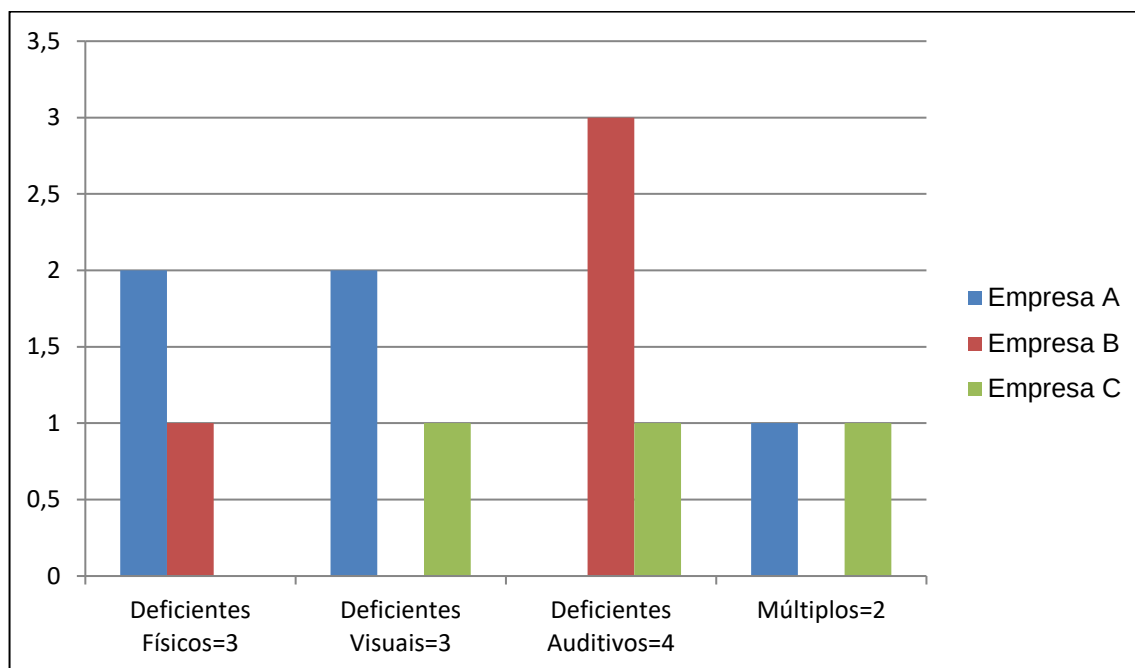
Há na rede municipal de ensino da Educação Infantil, cerca de 1000 crianças da Pré Escola (4 a 5 anos), inscrita em seis Escolas Municipais de Educação Infantil - EMEIs e do Ensino Fundamental I (1º ano).

Também há sete Centros de Educação Infantil – CEI que atendem aproximadamente 900 crianças. São Joaquim da Barra mantém uma parceria com duas instituições filantrópicas que atendem 485 crianças de 0 a 5 anos, o dia todo, tem recursos próprios. Mas recebem apoio do município quanto ao quadro docente, alimentação, aulas de Arte, Educação Física, Informática, lousa digital, ar condicionado, brinquedoteca, parque, atendimento psicopedagógico, fonoaudiológico, psicológico se houver necessidade e encaminhamento/atendimentos às crianças com dificuldades de aprendizagem ou necessidades especiais na Clínica de Educação Municipal de Apoio à Criança (CEMAC). Na educação perpassa essa questão do respeito à diversidade, ela tem esse papel de conscientização, mas também de formação, preparo da cidadania, ao trabalho e sociedade. são mantidas com recurso próprio.

A pesquisa contribuiu para que esses alunos que são trabalhados com suas diferenças respeitadas, desenvolvidas suas competências e habilidades, em breve concluirão o Ensino Regular e estarão disponíveis para ingressarem no mercado de trabalho. O fato de serem orientados a utilizarem da Política Pública de inclusão por meio da Lei de Cotas, ou pela Política de Benefício de Prestação Continuada, cada um na sua particularidade, poderão fazer suas escolhas e buscar sua realização. Esses alunos, quando têm a oportunidade de serem formados e a possibilidade de realização de trabalho, percebem que são parte do processo social em questão, mesmo sabendo que há diversidade individual de cada um na construção da sociedade.

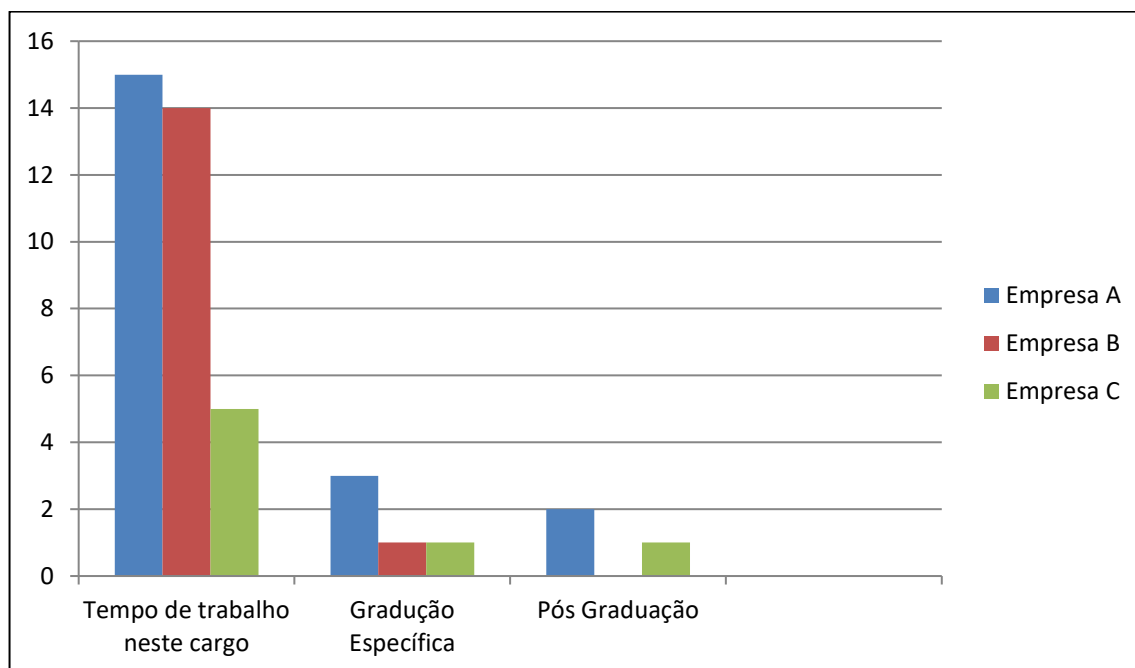
Os gráficos a seguir mostram mais algumas contribuições e análise trazidas pela pesquisa de campo realizada no município de São Joaquim da Barra.

