

PEDRO HENRIQUE DE SOUZA MEIRELES

**Tendências Técnicas e Cenário Nacional de Formação de Recursos Humanos no Setor
Petrolífero considerando a Inclusão de Portadores de Deficiência.**

Pedro Henrique de Souza Meireles

Tendências Técnicas e Cenário Nacional de Formação de Recursos Humanos no Setor Petrolífero considerando a Inclusão de Portadores de Deficiência.

Trabalho de Graduação apresentado ao Conselho de Curso de Graduação em Engenharia de Materiais da Faculdade de Engenharia do Campus de Guaratinguetá, Universidade Estadual Paulista, como parte dos requisitos para obtenção do diploma de Graduação em Engenharia de Materiais.

Orientador: Prof. Dr. Nazem Nascimento

Coorientador: Prof. Dr. Edson Cocchieri Botelho

Guaratinguetá - SP
2021

M514t	Meireles, Pedro Henrique de Souza Tendências técnicas e cenário nacional de formação de recursos humanos no setor petrolífero considerando a inclusão de portadores de deficiência / Pedro Henrique de Souza Meireles – Guaratinguetá, 2021. 68 f. : il. Bibliografia: f. 63-67 Trabalho de Graduação em Engenharia de Materiais – Universidade Estadual Paulista, Faculdade de Engenharia de Guaratinguetá, 2021. Orientador: Prof. Dr. Nazem Nascimento Coorientador: Prof. Dr. Edson Cocchieri Botelho 1. Petróleo. 2. Administração de pessoal. 3. Deficientes físicos. I. Título. CDU 622.323
-------	---

Luciana Máximo

Bibliotecária CRB-8/3595

PEDRO HENRIQUE DE SOUZA MEIRELES

ESTE TRABALHO DE GRADUAÇÃO FOI JULGADO ADEQUADO COMO PARTE
DO REQUISITO PARA OBTENÇÃO DO DIPLOMA DE
“GRADUADO(A) EM ENGENHARIA DE MATERIAIS”

APROVADO EM SUA FORMA FINAL PELO CONSELHO DE CURSO DE
GRADUAÇÃO EM ENGENHARIA DE MATERIAIS



Prof.^(a) Dr.^(a) JOSÉ VITOR CANDIDO DE SOUZA
Coordenador(a)

BANCA EXAMINADORA:



Prof. Dr. NAZEM NASCIMENTO
Orientador/UNESP-FEG



Prof. Dr. EDSON COCCHIERI BOTELHO
UNESP-FEG



Eng. M.A. DIEGO NASCIMENTO
Membro Externo

Fevereiro de 2021

Dedico este trabalho primeiramente aos meus pais Marco e Olga, por toda dedicação e compreensão ao longo do curso, e a todos que contribuíram direta ou indiretamente em minha formação acadêmica.

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar agradeço a Deus. Agradeço pela minha vida, minha inteligência, minha família e meus amigos;

ao meu orientador, Prof. Dr. Nazem Nascimento por ter acreditado na possibilidade da realização deste trabalho, pelo seu incansável e permanente encorajamento, pela disponibilidade dispensada e sugestões que foram preciosas para a concretização desta monografia;

aos meus pais Marco e Olga, que apesar das dificuldades enfrentadas, sempre incentivaram meus estudos;

aos meus, com quem convivi intensamente durante os últimos anos, pelo companheirismo e pela troca de experiências que me permitiram crescer não só como pessoa, mas também como formando;

aos amigos da República Apocalipse, que sempre estiveram ao meu lado, pela amizade incondicional e pelo apoio demonstrado ao longo de todo o período de tempo em que me dediquei a este trabalho;

às funcionárias da Biblioteca do Campus de Guaratinguetá pela dedicação, presteza e principalmente pela vontade de ajudar;

aos funcionários da Faculdade de Engenharia do Campus de Guaratinguetá pela dedicação e alegria no atendimento.

“Só sabemos com exatidão quando sabemos pouco; à medida que vamos adquirindo conhecimento, instala-se a dúvida.”

Goethe

RESUMO

Este trabalho tem como objetivo situar a política de conteúdo local adotada no setor de petróleo e gás do Brasil como uma política simultaneamente pública e industrial voltada ao desenvolvimento nacional. Diante do cenário energético mundial e brasileiro, nota-se uma crescente demanda do uso do petróleo e uma diminuição da quantidade extraída, mesmo que limitado aos próximos anos. Neste contexto, é válido o entendimento de aumento de demanda por mão de obra qualificada no Brasil. O objetivo deste trabalho é o desenvolvimento de um detalhamento técnico, em âmbito nacional, os diferentes níveis de oferta atual de formação de recursos humanos com foco em atender demandas do setor petrolíferos, como também aquelas ofertas com opções de participação de portadores de deficiência.

PALAVRAS-CHAVE: Petróleo. Portadores de deficiência. Recursos Humanos.

ABSTRACT

This work aims to situate the local content policy adopted in the oil and gas sector in Brazil as a public and industrial policy aimed at national development. In view of the global and Brazilian energy scenario, there is a growing demand for the use of oil and a decrease in the amount extracted, even if limited to the coming years. In this context, the understanding of increased demand for qualified labor in Brazil is valid. The objective of this work is the development of a technical detail, at national level, the different levels of the current offer of training of human resources with a focus on meeting the demands of the oil sector, as well as those offers with options for participation by the disabled.

KEYWORDS: Petroleum. Disabled people. Human Resources.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 - População sem acesso a eletricidade.....	14
Figura 2 - População sem acesso à energia limpa para cozinhar.....	15
Figura 3 - Destaque Industrial do setor de Óleo e Gás.....	24
Figura 4 - Evolução do saldo da balança comercial com e sem exportações de petróleo e derivados.....	25
Figura 5 - Arrecadação gerada pelo setor de Óleo e Gás.....	27
Figura 6 - Potencial da produção de petróleo.....	29
Figura 7 - Histórico da geração de empregos, desde 2006, e projeções entre 2019 e 2022.....	29
Tabela 1 - Leis que regulamentam os direitos das PcD's em relação ao mercado de trabalho.....	34
Figura 8 - Empregos diretos, indiretos e induzidos.....	58
Figura 9 - Extrapolação do número de empregos diretos, indiretos e induzidos.....	58
Figura 10 - Produção de petróleo e empregos na Petrobras.....	59

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ANP	Agência Nacional do Petróleo
BA	Estado da Bahia
CAP	Caixa de Aposentadoria e Pensão
CEREST	Centros de Referência em Saúde do Trabalhador
CIPA	Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
COFINS	Contribuição para Financiamento da Seguridade Social
EUA	Estados Unidos da América
E&P	Exploração e Produção
FBCF	Formação Bruta de Capital Fixo
FINEP	Financiadora de Estudos e Projetos
GEE	Grupo de Economia da Energia
GE&TD	Energia e Transporte Dutoviário
GLP	Gás Liquefeito de Petróleo
IAP	Instituto de Aposentadoria e Pensões
IAPC	Instituto de Aposentadoria e Pensão dos Comerciantes
IAPM	Instituto e Pensão dos Marítimos
IBDD	Instituto Brasileiro dos Direitos da Pessoa Com Deficiência
IBP	Instituto Brasileiro do Petróleo
IE	Instituto de Economia
II	Imposto de Importação
IP	Imposto sobre Produtos Industrializados
LOS	Lei Orgânica da Saúde
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OPEP	Organização dos Países Exportadores de Petróleo
O&G	Óleo e Gás
PcD	Pessoa com Deficiência
PCL	Políticas de Conteúdo Local
PEM	Programa Exploratório Mínimo
PIS	Programa de Integração Social

PRH	Programa de Recursos Humanos
RENAST	Rede Nacional de Atenção Integral à Saúde do Trabalhador
SUAS	Sistema Único de Assistência Social
SUS	Sistema Único de Saúde
TEM	Ministério do Trabalho e Emprego
TM	Transporte Marítimo
UFRJ	Universidade Federal do Rio de Janeiro
VISAT	Vigilância de Saúde do Trabalhador