Gráfico 5 – Número de pessoas com deficiência nas empresas A, B e C



Fonte: Elaborado pela autora. *Pesquisa de campo: “A pessoa com deficiência no mercado de trabalho em três empresas de médio porte no município de São Joaquim da Barra e a atuação da escola na sua formação”.* Realizada junto às empresas A, B e C.

As três empresas possuem e cumprem a Lei de Cotas, ultrapassando em seu quadro de funcionários o mínimo que solicita a lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991 - Lei de contratação de Deficientes nas Empresas, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência e dá outras providências à contratação de pessoas com deficiências. Desses funcionários, a maioria é deficiente auditivo, 3 são deficientes físicos e 3 visuais, seguido de 2 com deficiências múltiplas, ou seja, têm duas ou mais deficiências.

Gráfico 6 – Tempo de serviço e formação dos gestores das empresas

Fonte: Elaborado pela autora. *Pesquisa de campo: “A pessoa com deficiência no mercado de trabalho em três empresas de médio porte no município de São Joaquim da Barra e a atuação da escola na sua formação”.* Realizada junto à responsável do setor de Recursos Humanos da Empresa C.

Este estudo mostra que houve uma busca pelo conhecimento do gestor da empresa A, ocorrendo de maneira contínua, ou seja, até o presente momento ele está regularmente matriculado e em estudo mesmo após 15 anos no cargo. Os gestores das empresas B e C valorizam, estudaram, porém no momento atual não exercem a atribuição de estudantes. Conhecimento este que modifica e impacta a realidade, afirma Mendes, 2016, p.76:

Na dinâmica atual de produtividade, o “conhecimento” é a força decisiva na reorganização da produção e do espaço e na introdução de melhores métodos de gerência e organização das empresas e entidades de gestão, públicas ou privadas. (MENDES, 2016, p.76).

Quanto aos Programas de Treinamentos Específicos para os PCD’s:

Na empresa A, existem três tipos de treinamentos realizados na rotina dos funcionários. O primeiro é o Treinamento Técnico (específico para a função), inicia-se após a seleção, entrevista, contratação, que é o treinamento específico para o cumprimento da função. O treinamento Comportamental envolve quesitos de habilidade grupal, habilidades de socialização, cooperatividade e dinâmica de grupo. No decorrer do ano existem as reuniões periódicas para alinhamento da rotina por

eles exercida. Na empresa B, o treinamento é específico, ocorre no início para o exercício da função e outros no decorrer do ano de acordo com a necessidade. Já na empresa C, ocorrem as reuniões periódicas para alinhamento da rotina.

Quanto à seleção para preenchimento da Lei de Cotas, às formas de ingresso, cada empresa segue de seu próprio modo, uma de maneira mais completa, as outras duas buscam de duas formas: pelo Sistema Interno, por meio dos currículos e fichas que o próprio candidato levou até a empresa aguardando o momento oportuno para ser preenchida a vaga, solicitação de entrevista por meio de divulgação no mural da empresa e jornal interno onde os próprios funcionários comentam com outras pessoas, sendo dessa maneira agentes multiplicadores de informação.

O universo do trabalho tem passado por mudanças, antagonismos e reflexões. Nesta pesquisa, os perfis dos trabalhadores envolvidos reafirmam a valorização em serem parte, de estarem incluídos, de participarem e produzirem trabalho, bem como relações sociais por eles expressas. O contexto histórico do mundo do trabalho traz um cenário em que se contesta a profundidade de algumas dessas experiências. Quando tentamos compreender o outro e o mundo, não questionamos se é bom ou ruim, envolvem questões sociológicas marcadas pela ausência de controle das informações e ambivalências.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com esta análise, reafirmamos que a Política Pública referida é de extrema importância, pois são políticas que permitem uma revisão de posturas e valores, em que as pessoas não fiquem à margem do processo social vivido, é importante para serem incluídas e sentirem-se parte na sociedade brasileira, independente de necessidades físicas, mentais, auditivas que tenham, estas devem ser trabalhadas e buscando suprimentos para que haja construção e pertencimento neste processo.

Os objetivos específicos de conceituar deficiência e os termos envolvidos foram atingidos, uma vez que a legislação, seja por meio do Estatuto da pessoa com deficiência, Declaração de Salamanca, os documentos consultados, constituição, Lei de Cotas os definem.