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	13
1.1 JUSTIFICATIVA.....	20
1.2 OBJETIVOS.....	20
1.2.1 Objetivos gerais.....	20
1.2.2 Objetivos específicos.....	20
1.3 METODOLOGIA.....	21
2 INDÚSTRIA DO PETRÓLEO NO BRASIL	23
3 DEFICIÊNCIA E TRABALHO	31
3.1 CONCEITO DE DEFICIÊNCIA	32
3.2 DEFICIÊNCIA NO TRABALHO.....	37
3.2.1 Razões para as empresas contratarem pessoas com deficiência.....	38
3.3 DESAFIOS NO AMBIENTE DE TRABALHO PARA A PESSOA COM DEFICIÊNCIA.....	39
4 POLÍTICAS PÚBLICAS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO BRASIL.....	40
4.1 A ATENÇÃO À PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO BRASIL ANTES DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988.....	42
4.2 AS TRANSFORMAÇÕES NO ATENDIMENTO À PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO BRASIL APÓS CONSTITUIÇÃO DE 1988.....	43
4.3 SAÚDE DO TRABALHADOR.....	45
4.4 CENTROS DE REFERÊNCIA EM SAÚDE DO TRABALHADOR.....	48
4.5 A LEI DE COTAS.....	49
5 PROGRAMAS E POLÍTICAS DE FORMAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS.....	53
5.1 PROMINP	53
5.2 REPETRO	54
5.3 PRH	55

6 PREVISÃO DE GERAÇÃO DE EMPREGOS NO SEGMENTO DE E&P.....	57
7 CONCLUSÃO.....	61
REFERÊNCIAS	63

1 INTRODUÇÃO

O petróleo é atualmente a fonte de energia geopolítica mais importante do mundo e forma a base da economia produtiva mundial (BRASIL, 2011). Assim, o país que controla suas reservas petrolíferas e mantém uma estrutura adequada de refino auferirá vantagens competitivas, quer em relação à segurança interna de setores vitais à economia (como transporte e produção de eletricidade), quer em relação à sua participação no comércio internacional (MME, 2011).

Dentre os diversos temas de estudo abrangentes possíveis de avaliar todo o processo de mudança e crescimento tecnológico encontra-se o Petróleo que é um dos combustíveis mais utilizados na produção de energia, funcionamento de máquinas industriais e de veículos de transportes. Também é considerado estratégico para o futuro, o que pode ser constatado pelo uso de novas tecnologias identificadas por registros de patentes e que são adequadas para o futuro da sociedade e para o desenvolvimento sustentável.

A relevância da indústria de petróleo e gás em escala global pode ser traduzida em outros números além de quantidades - na maioria dos casos, uma grande variedade. Ele existe na vida diária de bilhões de pessoas em todo o mundo.

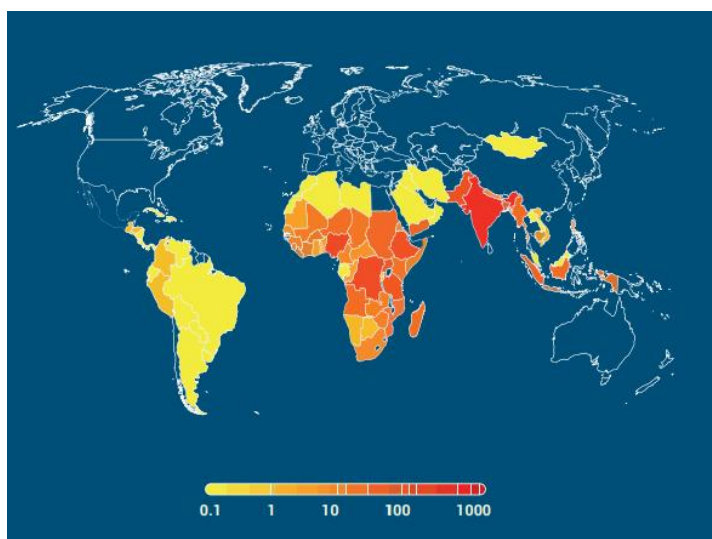
Além das coisas que são visíveis na superfície (como o combustível para movimentar diversos veículos de transporte, indústrias e cadeias logísticas), o petróleo, o gás natural e seus derivados também são aproveitados para a entrada de muitos itens, tornando mais o dia a dia das pessoas. pesado. No entanto, quando consideramos o potencial de lugares onde ainda não desempenhou um papel, a indústria de petróleo e gás é particularmente importante. Globalmente, um bilhão de pessoas (14% da população) não tem acesso à eletricidade e cerca de 3 bilhões de pessoas (38%) usam combustíveis básicos para cozinhar, o que prejudica a saúde, a produtividade e a qualidade de vida, além de promover o desenvolvimento humano.

O petróleo está presente no dia a dia de bilhões de pessoas em todo o mundo. Da indústria pesada a quase qualquer sistema de transporte, seus derivados também existem no dia a dia da população. O petróleo produz uma variedade de combustíveis para vários setores de vários tamanhos para seu uso mais conhecido (uso de energia). Além de ser uma fonte de energia, os derivados de petróleo também têm uma ampla gama de aplicações. Por exemplo, desde a primeira etapa do refino, é produzida a nafta, que é a matéria-prima básica para a produção dos plásticos. Por sua vez, o plástico é um produto

comercial de uso geral com uma ampla gama de aplicações industriais, da fabricação de drones a computadores e impressoras 3D, de luvas a próteses. Existem também usos menos conhecidos, como a produção de amônia a partir do gás natural, composto utilizado como insumo de fertilizantes. Outros usos relacionados são para solventes e asfalto.

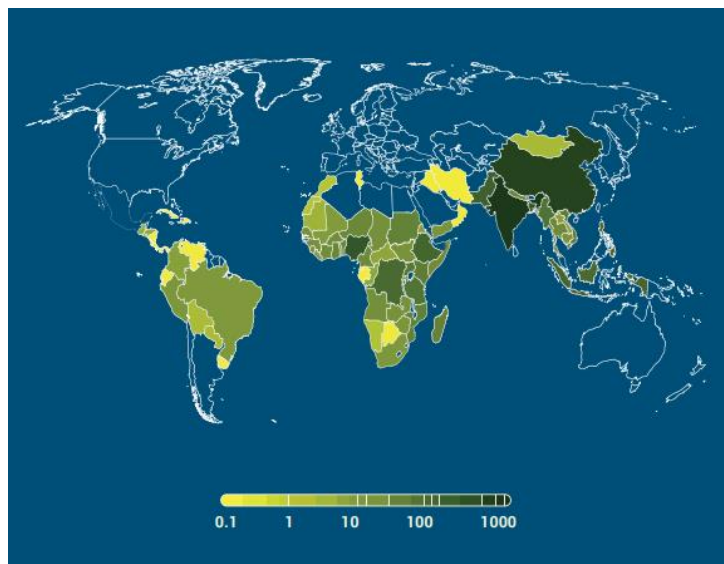
O acesso seguro à energia é essencial para o desenvolvimento socioeconômico e a prosperidade. Especialmente nos países em desenvolvimento, o acesso a serviços de energia confiáveis e acessíveis é essencial para reduzir a pobreza, melhorar a saúde e melhorar a qualidade de vida. No campo econômico, esse acesso é essencial para aumentar a produtividade e a competitividade, promover o crescimento econômico e ampliar o emprego e a renda. Para o desenvolvimento do potencial humano, a eletricidade é um fator valioso, pois além de prolongar a jornada de trabalho e proporcionar horas extras para estudar e / ou trabalhar, a eletricidade também permite a utilização de meios de comunicação audiovisual (rádio, televisão, computador, Internet). O uso de recursos modernos (como gás liquefeito de petróleo, gás natural e eletricidade) para cozinhar pode reduzir significativamente a exposição diária das famílias aos gases nocivos de cozinha causados pelo uso tradicional de combustíveis sólidos (como madeira e carvão), o que pode resultar em cerca de 3,5 milhões por ano. Mulheres e crianças são as que mais sofrem.

Figura 1 - População sem acesso a eletricidade.



Fonte: Dados da IEA, Energy Access Outlook (2017).

Figura 2 - População sem acesso à energia limpa para cozinhar.



Fonte: Dados da IEA, Energy Access Outlook (2017).

A relevância do petróleo no sistema econômico mundial justifica a grande quantidade de inovações no setor petrolífero e a necessidade de proteção do conhecimento desenvolvido, como chave para a competitividade. Além de ser o principal combustível, o petróleo representa também importante insumo para a produção de plásticos, tecidos, tintas, entre outros materiais.

O preço do barril tem efeitos muito relevantes na determinação do nível de atividade, de investimentos e de exportações dos países grandes produtores (alguns deles especializados basicamente neste produto, a exemplo de Arábia Saudita e Venezuela, entre outros). A evolução de setores industriais inteiros, como as indústrias química, automobilística e de construção naval, é ligada umbilicalmente à indústria de petróleo. Os componentes de intensidade de capital e de padrão tecnológico na indústria de petróleo são extremamente relevantes, de modo que a indústria foi responsável pelo desenvolvimento de toda uma indústria diferenciada em seu bojo: a indústria para-petrolífera.

O processo de melhoria da qualidade de vida das populações deverá pressionar a demanda mundial por energia neste século. Os cenários atuais indicam que os combustíveis fósseis manterão um papel preponderante na matriz energética. Para que a sociedade moderna atinja seus objetivos na transição da atual matriz para outra, equilibrada e sustentada, será necessário que a indústria do petróleo garanta ao mercado um suprimento confiável de óleo e seus derivados.

Assim, o propósito desta pesquisa é apresentar uma contextualização da história do Petróleo desde sua origem até os dias atuais, e um panorama do desenvolvimento atual no setor petrolífero,

complementando todo seu crescimento, problemas e dificuldades encontradas no processo de desenvolvimento e crescimento tecnológico, seus desafios e impactos na sociedade através das inovações que estão resultando em maior produtividade e maior competitividade dentre as empresas petrolíferas que buscam sempre inovar e expandir seu mercado produtivo. Apresentar quais são os principais países com maior produção petrolífera no mundo atual, que detêm as principais reservas de petróleo no mundo e quais são as empresas que mais investem em P&D no setor petrolífero mundial.

O Brasil, principalmente nos últimos anos, vem implementando políticas visando fomentar o cenário da proteção intelectual e da inovação no país (ARAÚJO; et al., 2010). Ao longo desses anos, o governo aprovou a Lei de Inovação (Lei nº 10.973, de 2 de Dezembro de 2004), a qual deu origem a outras leis que visam promover o desenvolvimento de tecnologias com potencial de competição em mercados internacionais, tornando-se mais decisivo o papel da ciência, tecnologia e inovação no desenvolvimento sustentável do país (ARAÚJO; et al., 2010).

Empresas estatais de energia global como a Petrobras devem dar grande importância ao desafio da competitividade para prosperar. Com a revolução do gás de xisto, os preços do petróleo e a geopolítica mudaram. Os Estados Unidos farão o papel de regulador de preços antes pertencente aos países árabes "(YERGIN apud COSTA, 2015).

Na situação econômica mundial, embora o petróleo seja uma commodity, não é uma commodity comum. Do ponto de vista da demanda, o petróleo é a principal fonte de energia do mundo e, na verdade, a única fonte de energia para sistemas de transporte doméstico e comercial, forças armadas terrestres, aéreas e marítimas, sociedade e comércio. A integração entre os países tem desempenhado um papel militar, econômico e geopolítico fundamental ao longo da história e é de grande valor estratégico para o país.

Do ponto de vista da oferta, o próprio petróleo é o principal causador das disputas de hegemonia entre os países produtores, é "participante" de um mercado de livre competição, tem uma ordem econômica e político-militar e a moeda é imprescindível. Comércio Internacional e Capital (TORRES FILHO, 2004).

Primeiramente, os dois autores devem ser citados no trabalho científico atual para comprovar a importância do assunto desde que foi descoberto na Pensilvânia em 1859 e no Brasil em Lobato, BA, até hoje.

No início dos anos 2000, as pessoas temiam que os combustíveis fósseis acabassem. Ao mesmo tempo, na outra direção, as pessoas descobrirão outras formas de exploração de reservas para atender à demanda crescente de energia, ideia esta comprovada através da exploração e produção (E&P) de óleo e gás (O&G) em xisto. Devido ao forte crescimento da demanda global, essa inovação tecnológica provocada pelo aumento dos preços do petróleo em meados da década de 2000 tem atraído a atenção das pessoas porquê de fato a "nova era do petróleo" já começou. Posteriormente, devido ao aumento das cotações, graças ao xisto norte-americano, como as cotações caíram fortemente, as preocupações começaram a girar em torno dos seus preços. No final de 2014, os preços do petróleo afetaram a estrutura econômica e geopolítica internacional, afetando não apenas os fatores diretamente relacionados ao petróleo, mas também a maior economia mundial.

Em novembro de 2014, a Arábia Saudita apurou na reunião da OPEP que os países participantes não controlarão mais os preços do petróleo e, como se trata de uma flutuação do preço do petróleo, eles não reduzirão a produção, mas deixarão os preços do petróleo. Mercadorias responsáveis pela oferta e demanda para encontrar seu ponto de equilíbrio no mercado livre. Ao mesmo tempo, a decisão estratégica da Arábia Saudita foi aumentar significativamente a produção para fazer cair o preço do petróleo, justamente pelo aumento da oferta. A intenção era convencer os Estados Unidos de que a produção seria antieconômica e, portanto, abandonar a produção de óleo de xisto. Dada a atual autossuficiência na produção, isso não acontece mesmo que grandes produtores onshore e offshore estejam em crise devido à queda dos preços.

Portanto, depois que a Arábia Saudita decidiu abandonar seu papel histórico de produtor oscilante (responsável por estabilizar os preços do petróleo no longo prazo) após ser adquirida pela OPEP devido à sua influência, os Estados Unidos - devido ao seu bom desempenho nas reservas de exploração de xisto - parece "herdado" o papel de "regulador de preços" do petróleo dos países do Golfo. De acordo com a lei da oferta e demanda, a produção era planejada de acordo com os preços e os produtores americanos investiam fortemente em tecnologia, os Estados Unidos passaram a ocupar uma posição especial na geoeconomia do petróleo. Além disso, sua estratégia geopolítica visa conter a ascensão do poder em regiões ricas em recursos naturais, por exemplo, tendo em vista o objetivo da América do Norte de garantir seu acesso a essas regiões, isso representa uma ameaça à atuação do Brasil no pré-sal.

Dada a lacuna geoeconômica entre os países produtores de petróleo e os países consumidores, à medida que os preços caem, os países consumidores são atualmente os maiores beneficiários, como a União Europeia, China, Japão e Índia. Por outro lado, fornecedores de gás natural como Rússia e Noruega já sofreram concorrência dos Estados Unidos para exportar gás de xisto, enquanto outros

países como Japão, China e Alemanha reavaliaram suas políticas com base nessa revolução energética não convencional. Nesses países, os líderes do setor temem que algumas empresas percam competitividade ao substituir outras empresas por gás natural de baixo custo fornecido pelos Estados Unidos, substituindo a Europa, onde os custos de energia estão subindo, prejudicando assim sua participação. No mercado mundial (YERGIN, 2011).

No Brasil, as empresas petrolíferas, como a estatal Petróleo Brasileiro S.A. (Petrobras), terão de utilizar estratégias que consigam manter esta competitividade para alcançar prosperidade, eficiência e rentabilidade futuras. No Brasil, é necessário um grande investimento tecnológico, incluindo a exploração e desenvolvimento de recursos convencionais em águas profundas no pós-sal posterior, bem como a comercialização de recursos não convencionais em águas ultraprofundas no pré-sal. Além disso, a extração do xisto betuminoso foi ampliada para otimizar os custos operacionais e tributários, e a política de conteúdo nacional implementada pela Agência Nacional do Petróleo, Gás Natural e Biocombustíveis (ANP) foi revisada.

A nova era do petróleo mostra que nas próximas duas décadas a energia renovável crescerá, mas a energia não renovável também deve crescer, principalmente no Brasil, onde mais de 80% da energia brasileira vem de fontes hídricas. (YERGIN Apud COSTA, 2015). Desde o início, o petróleo desempenhou o papel de criador de riquezas. Por meio da alquimia, estabeleceu-se uma era que substituiu o carvão como fonte de energia. Por exemplo, durante a Primeira Guerra Mundial, a Marinha britânica utilizou-a e continua a utilizá-la. A Segunda Guerra Mundial e os conflitos subsequentes na Guerra Fria e no Médio Oriente expandiram a sua utilização. Esta energia é uma indústria e tecnologia do século XX, a principal responsável pela transformação.

Outros fatos históricos também mudaram o mundo da energia, como o colapso da União Soviética, a ascensão da China, os ataques terroristas de 2001, a invasão do Afeganistão e do Iraque e o surgimento da mudança climática como uma questão política (NASSIF, 2011). No século XXI, o petróleo tem um efeito contraproducente no movimento ecológico. Por sua influência na atmosfera, nas mudanças e no meio ambiente, o petróleo promove o movimento para reduzir a queima de todos os combustíveis fósseis (como carvão e gás natural).

Assim como os Estados Unidos estão considerando a importância do petróleo para o equilíbrio do poder econômico e político mundial e a trajetória de inovação resultante para determinar seus interesses estratégicos, o Brasil também deve formular uma estratégia para considerar sua posição neste cenário global (YERGIN, 2013) . Governos, investidores, indústria e outros participantes devem se unir para consolidar novas estratégias, seja no campo político e técnico, ou devem descobrir uma

estratégia fiscal e tributária que facilite a competitividade da O&G no campo da exploração e produção. Fontes convencionais, especialmente pré-sal de fontes não convencionais. Nessa área, as atividades requerem um período de tempo considerável para fazer um grande investimento, portanto, deve haver fluxo de caixa suficiente para suprir todas as fases da vida da empresa.