Embora exista no município também empresas de porte pequeno e grande, as instituições identificadas e participantes da pesquisa passaram pelo critério de serem de porte médio e terem em seu ramo de atividade mais de 5 anos de mercado, afirmamos que elas cumprem a Lei de Cotas.

Com esta análise de pesquisa observamos que, em outras cidades do estado de São Paulo e do Brasil, existem situações semelhantes a do município envolvido, porém, neste momento, a pesquisa levou em consideração o critério estabelecido como locus de pesquisa o município de São Joaquim da Barra, pertencente à aglomeração urbana de Franca.

O caminho metodológico percorrido apropriou-se de pesquisa documental, bibliográfica e os questionários semi-estruturados, possibilitando a percepção de que os resultados atingidos superaram a expectativa, visto que o objetivo geral do trabalho, analisar como o artigo 93 da Lei nº 8213/91 que estabelece obrigatoriedade às empresas com cem ou mais empregados a preencherem uma parcela de seus cargos com pessoas com deficiência, foi atingido. Todas as empresas atingem os requisitos de orientação desta lei e dois terços destas superam esta orientação. Observamos que há uma importância ao trabalho, os sujeitos participantes da pesquisa sentem-se valorizados, o que gera e potencializa autonomia e autoestima.

A partir das informações obtidas junto aos funcionários nos questionários, sobre as reuniões periódicas, alinhamentos de funções, treinamentos de rotina, segundo eles, geram uma segurança e autoconhecimento.

Embora esses funcionários tiveram oportunidade de optar por fazerem parte do sistema produtivo brasileiro, e ser real no Brasil essa legislação favorável às pessoas com deficiência, o país passa por uma transformação tanto no mundo do trabalho e suas relações, com um crescente desemprego de pessoas que estão nesta situação há mais de dois anos. No primeiro trimestre de 2015, havia 17,4% da população desocupada, no mesmo período de 2019, essa porcentagem avançou para 24,8%, o que corresponde a 3,3 milhões de pessoas. Informações, segundo microdados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – PNAD (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, [2020]). Essas mudanças geram reflexos sociais e no ambiente escolar também, onde muitos alunos deixam de frequentar a sala de recursos específicos ao atendimento de suas necessidades para suprir, seja a ausência em casa de pais que trabalham, cuidando de outros irmãos, seja para conquistar o primeiro emprego.

Os sujeitos participantes expressaram o quanto para eles é valioso permanecerem e construir sua história por meio do trabalho, relataram a opção pelo não uso do benefício de prestação continuada, visto a importância em ter e se manter em um trabalho, buscando autonomia, construção de sua identidade e formação de caráter. Esse processo em curso redimensiona valores arraigados, a exemplo do sentido do trabalho na contemporaneidade, transformando, por um lado, a relação social com o trabalho, extinguindo muitas categorias e funções, forjando e aumentando o desemprego estrutural, por exemplo. E, conjuntamente, observa-se uma exigência e uma intensificação do trabalho de maneira inédita na história, uma vez que a tecnologia e a revolução no campo da informação exaurem até a alma. Ou seja, passamos por mudanças estruturais profundas e o que observamos nesta Dissertação acerca da valorização central e ética do trabalho na vida das pessoas entrevistadas, numa educação que valorize a inclusão e respeite toda diversidade, pode mudar para pior se as atuais políticas de desconstrução de políticas públicas, no âmbito social, da educação e cultural, continuarem nessa intensidade.

Após os estudos, as análises e caminho metodológico trilhados, surge a proposta de intervenção que permitirá oferecer oficinas aos participantes envolvidos nesta pesquisa, os alunos e pais/ou responsáveis matriculados nas escolas vinculados à Secretaria Estadual do Estado de São Paulo e à Secretaria Municipal de São Joaquim da Barra.

Esta pesquisa auxiliou um entendimento sobre a maneira como ocorre a implementação das políticas públicas de inclusão, permitindo que os sujeitos participantes reconheçam-se como parte do sistema produtivo, pois o trabalho gera e fortalece identidade, autoestima, contribui com sua formação, reafirmamos que esta pesquisa provocou reflexões que causam mudanças de postura profissional, pessoal que perpassam a rotina diária na sociedade.

As análises trazidas e as contribuições desta investigação estimulam novas pesquisas e assim contribuem para a efetivação de, num outro momento, alargar o locus pesquisado para além do município joaquinese.

REFERÊNCIAS

BRANCALEON, Brígida Batista *et al.* **Políticas públicas**: conceitos básicos. Ribeirão Preto: USP: FEA-RP, 2015. Disponível em: <https://silio.tips/download/universidade-de-sao-paulo-210>. Acesso em: 11 de jun. 2020.

BRASIL. [Constituição (1998)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**: texto constitucional promulgado em 5 de outubro de 1988, com as alterações determinadas pelas Emendas Constitucionais de Revisão nºs 1 a 6/94, pelas Emendas Constitucionais nºs 1/92 a 91/2016 e pelo Decreto Legislativo nº 186/2008. Brasília, DF: Senado Federal, 2016. Disponível em: https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/518231/CF88_Livro_EC91_2016.pdf. Acesso em: 5 mar. 2019.

BRASIL. **Legislação brasileira sobre pessoas portadoras de deficiência**. 8. ed. Brasília, DF: Câmara do Deputados, 2019a.

BRASIL. **Lei n. 12.852, de 5 de agosto de 2013**. Institui o Estatuto da Juventude e dispõe sobre os direitos dos jovens, os princípios e diretrizes das políticas públicas de juventude e o Sistema Nacional de Juventude - SINAJUVE. Brasília, DF: Presidência da República, [2018]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2013/Lei/L12852.htm. Acesso em: 5 mar. 2019.