É neste ponto que é necessário analisar os benefícios e entraves que o regime aduaneiro especial de importação e exportação de mercadorias para depósitos de petróleo e gás (REPETRO), pesquisa e atividades de mineração trazem para o petróleo. As empresas brasileiras otimizam seus custos suspendendo os pagamentos ou reduzindo os impostos incidentes sobre as importações de máquinas e equipamentos desse setor.

A energia é o alicerce de uma sociedade industrializada e o petróleo é uma de suas principais fontes, podendo ser utilizado para o funcionamento de toda a economia, bem como para o fornecimento de produtos químicos, transporte e serviços de segurança. Certamente, principalmente após a Primeira Guerra Mundial, o controle dessa energia tem se tornado cada vez mais uma fonte de poder, contribuindo para a supremacia econômica e política dos países produtores. Não é por acaso que certos países da OPEP usam a produção de petróleo como arma política.

De acordo com a pesquisa, há poucas possibilidades de que uma economia mais limpa surja e mude fundamentalmente o setor de energia, o que a mídia chama de "Google do setor de energia". Substituirá o petróleo, o que pode mudar as forças que impulsionam a competição do setor, como "concorrentes do setor", "concorrentes em potencial", "substitutos", "fornecedores" e "compradores"., a depender da teoria da estratégia competitiva (PORTER, 2004). Porém, neste caso, com o esperado aumento substancial do consumo de energia e da demanda de petróleo, parece que as petrolíferas e prestadoras de serviços já se estabeleceram na indústria de O&G. que os mecanismos fiscais e tributários devem começar a ser usados. No caso do Brasil, essas ferramentas aprovadas pela legislação brasileira são benéficas para suas condições econômico-financeiras, visando manter sua posição no mercado (risco / recompensa) por meio da redução de custos e otimização de receitas em uma faixa dinâmica de trade-offs. É um negócio saudável, necessário para a competição.

Algumas das pesquisas e análises diárias são atribuídas à exploração de combustíveis fósseis convencionais. Esses combustíveis fósseis convencionais são querosene, gasolina, diesel, gás natural e carvão mineral, que têm sido os principais jogadores em sistemas de geração de energia e esportes por décadas. Equipamentos mecânicos, veículos e eletricidade, como termelétricas (YERGIN, 2011). Devido à queda dos preços do petróleo e ao impacto dos movimentos ambientais, e até muito antes, grandes empresas de petróleo e produtores de gás natural manifestaram interesse em desenvolver

novas fontes de combustível. No entanto, a produção de fontes de energia "limpas", como a energia eólica, solar e das marés ainda está dentro do escopo das possibilidades, e os biocombustíveis não fósseis feitos de produtos agrícolas foram razoavelmente desenvolvidos. Por outro lado, o desenvolvimento bem-sucedido de combustíveis fósseis não convencionais é realista, como o óleo de xisto e gás natural nos Estados Unidos e o óleo extraído de formações do pré-sal no Brasil.

1.1 . Justificativa

Diante do cenário energético mundial e brasileiro, nota-se uma crescente demanda do uso do petróleo e uma diminuição da quantidade extraída, mesmo que limitado aos próximos anos. Uma das formas de resolver tal problema é a perfuração de novos poços com subsequente incorporação de novas reservas, ou mesmo estimulação de poços já existentes. Neste contexto, é válido o entendimento de aumento de demanda por mão de obra qualificada no Brasil. Percebe-se, no estado de São Paulo, que não se tem diversidade de oferta de cursos específicos para atendimento desta demanda. E desta forma, este trabalho se mostra de grande valia, para a indústria e para a academia. A inclusão é igualmente importante, sendo algo necessário, e desta forma, um mapeamento incluindo cursos que ofereçam opções para participação de pessoas portadoras de deficiências se mostra importante.

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivos gerais

O objetivo deste trabalho é o desenvolvimento de um detalhamento técnico, em âmbito nacional, dos diferentes níveis de oferta atual de formação de recursos humanos com foco em atender demandas do setor petrolíferos, como também aquelas ofertas com opções de participação de portadores de deficiência de locomoção, auditiva e/ou visual.

1.2.2 Objetivos específicos

a) Abordagem sobre histórico do petróleo no Brasil.

- b) Desenvolvimento de um mapeamento de oportunidades acadêmicas e profissionais no setor do óleo e gás no Brasil, além da abordagem de legislações de inclusão de PcD's no setor.
- c) Análise dos principais programas de formação de recursos humanos no Brasil.

1.3 METODOLOGIA

A metodologia utilizada neste trabalho emprega uma pesquisa exploratória e uma posterior análise comparativa, com vistas a realizar um estudo de caso sobre o Programa de Recursos Humanos da ANP. A pesquisa exploratória objetiva “proporciona maior familiaridade com vistas a torná-lo explícito” (GIL, 2002), pois congrega diferentes procedimentos técnicos possibilitando uma análise aprofundada. Neste contexto, a análise qualitativa permite “uma compreensão profunda de certos fenômenos sociais” possibilitando uma visão enraizada dos dados. Em relação ao estudo de caso,) pontua que este “reúne o maior número de informações detalhadas, por meio de diferentes técnicas de pesquisa, com o objetivo de apreender a totalidade de uma situação e descrever a complexidade de um caso concreto.” (GOLDENBERG, 2007).

SALVADOR (1977, p. 44) afirma que em decorrência da complexidade estudo de caso “o assunto deve corresponder igualmente às possibilidades de tempo, de trabalho ou de recursos econômicos do pesquisador”, conferindo a viabilidade e a qualidade do projeto de pesquisa. A pesquisa exploratória aqui proposta tem o objetivo de realizar o levantamento de dados e informações provenientes de uma pesquisa bibliográfica e o acesso à produção intelectual do PRH-ANP. Os dados e informações que foram utilizados como subsídios para a elaboração desta dissertação são de natureza pública proveniente dos sites da ANP e das Universidades que compõe o PRH-ANP, além da utilização de livros e artigos.

Este levantamento possibilitou delinear o estudo de caso e alçar uma análise qualitativa sobre esta produção intelectual. Desta forma, estão dispostos da seguinte forma:

a. Pesquisa Exploratória

- levantamento bibliográfico sobre os assuntos que compõe o tema deste trabalho, podendo ser destacados: agências reguladoras, políticas públicas, desenvolvimento técnico-científico no setor de óleo e gás.

b. Pesquisa Qualitativa

- Pesquisa qualitativa: identificação das áreas e temas da produção intelectual dos programas de formação de recursos humanos e de incentivo à P&D.

Desta forma, este trabalho está estruturado da seguinte forma: no Capítulo 1 tem-se uma introdução que trata dos aspectos inerentes ao tema, a justificativa da pesquisa, bem como a sua relevância, o objetivo geral e os específicos, além da metodologia adotada. No Capítulo 2, será abordada a Indústria do petróleo e as políticas públicas para o seu desenvolvimento. O Capítulo 3 será destinado à relação entre deficiência e trabalho. No Capítulo 4 serão tratadas as políticas públicas para pessoas com deficiência e as leis de cotas. No Capítulo 5, serão tratadas as políticas públicas voltadas à formação de recursos humanos, bem como a sua contribuição para o desenvolvimento do sistema setorial de inovação. Posteriormente, no Capítulo 6 será apresentado o Programa de Recursos Humanos (PRH) da Agência Nacional do Petróleo, Gás Natural e Biocombustíveis (ANP). Por fim, o Capítulo 7 é destinado às conclusões.