BRASIL. **Lei n. 13.146, de 6 de julho de 2015**. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Brasília, DF: Presidência da República, [2019a]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 5 mar. 2019.

BRASIL. **Lei n. 8.069, de 13 de julho de 1990**. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2019c]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8069.htm. Acesso em: 5 mar. 2019.

BRASIL. **Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2019b]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 5 mar. 2019.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. Brasília, DF: MTE: SIT, 2007. Disponível em: http://inclusao.coppetec.coppe.ufrj.br/documentos/inclusao_pessoas_deficiencia_mercado.pdf. Acesso em: 5 mar. 2019b.

BRASIL. Ministério do Trabalho. **Manual de Orientação da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS)**: ano base 2017. Brasília, DF: MTb: SPPE: DER: CGCIPE, 2017. Disponível em: <http://suporte.quarta.com.br/LayOuts/Governo/ManualRAIS2017.pdf>. Acesso em: 1 fev. 2017.

CAPELLE, Mônica Carvalho Alves; MELO, Marlene Catarina Oliveira; GONÇALVES, Carlos Alberto. Análise de conteúdo e análise de discurso nas ciências sociais. **Organizações Rurais & Agroindustriais**, Lavras, v5, n.1, abr. 2011. Disponível em: <http://revista.dae.ufla.br/index.php/ora/article/view/251>. Acesso em: 5 mai. 2019.

CAREGNATO, Rita Catalina Aquino; MUTTI, Regina. Pesquisa qualitativa: análise de discurso versus análise de conteúdo. **Texto contexto – enferm.**, Florianópolis, v. 15, n. 4, p. 679-684, out./dez. 2006. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?pid=s0104-07072006000400017&script=sci_abstract&lng=pt. Acesso em: 5 mai. 2019.

COCURUTTO, Ailton. **Os princípios da dignidade da pessoa humana e da inclusão social**. 1. ed. São Paulo: Malheiros, 2008.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

GODOY Arilda Schimdt. Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades. **RAE - Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 35, n. 2, p. 57-63, mar. 1995. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rae/article/view/38183>. Acesso em: 5 mai. 2019.

GONDIM, Sônia Maria Guedes; FISCHER, Tânia. O discurso, a análise de discurso e a metodologia do discurso do sujeito coletivo na gestão intercultural. **Cadernos Gestão Social**, Salvador, v. 2, n. 1, p. 09-26, set./dez. 2009. Disponível em: <https://portalseer.ufba.br/index.php/cgs/article/view/31544>. Acesso em: 5 mai. 2019.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (Brasil). **Censo 2010**. Rio de Janeiro, 2010. Disponível em: <https://censo2010.ibge.gov.br/>. Acesso em: 22 jan. 2020.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (Brasil). **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – PNAD**. Rio de Janeiro, [2020]. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/9127-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios.html?=&t=o-que-e>. Acesso em: 22 jan. 2020.

JANUZZI, Gilberta Martino. Algumas concepções de educação do deficiente. **Rev. Bras. Cienc. Esporte**, Campinas, v. 25, n. 3, p. 9-25, mai. 2004. Disponível em: <http://revista.cbce.org.br/index.php/RBCE/article/view/235>. Acesso em: 5 mai. 2019.

LIMA, Michelle Pinto de Lima et al. O sentido do trabalho para pessoas com deficiência. **Rev. Adm. Mackenzie**, São Paulo, v. 14, n. 2, p. 42-68, abr. 2013. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1678-69712013000200003&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 5 mai. 2019.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

MENDES, Alexandre Marques. Trabalho e trabalhadores no universo produtivo do calçado de Franca. In: SILVA, Hilda Maria Gonçalves da, MARTINO, Vânia de

Fátima, GRACIOLI, Maria Madalena (org.). **Políticas públicas de educação e desenvolvimento social**. 1. ed. Curitiba: CRV, 2016. p. 75-90.

MENEZES, Ebenezer Takuno de; SANTOS, Thais Helena dos. Verbete Declaração de Salamanca. **Dicionário Interativo da Educação Brasileira - Educabrazil**. São Paulo: Midiamix, 2001. Disponível em: <https://www.educabrazil.com.br/declaracao-de-salamanca/>. Acesso em: 11 de jun. 2020.

MICHEL, Maria Helena. **Metodologia e pesquisa científica em ciências sociais**: um guia prático para acompanhamento da disciplina e elaboração de trabalhos monográficos. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

MINAYO, Maria Cecília de Souza (org.). **Pesquisa social**: teoria, método e criatividade. 18. ed. Petrópolis: Vozes, 2001.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **O desafio do conhecimento**: pesquisa qualitativa em saúde. 7. ed. São Paulo: Hucitec, 2000.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Centro de informação da ONU para o Brasil. **Declaração Universal dos direitos humanos**. Rio de Janeiro: UNIC Rio, 2009. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2018/10/DUDH.pdf>. Acesso em: 5 mar. 2018.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração de Salamanca**: sobre princípios, políticas e práticas na área das necessidades educativas especiais. Brasília, DF: MEC, 2011. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/salamanca.pdf>. Acesso em: 5 mar. 2018.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração e programa de ação de Viena**: Conferência Mundial sobre Direitos Humanos. Belo Horizonte: CEDIN: UniBH, 2010. Disponível em: <https://www.oas.org/dil/port/1993%20Declara%C3%A7%C3%A3o%20e%20Programa%20de%20Ac%C3%A7%C3%A3o%20adoptado%20pela%20Confer%C3%Aancia%20Mundial%20de%20Viena%20sobre%20Direitos%20Humanos%20em%20junho%20de%201993.pdf>. Acesso em: 5 mar. 2018.

RIBEIRO, Tatiana Salim. A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho e a ineficácia da aplicação da lei de cotas nas empresas privadas. **Âmbito Jurídico**, São Paulo, 1 jun. 2012. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-101/a-inclusao-das-pessoas-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho-e-a-ineficacia-da-aplicacao-da-lei-de-cotas-nas-empresas-privadas/>. Acesso em: 5 out. 2015.

SAINT-JEAN, Micheline. Organização do trabalho e saúde mental. **Revista de Terapia Ocupacional da Universidade de São Paulo**, São Paulo, v. 14, n. 1, p. 48-51, abr. 2003. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/rto/article/view/13915>. Acesso em: 5 out. 2015.

SÃO JOAQUIM DA BARRA. **Plano Municipal de Educação**. São Joaquim da Barra: Departamento de Educação, 2015. Disponível em: <https://www.seade.gov.br/>. Acesso em: 5 mai. 2019.

SÃO PAULO (Estado). SEADE. **Portal de estatísticas do Estado de São Paulo**. São Paulo: SEADE, [2019]. Disponível em: <https://www.seade.gov.br/>. Acesso em: 5 mai. 2019.

SÃO PAULO (Estado). Secretaria da Educação. **Resolução SE n. 75, de 30 de dezembro de 2014**. Dispõe sobre a função gratificada de Professor Coordenador. São Paulo: SEDUC, 2014. Disponível em: http://siau.edunet.sp.gov.br/ItemLise/arquivos/75_14.HTM?Time=26/05/2016%2015:59:59. Acesso em: 5 mai. 2019.

SÃO PAULO (Estado). Secretaria da Educação. **Resolução SE n. 8, de 29 de janeiro de 2016**. Dispõe sobre a atuação de docentes com habilitação/ qualificação na Língua Brasileira de Sinais - LIBRAS, nas escolas da rede estadual de ensino, e dá providências correlatas. São Paulo: SEDUC, 2016. Disponível em: http://siau.edunet.sp.gov.br/ItemLise/arquivos/8_16.HTM?Time=25/04/2016%2005:09:14. Acesso em: 5 mai. 2019.

SECCHI, Leonardo. **Políticas públicas**: conceitos, esquemas, casos práticos. 2. ed. São Paulo: Cengage Learning. 2013.

SENNETT, Richard. **A corrosão do caráter**: as consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo. Tradução: Marcos Santarrita. 14. ed. Rio de Janeiro: Record, 2009.

SERAFIM, Milena Pavan; DIAS, Rafael de Brito. Análise de política: uma revisão da literatura. **Cadernos Gestão Social**, Salvador, v. 3, n. 1, p. 121-134, jan./jun. 2012. Disponível em: <https://portalseer.ufba.br/index.php/cgs/article/view/31562>. Acesso em: 5 out. 2019.

SETUBAL, Joyce Marquezim; FAYAN, Regiane Alves Costa (org.). **Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência**: comentada. 1. ed. Campinas: Fundação FEAC, 2016.

SOUZA, Jessé (org.). **A invisibilidade da desigualdade brasileira**. 1. ed. Belo Horizonte: Ed. UFMG, 2006.

TOLDRÁ, Rosé Colom; SÁ, Maria José Comparini Nogueira de. A profissionalização de pessoas com deficiência em Campinas: fragilidades e perspectivas. **Revista de Terapia Ocupacional da Universidade de São Paulo**, São Paulo, v. 19, n. 1, p. 48-55, abr. 2008. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/rto/article/view/14027>. Acesso em: 5 out. 2019.

APÊNDICE

APÊNDICE A – PROPOSTA DE INTERVENÇÃO

Proposta de intervenção
Esta proposta nasceu por meio da pesquisa de mestrado “<i>A pessoa com deficiência no mercado de trabalho em três empresas de médio porte no município de São Joaquim da Barra e a atuação da escola na sua formação</i>” realizada por Edvanda das Graças Curt Rodrigues, do curso de Pós Graduação em Planejamento e Análise em Políticas Públicas, Mestrado Profissional Interdisciplinar, da Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” (UNESP), <i>Campus</i> de Franca. A partir da pesquisa, oferecer oficinas para o público envolvido na pesquisa, alunos e pais/ou responsáveis matriculados nas escolas pela Secretaria Estadual do Estado de São Paulo e Secretaria Municipal de São Joaquim da Barra.
Objetivo: Apresentar: - Reflexão sobre as Políticas Públicas; - a perspectiva histórica dos direitos das pessoas com deficiência; - contribuição para inclusão das leis: Declaração de Salamanca; Lei 13.146 de julho de 2015, Estatuto da Pessoa com Deficiência; Artigo 93 da Lei 8.213 de 24 de julho de 1991, Lei de contratação da pessoa com Deficiência; - orientação sobre os direitos, a opção da Lei de Cotas ao terminarem o Ensino Médio ou utilização do Benefício de Prestação Continuada; - aumentar autonomia para escolhas a serem tomadas frente aos desafios abordando uma realidade: A pessoa com deficiência no mercado de trabalho; - orientar os colaboradores sobre concluir a etapa de ensino incompleta nas empresas parte da pesquisa, encaminhando-os à Educação de Jovens e Adultos, de acordo com sua necessidade.

Procedimentos:

- Uso de data show, multimídia;
- utilização de Dinâmica de Grupos com utilização de textos e filmes para reflexão;
- utilização das leis citadas para orientação dos grupos.