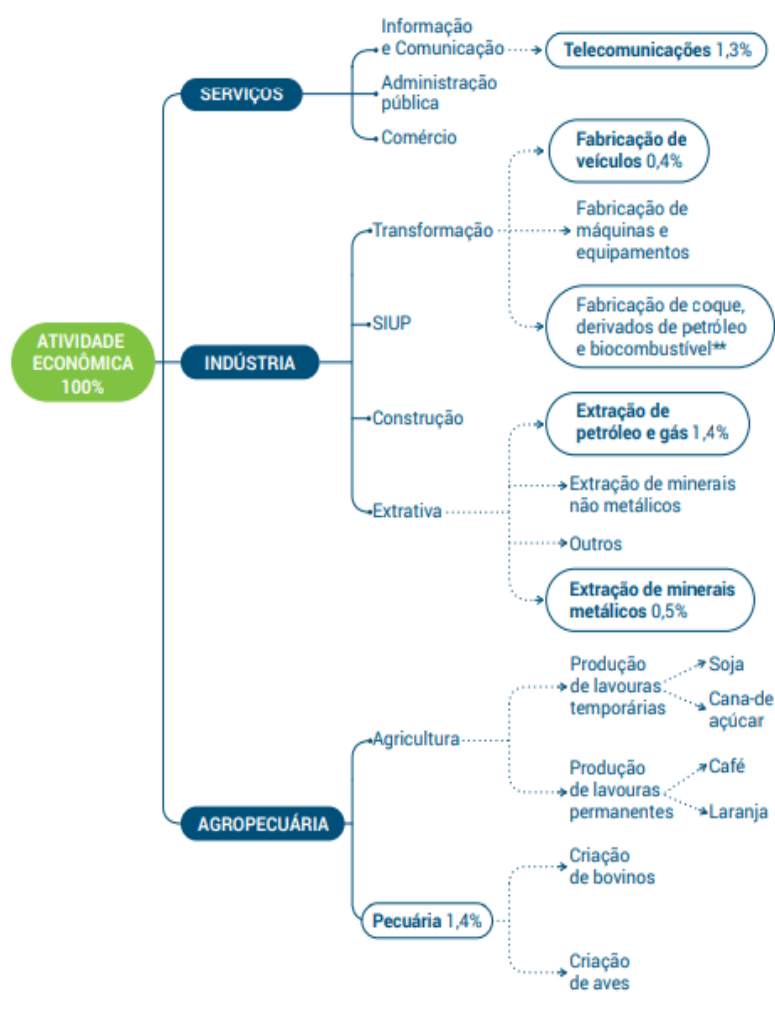
2 INDÚSTRIA DO PETRÓLEO NO BRASIL

Nos últimos anos, o impacto foi enorme e o potencial de receita futura é enorme. Essa é a realidade e as expectativas da indústria brasileira de óleo e gás e está relacionada principalmente ao desenvolvimento socioeconômico do país. Só na forma de impostos, foram gerados 1,4 trilhão de reais de receita entre 2007 e 2017 - previstos nos próximos dez anos, impostos, participações especiais, bônus e royalties. Além disso, o setor de petróleo e gás afeta múltiplos setores e utiliza a economia do país por meio da criação de empregos e renda, investimento em pesquisa e desenvolvimento local, contribuição para o superávit da balança comercial e formação relacionada à poupança extrema (fundos sociais). Essa é a força do setor e, para manter sua significativa contribuição para a sociedade, é necessário um ambiente propício para obter investimentos substanciais nos próximos anos. Para que essa visão otimista se concretize, o Brasil deve adotar uma agenda positiva e construtiva e garantir as ações necessárias e a segurança jurídica para os investimentos.

No mercado brasileiro, a importância da indústria de óleo e gás é indiscutível. Ocupa a terceira posição no ranking das principais atividades econômicas do Brasil (2015, IBGE e Moraes & Tavares). Por exemplo, essa é a mesma quantidade de participação da pecuária - quase 3 vezes a quantidade de minerais metálicos extraídos. A indústria de óleo e gás também ocupa a quarta posição no ranking de exportação. Como produto, fica atrás apenas da soja, da aviação, dos materiais de transporte terrestre e ferroviário e dos minérios metalúrgicos. É importante destacar que a indústria do petróleo já penetrou em muitas outras áreas - o que mostra que ela tem uma relevância maior. Por exemplo, considerando os meios de transporte do país (principalmente rodoviário), a soja e o minério metalúrgico dependem da logística e distribuição do setor. Em relação ao impacto na balança comercial, ainda há muitos pontos a serem destacados. Em 2017, a produção de petróleo e derivados representou 8% das exportações brasileiras - mais do que a pecuária e a fabricação de automóveis. Ainda nesse sentido, o setor é uma importante fortaleza do equilíbrio econômico do Brasil e uma parte importante para a obtenção de um saldo comercial equilibrado. A indústria de petróleo e gás desempenha um papel extremamente importante na obtenção de excedentes. Conforme mostrado abaixo, é o principal responsável pela transição do Brasil de importador líquido para exportador líquido. Por exemplo, em 2017, se a receita do petróleo e seus derivados não for incluída, a balança comercial alcançará 45,8 bilhões de dólares. A indústria de óleo e gás agregou US \$ 21,2 bilhões em receita ao setor, um aumento de 46%. É bem sabido na comunidade econômica que manter um superávit comercial ajuda a valorizar o real, o que contribui para aumentar o poder de compra das

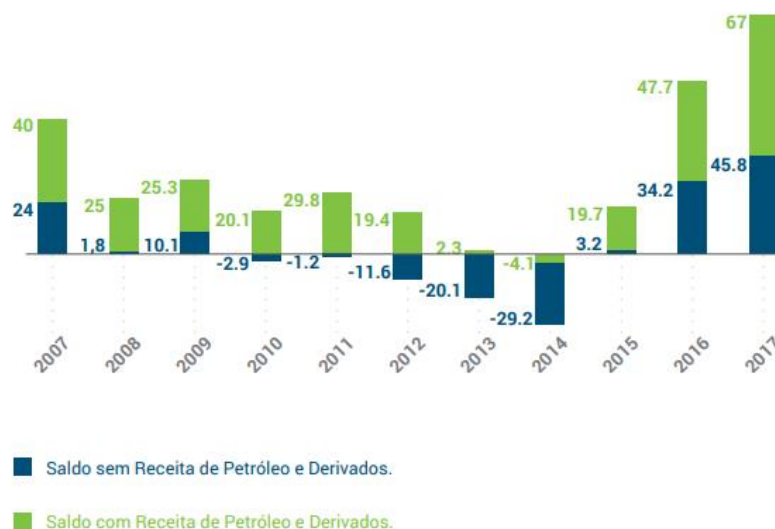
empresas brasileiras que dependem de importações. Esse efeito sobre a taxa de câmbio também ajuda a reduzir a pressão da inflação, chamada de efeito de repasse: à medida que a taxa de câmbio do dólar norte-americano cai, o preço de produtos importados como o petróleo ou o preço de produtos importados que flutuar com o dólar dos EUA é afetado pela moeda. Menor, minimizando assim o impacto da inflação. De forma sustentada, se o aumento da inflação for pequeno, o banco central pode usar a taxa de juros Selic como instrumento de controle para ajudar a manter uma taxa de juros baixa, incentivando os investimentos na economia real e ajudando o País. Criar oportunidades de emprego e crescimento. Afinal, a economia é uma intrincada rede de gatilhos - dentro desse mecanismo, a indústria brasileira de petróleo e gás é de grande importância.

Figura 3 - Destaque Industrial do setor de Óleo e Gás.



Fonte: Estudo colaborativo IBP e EY com dados do IBGE e CNAE (Cadastro Nacional de Atividades Econômicas) (2017).

Figura 4 - Evolução do saldo da balança comercial com e sem exportações de petróleo e derivados (2007-2017, Bilhões de dólares).



Fonte: Estudo colaborativo IBP e EY com dados da ANP, Secretaria de Comércio Exterior (SECEX) - Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior (2017).

A indústria de petróleo e gás desempenha um papel extremamente importante na obtenção de excedentes. Ele é o principal responsável pela transição do Brasil de importador líquido para exportador líquido.

O desenvolvimento e a produção da cadeia de petróleo e gás requerem um grande volume de investimentos, que respondem pela maior parte do investimento industrial nacional. De acordo com um indicador denominado Formação Bruta de Capital Fixo (FBCF), este indicador é utilizado para medir quantas empresas investem em bens que têm a função de produzir outros bens (ou bens de capital: máquinas, equipamentos e materiais de construção), bem como na indústria de óleo e gás, sendo as empresas responsáveis por mais de 10% deste indicador.

Para entender a escala do investimento, o custo de perfuração de um poço do pré-sal pode ser da ordem de R \$ 340 milhões por transação. Este é o compromisso de investimento mínimo necessário para conduzir um leilão por meio de um plano exploratório mínimo (PEM). Levando-se em consideração os dispositivos típicos da formação do pré-sal, o custo de uma plataforma com capacidade diária de 150 mil barris (incluindo o custo da estrutura submarina) pode chegar a 8 bilhões de reais. Esse é o mesmo valor necessário para construir uma refinaria de 200 mil barris por dia (valor

baseado na intenção de investimento anunciada publicamente por investidores britânicos para instalar uma refinaria desse porte em Sergipe).