Referências básicas:

BRASIL. **Lei n. 13.146, de 6 de julho de 2015.** Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Brasília, DF: Presidência da República, [2019a]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 5 mar. 2019.

BRASIL. **Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991.** Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2019b]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 5 mar. 2019.

BRASIL. **Legislação Brasileira sobre Pessoas Portadoras de Deficiência.** 8. Ed. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2019a.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.** Brasília, DF: MTE: SIT, 2007. Disponível em: http://inclusao.coppetec.coppe.ufrj.br/documentos/inclusao_pessoas_deficiencia_mercado.pdf. Acesso em: 5 mar. 2019.

**APÊNDICE B - QUESTIONÁRIO A: APLICADO AO RESPONSÁVEL PELA
CONTRATAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NAS
ORGANIZAÇÕES A, B E C**

A) Questionário aplicado ao responsável pela contratação de pessoa com deficiência nas organizações.

1 – Identificação:

O nome da Empresa não será necessário, pois não será divulgado.

Nº. funcionários(as): ____ nº funcionários (as) atendidos (as) pela Lei de Cota: ____

Ramo de Atividade: _____

Responsável pelo preenchimento: _____ Ocupação: _____

Há quanto tempo no cargo: _____

Formação: _____

2 – A empresa já foi advertida ou autuada nesta exigência?

- ☐ Advertida
☐ Autuada
☐ Advertida e autuada

3 – Como ocorre a seleção para cotas?

- ☐ Mediante a autorização para preenchimento de vagas;
☐ Checagem e sondagem em sistema interno (Fichas e Currículos);
☐ Coparticipação de outros RH's em empresas da cidade;
☐ Recorremos à investigação junto às Entidades (APAE, por exemplo);
☐ Divulgação em outros meios (murais, jornal, etc).

4 – Há um banco de dados para esses candidatos?

- ☐ Sim
☐ Não
☐ Nem sempre

5 – Grau de instrução do (s) funcionário (s) atendido (s) pela cota:

- ☐ Ensino Fundamental incompleto
- ☐ Ensino Fundamental completo
- ☐ Ensino Médio incompleto
- ☐ Ensino Médio completo

6 – As vagas da cota são compatíveis com o (s) candidato (s)?

- ☐ Sim
- ☐ Não
- ☐ Em partes

7 - Há quantos PCD's atualmente na empresa, caracterizados de acordo com o Decreto nº 5.296/2004:

- ☐ Física
- ☐ Auditiva
- ☐ Visual
- ☐ Mental
- ☐ Múltipla

8 - Há programas de treinamentos específicos para os PCD's:

- ☐ Treinamento técnico (específico para desenvolvimento da função)
- ☐ Treinamento comportamental
- ☐ Reuniões periódicas para alinhamento da rotina

9 - Quais as principais dificuldades para atração dessa mão-de-obra?

- ☐ Mão de obra compatível
- ☐ Medo de perder vínculo da estabilidade adquirida junto à previdência
- ☐ Influência familiar

10 – O que dificulta a permanência deles nas empresas? Ou seja, as maiores dificuldades encontradas:

- ☐ Adaptação insuficiente
- ☐ Dificuldades em cumprir regras e procedimentos administrativos
- ☐ Outra _____

As informações serão utilizadas para a pesquisa qualitativa no Programa de Pós Graduação Stricto Sensu em Planejamento e Análise de Políticas Públicas da Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Campus de Franca e os nomes das empresas serão preservados.

O Projeto denomina-se: A inserção de jovens com deficiência no mercado de trabalho em algumas empresas de médio porte no município de São Joaquim da Barra.

Orientação: Prof. Dr. Alexandre Marques Mendes

APÊNDICE C – QUESTIONÁRIO B: APLICADO AOS FUNCIONÁRIOS COM DEFICIÊNCIA NAS EMPRESAS PARTICIPANTES

B) Questionário para o (a) funcionário (a) com deficiência

1 - Um pouco sobre sua história:

Onde mora: _____

Natural de: _____

Fale um pouco da origem da sua deficiência:

2 – Desde quando está na empresa?

3 – Este é seu primeiro emprego?

☐ Sim

☐ Não

Caso Não. Por que houve desligamento no anterior.

4 - Você conhece o Benefício de Prestação Continuada (BPC)?

☐ Sim

☐ Não

5 – Você tentou fazer uso deste benefício?

☐ Sim

☐ Não . Caso SIM. Por que não conseguiu?

6 - Caso Não. O que (a,o) motivou a estar no mercado de trabalho e não usufruir do BPC?

- ☐ Realização pessoal
- ☐ Realização profissional
- ☐ Outros motivos. _____

7 – Você tem treinamento, cursos, na empresa em que trabalha para a execução da sua função profissional?

- ☐ Sim
- ☐ Não

8 – Quanto à importância deste trabalho pra você no quesito realização pessoal, (ou seja, você se sente realizado)

- ☐ Muito importante - Sim
- ☐ Importante - Não
- ☐ Neutralidade

9 – O que é trabalhar para você?

10 - Quanto à contribuição deste serviço pra sua família (contribuição de renda em casa):

- ☐ Muito importante
- ☐ Importante
- ☐ Contribuo às vezes
- ☐ Família não necessita da sua contribuição

As informações serão utilizadas para a pesquisa qualitativa no Programa de Pós Graduação Stricto Sensu em Planejamento e Análise de Políticas Públicas da

Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Campus de Franca e os nomes dos funcionários das empresas serão preservados.