O valor indicado representa apenas uma parte do investimento produtivo, mas está dado o conceito de capacidade de investimento do setor. E quanto maior o investimento, maior a capacidade de produção futura da economia brasileira - o que também mostra que os empresários têm um nível de confiança geral maior nas perspectivas econômicas.

Antes de avaliar a contribuição do setor de petróleo e gás para o fortalecimento do mercado de trabalho brasileiro por meio da geração de empregos e renda, é preciso definir um escopo importante. Este mercado é majoritariamente brasileiro: 99% dos profissionais são locais - trata-se de uma equipa altamente qualificada que cria mais empregos do que indústrias como a indústria automóvel, pecuária e telecomunicações. Em 2022, os empregos no setor de petróleo e gás deverão mais do que dobrar, para 873.000 empregos. A renda também é um tema muito relevante: os empregos gerados no setor proporcionam um salário médio 3,8 vezes superior ao salário médio da indústria brasileira. A geração de receita em 2022 está estimada em 65 bilhões de reais.

Outra forma de medir esse impacto é aumentar o valor da rede de gastos de 52.682 empresas comerciais ou industriais envolvidas com gastos com pessoal: 67 bilhões de reais em 2016 - este ano no setor foi desacelerado. Este valor envolve trabalho direto, indireto e indutivo.

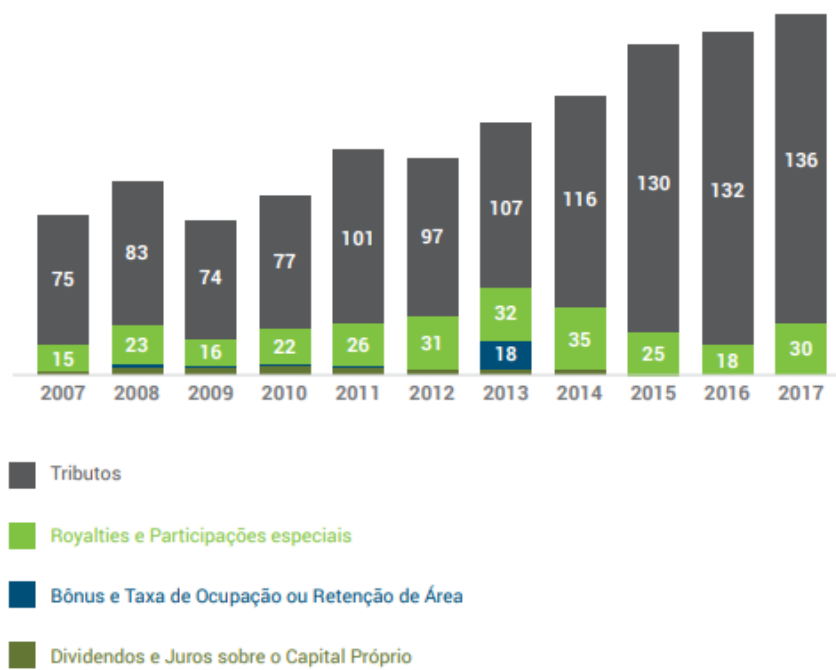
Além de gerar emprego e renda, o setor de óleo e gás também desempenha papel importante no desenvolvimento social da população brasileira. Por exemplo, 2013 foi um ano muito animado para o setor, e a Petrobras chegou a investir R \$ 779 milhões nas áreas de cultura, meio ambiente social e esportes.

O equilíbrio das contas públicas é uma das questões mais importantes da economia nacional. O papel do setor de petróleo e gás na coleta também o tornou um dos principais contribuintes para o equilíbrio econômico do país. De 2007 a 2017, gerou mais de 1,4 trilhão de reais em receitas. A expectativa é de que nos próximos 10 anos seja gerado mais 1 trilhão de reais, entre impostos, participações especiais, bônus e royalties. É importante lembrar que 77% da receita do setor de petróleo e gás do governo federal é proveniente de impostos.

Valores como esse colocam o petróleo no topo da lista de impostos federais do setor industrial. São dados avassaladores com valor importante para o desenvolvimento nacional. Nos próximos anos, a expectativa de geração de grandes receitas continua promissora. Considerando que em 2017, se

somarmos impostos federais de 167 bilhões de reais e impostos estaduais de 79,2 bilhões de reais, a indústria de óleo e gás responderá por 4,78% do total, quando considerada como atividade econômica.

Figura 5 - Arrecadação gerada pelo setor de Óleo e Gás.



Fonte: Estudo colaborativo IBP e EY com dados da Petrobras, ANP, Receita Federal e Confaz (2017).

O investimento internacional na indústria brasileira de petróleo e gás é muito importante. Como todos sabemos, a produção de petróleo do país tem aumentado nos últimos anos, o que mostra que é muito atraente para diversos investidores, inclusive internacionais. Essa tendência continua forte, principalmente devido à restauração do calendário de licitações em 2017.

Nesse caso, deve-se ressaltar que essa situação não é necessariamente de responsabilidade exclusiva da Petrobras. Desde 2006, a participação das empresas estatais na produção do país caiu. Entre 2014 e 2017, caiu 10%, respondendo por 76% da produção nacional. Nesse caso, não há viés negativo. Pelo contrário, esse fenômeno é muito interessante. Ao contrário do que se pode imaginar, por exemplo, o imposto federal cobrado pelo governo sobre o setor continuou a aumentar nos últimos anos, atingindo um nível histórico sem precedentes de 167 bilhões de reais em 2017.

A participação de empresas estrangeiras na indústria brasileira de óleo e gás é benéfica e depende de um fator fundamental: a segurança jurídica - principal mecanismo para reduzir riscos e aumentar a confiabilidade dos investidores no país. Quanto maior a escala, maior o investimento dessas empresas

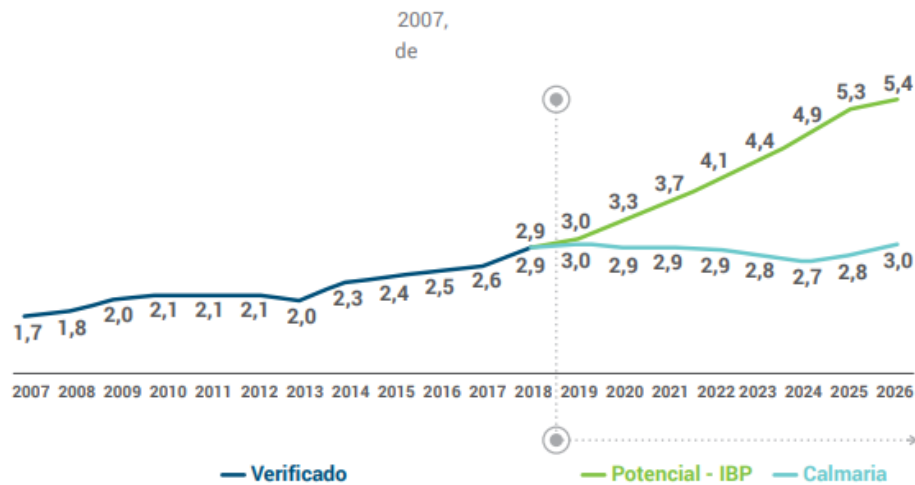
no mercado local. Como mostram os números e os casos, quanto maior o investimento, mais forte é o círculo virtuoso que se forma ao redor do setor, que transfere empregos e renda, melhorando os indicadores econômicos do país.

A vinda de empresas estrangeiras contribuiu positivamente para a receita do governo, pois o valor adicional (dividendos) gerado pela produção majoritariamente pertencente à Petrobras é apenas uma pequena parte do valor total recebido. Por exemplo, em 2014, a diferença era de apenas 2%. Se a mesma comparação fosse feita em 2017 (ano de maior faturamento de todos os tempos), não haveria diferença, pois a Petrobras não distribui dividendos. Portanto, em mercados maduros, a relação simbiótica entre o mercado local e o investimento internacional tira proveito do desenvolvimento da indústria.

Potencial é uma palavra otimista. Isso significa a possibilidade virtual ou potencial de conquista ou realização. Para torná-lo totalmente realizado, é necessário muito esforço e a cooperação ativa de fatores externos. Para exemplificar esse potencial, o Instituto Brasileiro do Petróleo (IBP) fez previsões para diferentes cenários com base nas expectativas de mercado e na análise dos principais indicadores da indústria utilizados neste estudo, e com a participação Grupo de Economia da Energia (GEE) do Instituto de Economia (IE) da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ).