O Projeto denomina-se: A inserção de jovens com deficiência no mercado de trabalho em algumas empresas de médio porte no município de São Joaquim da Barra.

Orientação: Prof. Dr. Alexandre Marques Mendes

**APÊNDICE D – QUESTIONÁRIO C: APLICADO À RESPONSÁVEL PELO SETOR
DE EDUCAÇÃO DO ESTADO DE SÃO PAULO NO MUNICÍPIO
DE SÃO JOAQUIM DA BARRA**

C) Questionário aplicado ao PCNP - Professor Coordenador Núcleo Pedagógico

1 – Identificação:

Responsável pelo preenchimento: _____

Ocupação: _____

Nº. alunos do município: _____

Há quanto tempo neste cargo: _____

Formação: _____

2 – Quantas e quais escolas atendem alunos com deficiência?

☐	_____
☐	_____
☐	_____
☐	_____

3 – Qual a quantidade de alunos atendidos no município:

☐	Física
☐	Auditiva
☐	Visual
☐	Mental
☐	Múltipla
☐	Altas habilidades

4 – Sobre a inclusão deste aluno:

Geralmente com pais ou responsáveis:

☐	É feito quando vão à escola do filho (a)
☐	Às vezes
☐	É difícil comparecerem à escola

5 - Geralmente com professores e equipe:

- ☐ No planejamento
- ☐ Replanejamento
- ☐ ATPC

6 – Eles utilizam transporte oferecido pelo estado:

- ☐ Sim
- ☐ Não
- ☐ maioria

7 – Serviços oferecidos neste município:

- ☐ Classe regida por professor especializado
- ☐ Classe hospitalar para atendimento
- ☐ Serviço Itinerante
- ☐ Professor Interlocutor, para os alunos com deficiência auditiva, nos moldes da Resolução SE nº 8/2016;
- ☐ Transporte Escolar aos alunos com deficiência (Resolução SE nº 27/2011);
- ☐ Aceleração de Estudos para alunos com altas habilidades/superdotação (Resolução SE nº 81/2012);
- ☐ Compra de mobiliário adaptado para alunos com deficiência física;

8 – Observando o quadro atual do magistério, pode-se dizer que há quantos:

- ☐ Professores efetivos
- ☐ Professores em substituição

9 - Quais as principais dificuldades para a frequência desse público na escola?

- ☐ Influência da família
- ☐ Adaptação insuficiente
- ☐ Outra

10 – Tendo em vista educação inclusiva e educação especial, você acredita que no município ocorre qual? Por quê?

- ☐ Educação Inclusiva
- ☐ Educação Especial
- ☐ Um pouco de cada

As informações serão utilizadas para a pesquisa qualitativa no Programa de Pós Graduação Stricto Sensu em Planejamento e Análise de Políticas Públicas da Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Câmpus de Franca.

O Projeto denomina-se: A inserção de jovens com deficiência no mercado de trabalho em algumas empresas de médio porte no município de São Joaquim da Barra.

Orientação: Prof. Dr. Alexandre Marques Mendes

ANEXO

ANEXO A - PARECER CONSUBSTANCIADO DO COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA

UNESP - FACULDADE DE
CIÊNCIAS HUMANAS E
SOCIAIS/CAMP. DE FRANCA



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: A INSERÇÃO DE JOVENS COM DEFICIÊNCIA
NO MERCADO DE TRABALHO EM ALGUMAS EMPRESAS DE MÉDIO PORTE NO
MUNICÍPIO DE SÃO JOAQUIM DA BARRA

Pesquisador: EDVANDA DAS GRACAS CURT RODRIGUES

Área Temática:

Versão: 1

CAAE: 99800718.1.0000.5408

Instituição Proponente: Faculdade de Ciências Humanas e Sociais- Unesp - Campus de Franca

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 2.999.531

Apresentação do Projeto:

Trata-se de uma pesquisa sobre a aplicação da lei 8213/91, a qual, em seu artigo 93, estabelece que empresas com mais de 100 funcionários devem destinar uma parcela dos cargos para pessoas com deficiência.

Objetivo da Pesquisa:

Verificar se a lei está sendo cumprida e analisar o perfil das pessoas com deficiência inseridas no mercado, identificando elementos que favorecem ou dificultam sua permanência nesta situação.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Quanto aos riscos, devem ser tomadas precauções no sentido de se proteger a identidade dos entrevistados. Quanto aos benefícios, o conhecimento aprofundado das condições de inserção de pessoas portadoras de necessidades especiais pode ajudar na melhoria das políticas voltadas para esta questão.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

A pesquisa aborda um tema importante, o qual, na medida em que se refere a um grupo visto como minoritário, frequentemente é objeto de descaso. Na medida em que aprofunda os conhecimentos a respeito, ela pode trazer contribuições relevantes para o seu enfrentamento.

Endereço: Av. Eufrasia Monteiro Petraglia, 900

Bairro: Jd. Antonio Petraglia

CEP: 14.409-160

UF: SP

Município: FRANCA

Telefone: (16)3706-8723

Fax: (16)3706-8724

E-mail: comiteetica@franca.unesp.br

ANEXO B - TERMOS DE APRESENTAÇÃO OBRIGATÓRIA

UNESP - FACULDADE DE
CIÊNCIAS HUMANAS E
SOCIAIS/CAMP. DE FRANCA



Continuação do Parecer: 2.999.531

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Estão de acordo com a resolução 196/96

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Não há pendências ou inadequações

Considerações Finais a critério do CEP:

A coordenadora aprova "ad referendum" do colegiado o parecer do relator.

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1219976.pdf	01/10/2018 08:59:24		Aceito
Folha de Rosto	Edvanda_folha_de_rosto.pdf	28/09/2018 13:50:58	EDVANDA DAS GRACAS CURT RODRIGUES	Aceito
Outros	Edvanda_questionario_PCNP.pdf	27/09/2018 08:13:00	EDVANDA DAS GRACAS CURT RODRIGUES	Aceito
Outros	Edvanda_questionario_pcd.pdf	25/09/2018 08:47:50	EDVANDA DAS GRACAS CURT RODRIGUES	Aceito
Outros	Edvanda_questionario_gestor_empresa.pdf	25/09/2018 08:47:17	EDVANDA DAS GRACAS CURT RODRIGUES	Aceito
Outros	autorizacao_D.pdf	25/09/2018 08:45:57	EDVANDA DAS GRACAS CURT RODRIGUES	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	EDVANDA_TCLE.pdf	25/09/2018 08:43:50	EDVANDA DAS GRACAS CURT RODRIGUES	Aceito
Outros	autorizacao_C.pdf	20/09/2018 08:56:23	EDVANDA DAS GRACAS CURT RODRIGUES	Aceito
Outros	autorizacao_B.pdf	20/09/2018 08:55:34	EDVANDA DAS GRACAS CURT RODRIGUES	Aceito
Outros	autorizacao_A.pdf	20/09/2018 08:54:24	EDVANDA DAS GRACAS CURT RODRIGUES	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura	Projeto_Edvanda_A_insercao_do_jovem_deficiente_no_mercado_de_trabal	20/09/2018 08:51:33	EDVANDA DAS GRACAS CURT	Aceito

Endereço: Av. Eufrasia Monteiro Petraglia, 900

Bairro: Jd. Antonio Petraglia

CEP: 14.409-160

UF: SP

Município: FRANCA

Telefone: (16)3706-8723

Fax: (16)3706-8724

E-mail: comiteetica@franca.unesp.br

UNESP - FACULDADE DE
CIÊNCIAS HUMANAS E
SOCIAIS/CAMP. DE FRANCA



Continuação do Parecer: 2.999.531

Investigador	ho_em_algunas_empresas_do_municip io de SJB.docx	20/09/2018 08:51:33	RODRIGUES	Aceito
--------------	---	------------------------	-----------	--------

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

FRANCA, 05 de Novembro de 2018

Assinado por:
Helen Barbosa Raiz Engler
(Coordenador(a))

Endereço: Av. Eufrasia Monteiro Petraglia, 900

Bairro: Jd. Antonio Petraglia

CEP: 14.409-160

UF: SP

Município: FRANCA

Telefone: (16)3706-8723

Fax: (16)3706-8724

E-mail: comiteetica@franca.unesp.br

ANEXO C - TERMO DE CONSENTIMENTO DE LIVRE E ESCLARECIDO



TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

NOME DO PARTICIPANTE:

DATA DE NASCIMENTO: __/__/__. IDADE: ____

DOCUMENTO DE IDENTIDADE: TIPO: ____ Nº ____ SEXO: M () F ()

ENDEREÇO: _____

BAIRRO: _____ CIDADE: _____ ESTADO: _____

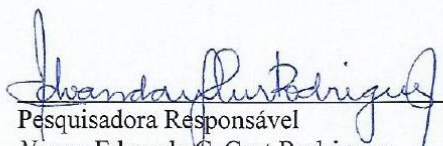
CEP: _____ FONE: _____

Eu, _____, declaro, para os devidos fins ter sido informado verbalmente e por escrito, de forma suficiente a respeito da pesquisa: **A inserção de jovens com deficiência no mercado de trabalho em algumas empresas de médio porte no município de São Joaquim da Barra.** O projeto de pesquisa será conduzido por Edvanda G. Curt Rodrigues, do Programa de Pós-Graduação em Programa de Pós-graduação em Planejamento e Análise de Políticas Públicas, da Faculdade de Ciências Humanas e Sociais – Unesp/Franca, orientado pelo Profº. Drº Alexandre Marques Mendes, pertencente ao quadro docente da Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” – Faculdade de Ciências Humanas e Sociais/UNESP/C.Franca. Estou ciente de que este material será utilizado para apresentação de: Dissertação, observando os princípios éticos da pesquisa científica e seguindo procedimentos de sigilo e discrição. **O presente projeto de pesquisa pretende responder a questões que envolvem os deficientes como: os jovens deficientes com idade de 15 até 29 anos de idade do município analisado estão incluídos no mercado de trabalho? É utilizado a Lei de Cotas 8213/91 ou Benefício de prestação continuada por eles?**

Fui esclarecido sobre os propósitos da pesquisa, os procedimentos que serão utilizados e riscos e a garantia do anonimato e de esclarecimentos constantes, além de ter o meu direito assegurado de interromper a minha participação no momento que achar necessário.

Franca,

Assinatura do participante

 (assinatura)

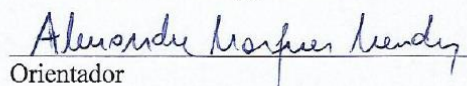
Pesquisadora Responsável

Nome: Edvanda G. Curt Rodrigues

Endereço: Rua Pará, 586 – Jardim Guarujá – São Joaquim da Barra

Tel: (16) – 99242-5615

E-mail: edvandacurt@gmail.com

 (assinatura)

Orientador

Profº. Drº.: Alexandre Marques Mendes

Endereço: Rua Antônio Castagine, 5840 – Residencial Três Colinas - Franca

Tel: (16) 3704-1044

E-mail: alexandremarquesmendes@gmail.com