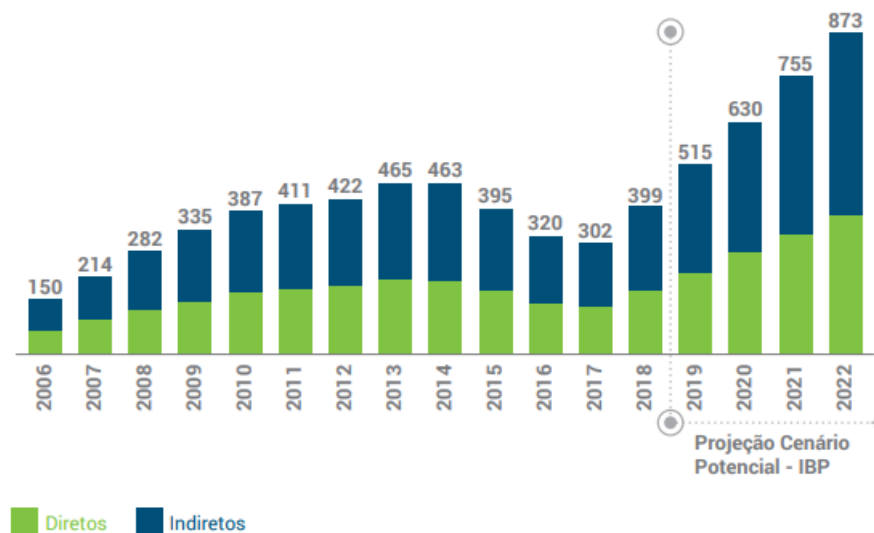
Para o escopo da previsão do IBP, uma série de premissas foram consideradas. Primeiro, considere projetos de grande escala, como o pré-sal (Mero, circuncisão de direitos e Parque das Baleias); e suponha que a maioria dos projetos ativos do pré-sal e de desenvolvimento de terras estão em declínio (exceto para projetos que já foram revitalizados, como Marlim e Albacora Leste) Vale ressaltar que esta previsão leva em consideração a ocorrência de leilões de manutenção.

Figura 6 - Potencial da produção de petróleo.



Fonte: Estudo colaborativo IBP e EY com dados da GEE/UFRJ (2017).

Figura 7 - Histórico da geração de empregos, desde 2006, e projeções entre 2019 e 2022 (em milhares de empregos, no *upstream*).



Fonte: Estudo colaborativo IBP e EY com dados GEE/UFRJ (2018).

Uma das grandes motivações para motivar as pessoas a perceberem cenários potenciais é observar o quanto elas perderam no passado quando as expectativas não foram atendidas. De acordo com o resumo de alguns estudos sobre o potencial previsto da Petrobras pela empresa de pesquisa energética, é possível derivar a diferença entre a curva de custo de oportunidade-potencial de oportunidade e a curva de potencial real. As previsões indicam que, por exemplo, serão produzidos 5,5 milhões de barris de petróleo por dia em 2018. Na verdade, apenas mais da metade desse montante (2,9 milhões)

foi alcançado. Ou seja, o Brasil deixou de produzir 2,6 milhões de barris por dia. a razão? A soma de fatores externos e internos, como a queda do preço do petróleo, a crise do setor ou as discussões sobre a lei do pré-sal.

Como resultado, o Brasil parou de cobrar royalties importantes, impostos e criação de empregos. Pode-se estimar que, com exceção da aliança, os países produtores e municípios não arrecadaram 242 bilhões de reais de 2007 a 2018. Nesse intervalo de tempo, foram arrecadados 263 bilhões de reais.

3 DEFICIÊNCIA E TRABALHO

Tempos atrás, uma pessoa que possuía qualquer tipo de deficiência, fosse ela auditiva, física, intelectual, visual, mental ou múltipla não tinha muitas oportunidades no mercado de trabalho sendo afastada do ambiente social. Essas pessoas eram rotuladas como incapazes de exercer qualquer tipo de atividade e não existia nenhum projeto ou incentivo político direcionado às Pessoas com Deficiência (PcD's) (RIBEIRO, 2010).

Todavia a Constituição Federal de 1988 inseriu as PcD's nas normas constitucionais. Deste modo, a constituição nos seus diversos capítulos fez com que as PcD's usufríssem de seus direitos sociais e individuais, além de terem sua inserção no mercado de trabalho assegurada. Na constituição há uma distância entre cumprir a lei e as necessidades, pois a sociedade brasileira possuiu dificuldade de cumprir a constituição (COSTA, 2012).

A lei de cotas foi uma das alternativas que o governo projetou como o principal acesso das PcD's ao mercado de trabalho. Neste sentido, para determinar a porcentagem de pessoas com deficiência em cada empresa, a regra prevê que as organizações com mais de 100 colaboradores devem ter no mínimo 2% do quadro de colaboradores constituído por PcD's (JUNIOR, 2012).

No entanto, a lei de cotas não é suficiente para que a sociedade quebre paradigmas perante o preconceito e a falta de informação em relação à questão de deficiência. Existe um grande estímulo a ser superado que é a conscientização do Estado e da sociedade (GOLDSCHIMIDT, 2006). Apesar de existir a lei de incentivo para as PcD's, existem algumas dificuldades a serem enfrentadas. Pode se citar o preconceito e a falta de informação, como uma grande barreira fazendo com que as políticas de incentivo se tornem ineficazes e que a inclusão social se torne apenas uma inclusão numérica, ou seja, a empresa emprega o colaborador com deficiência focando no cumprimento da lei. Desta forma, a organização escolhe aquela pessoa que possui uma deficiência com a menor limitação possível. Assim, nota-se que a inclusão numérica é inútil e sem nenhuma vantagem tanto para a empresa quanto para a PcD (LACERDA, 2011), pois apenas atende a legislação vigente e por vezes deixa de cumprir com o papel de inserção e desenvolvimento humano.

Em contrapartida, existe a inclusão qualitativa que é voltada para o desenvolvimento do indivíduo, absorvendo todas as dificuldades e fazendo com que a deficiência seja apenas uma característica e não uma qualidade profissional. Incluir as pessoas no mercado de trabalho é um processo de aprendizado, visto que o profissional da gestão de pessoas tem papel importante na inserção da PcD

e a organização terá que se adaptar de acordo com as necessidades do mesmo, incentivando constantemente o seu desenvolvimento pessoal e profissional (FREITAS, 2009).

Diante da situação exposta e tendo em vista o crescente número de PcD's, os quais representam 23,92% da população brasileira (IBGE, 2015), as empresas precisam buscar adequações em seu ambiente laboral, visando à inserção qualitativa destes profissionais. Além disso, a visível preocupação que os órgãos de fiscalização possuem juntamente às organizações e a perceptível escassez de candidatos aptos para preencher o perfil das vagas oferecidas, oferece a oportunidade de que se busque compreender a realidade das organizações, no que tange aos aspectos relacionados aos colaboradores que possuem alguma limitação. Em face desta discussão, surge a seguinte questão de pesquisa: Como as empresas planejam a inclusão de pessoas com deficiência no ambiente organizacional?

Em alinhamento com o problema de pesquisa, foi definido como objetivo geral analisar como as empresas planejam a inclusão de pessoas com deficiência no ambiente organizacional. Para tanto, os objetivos específicos delineados são: apresentar o perfil dos gestores participantes da pesquisa, identificar as estratégias das empresas para a contratação de pessoas com deficiência, verificar as políticas de acessibilidade na contratação de pessoas com deficiência e averiguar as estratégias de desenvolvimento, promoção, retenção e desligamento de pessoas com deficiência no ambiente organizacional. Destaca-se que o tema inclusão social é de fundamental importância no sentido de que se busque identificar se as empresas estão planejando a inclusão de pessoas com deficiência na organização de tal forma que suas políticas sejam atrativas e isonômicas para todos os colaboradores, sejam eles com deficiência ou não.

3.1 CONCEITO DE DEFICIÊNCIA

A necessidade de pensar em proteção para pessoas com deficiência, veio não somente nas questões sociais tais como: igualdade e ter seus direitos amparados, mas sim em definir um conceito modernizado em que não fique apenas no aspecto jurídico e não correndo o risco de haver um retrocesso nas suas proteções. Sendo assim, foi estabelecido que ao se referir a um deficiente chama-se de pessoa com deficiência (PcD), apesar de não ser adequado se referir a um indivíduo através de nomenclatura e sim pelo nome (ARAÚJO; FERRAZ, 2010).

Embora as conquistas das pessoas com deficiência tenham sido satisfatórias ao longo dos últimos anos, tais como a valorização da cidadania, passando a ter direitos e suas necessidades e/ou peculiaridades respeitadas, além da conquista de seu espaço perante a sociedade e o Estado (SANTOS, 2008), alguns obstáculos ainda são observados.

O regulamento da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência buscou conceituar o termo deficiência como pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas. (CONVENÇÃO SOBRE OS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA, 2006)

Logo, a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência implica nos direitos, os quais compreendem além do aspecto clínico, contemplando a perspectiva social em prol da saúde, educação e trabalho, ratificando que as PcD's deverão ser incluídas de forma digna em todos os ambientes, tanto social quanto laboral (BORTOLONI, 2012). Além disso, visando promover uma inclusão social, o governo elaborou a lei de cotas, a qual é observada no artigo 93 da Lei 8.213/91 estabelecendo que as empresas com cem (100) colaboradores ou mais tenha uma parcela de seu quadro funcional para PcD's e/ou pessoas reabilitadas (SILVA, 2012). Observa-se que houve uma evolução na regulamentação da lei de cotas no Brasil, desde a Constituição Federal de 1988.

Tabela 1 - Leis que regulamentam os direitos das PcD's em relação ao mercado de trabalho.

Leis	Regulamentação
Constituição Federal – Artigo 7º, I e XXXI	Proíbe discriminação para admissão e remuneração em razão de deficiência.
Constituição Federal – Artigo 243, Inciso VII	Garante reserva de vagas na administração direta e indireta.
Lei n. 7853/89 – Artigo 2º (Legislação Ordinária)	Assegura uma política pública de acesso ao emprego público e privado.
Lei n. 8112/90	Reserva de 5% a 20% dos cargos da administração direta e indireta.
Lei n. 8213/91 – Artigo 93	Cotas de 2% a 5% de emprego para pessoas habilitadas ou reabilitadas em empresas com mais de 100 empregados: • Até 200 empregados – 2% • De 201 a 500 empregados – 3% • De 501 a 1000 empregados – 4% • Acima de 1001 empregados – 5%
Decreto n. 8298/99	Regulamenta as Leis anteriores.

Fonte: Adaptado de Brasil (2008).

Tais modificações não implicam somente na proposta de melhorias, e sim em incentivar o empoderamento de PcD's, para que os mesmos tenham o livre arbítrio de fazer suas escolhas independentemente das dificuldades impostas pela sociedade ou mesmo suas limitações físicas/intelectuais. É preciso que as empresas compreendam as necessidades de todos, de tal modo que atendam aos aspectos social, cultural, profissional e econômico dentro das diretrizes propostas pela sociedade e o Estado (GOMES, 2015).

Busca-se assim que as organizações sejam ambientes favoráveis ao desenvolvimento de quaisquer indivíduos e também possam agregar pessoas com as mais diferentes qualidades, o que pode contribuir para minimizar a discriminação. Assim, a seguir apresentam-se as razões encontradas na literatura para que as empresas contratem pessoas com deficiência (ROCHA, 2014).

De acordo com pesquisa realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2015) em cooperação com o Ministério da Saúde, o relatório afirma que 6,2% da população brasileira apresenta algum tipo de deficiência. Entre os tipos de deficiência analisados, a deficiência visual atinge 3,6% dos brasileiros, o que é comum em pessoas com mais de 60 anos. A mesma pesquisa mostra que 1,3% da população tem algum tipo de deficiência física e 0,8% da população tem algum tipo de deficiência intelectual (VILLELA, 2015).

Tipos de Deficiência:

- Deficiência Física
- Deficiência Auditiva
- Deficiência Visual
- Deficiência Múltipla

De acordo com o Decreto 3.298 de, 20 de dezembro de 1999, é considerado pessoa com deficiência:

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

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

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

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

Art. 4º - É considerada pessoa portadora de deficiência a que se enquadra nas seguintes categorias:

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

II - Deficiência auditiva – perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500 Hz, 1.000 Hz, 2.000 Hz e 3.000 Hz;

III - Deficiência visual – cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da

medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60°; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores;

IV - Deficiência mental – funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas.

Para Pastore (2000), entender como identificar quem tem deficiência é uma tarefa complexa. Por ser objeto de pesquisa de alguns profissionais, muitas contradições têm surgido e têm diferentes interpretações. Por exemplo, do ponto de vista médico, deficiência refere-se à perda de uma ou mais funções de uma pessoa. Por outro lado, para a literatura econômica, isso significa superar as dificuldades para produzir melhor. O decreto procura compreender que existem uma série de deficiências e obstáculos, sendo este último incapacitado, por não estar habilitado para a execução de trabalhos e, por isso, não poder entrar no mercado.

De acordo com a Lei nº 12.470 de 31 de agosto de 2011, se a pessoa com deficiência for beneficiária de um BPC, ela deverá exercer atividades remuneratórias, inclusive ser microempresário pessoa física; sua previdência será suspensa e poderá ficar em emprego ou atividades corporativas; reativar após rescisão ou após o período de pagamento do seguro-desemprego

De acordo com o exposto, os profissionais responsáveis pela escolha de vagas para PcD dentro da empresa devem compreender a política de atendimento para que possam repassar as informações aos entrevistados para que não percam essas oportunidades de inserção no mercado de trabalho por falta de comunicação. Porém, é preciso trabalhar não só com os deficientes, mas também com seus familiares. Em muitos casos, as pessoas com deficiência dependem totalmente dos familiares e são elas que tomam as decisões.

De acordo com Sasaki (2005):

A inclusão consiste em adequar os sistemas sociais gerais da sociedade de tal modo que sejam eliminados os fatores que excluía certas pessoas do seu seio e mantinham afastadas aquelas que foram excluídas.

A eliminação desses fatores deve ser um processo contínuo, acompanhado do esforço da sociedade por acolher a todos, independentemente das suas diferenças individuais e da origem da diversidade humana. Para que todos participem, a sociedade deve ser transformada a partir do entendimento de que a sociedade deve ser capaz de atender às necessidades de seus membros.

Em relação à população representada pela pessoa com deficiência, ainda vivemos um processo muito lento no Brasil, visto que o paradigma geral institucional e de atendimento ainda tem traços. Nos domínios da cultura, saúde, desporto, lazer e turismo, estão previstos atividades e planos de projetos para pessoas sem deficiência.

Estes planos e planos estão habitualmente abertos a pessoas com deficiência, geralmente em isolamento, para que as pessoas com deficiência e seus as famílias têm direitos exclusivos. Responsabilidade quanto ao escopo de sua visita.

É importante ressaltar, que a família é o primeiro grupo no qual o indivíduo é inserido, essencial no desenvolvimento de trocas e de experiências.

3.2 DEFICIÊNCIA NO TRABALHO

Um dos principais e mais recentes referenciais da inclusão das pessoas com deficiência é a inserção no mercado de trabalho formal (CARVALHO-FREITAS E MARQUES 2009). E, ainda, segundo Carvalho-Freitas e Marques, a inclusão começou efetivamente quando a Constituição Federal garantiu os direitos de acesso à educação, ao trabalho, às formas de interação social, como o esporte e o lazer, entre outros, às pessoas com deficiência. E, com a homologação da Lei nº 8.213, art. 93 (1993), o acesso ao trabalho ganhou considerações específicas. A lei determina que toda empresa com 100 ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% a 5% dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência. Essa lei contribuiu para uma crescente preocupação com a empregabilidade formal de pessoas com deficiência e sua inserção no mercado de trabalho. Como consequência, instituições sociais, como as de educação, foram incumbidas da missão de preparar tais pessoas para o mercado de trabalho, até então escasso (TOLDRÁ E SÁ, 2008), transformando a via de acesso ao trabalho para as pessoas com deficiência e transformando também o acesso à educação, de modo a possibilitar uma mudança na situação social dessas pessoas e viabilizar sua inclusão nos meios sociais.

Passados mais de 20 anos desde que a lei entrou em vigor, ainda há impedimentos para que a inserção seja plenamente efetuada, pois ainda se verifica a má qualificação profissional de quem não teve acesso a uma educação adequada e, em oposição, o desconhecimento da capacidade de trabalho das PcD's, por parte dos gestores (CARVALHO-FREITAS, 2009, 2010). Contudo, muitas evoluções são visíveis, como a pressão governamental para a garantia do cumprimento da lei, o investimento em

capacitação profissional, por parte das empresas, e a autonomia proporcionada a um grande número de PcD's, que podem, então, ter seu direito ao trabalho garantido.

3.2.1 Razões para as empresas contratarem pessoas com deficiência

Buscar fazer a diferença no ambiente organizacional e social é um grande desafio para as empresas. Não é diferente para as pessoas com deficiência, pois esses sujeitos são a evidência que os seres humanos são diferentes, e que diferença não é sinônimo negativo, pelo contrário as adversidades juntamente com as dificuldades buscam atitudes mais tolerantes para que o respeito e a igualdade permaneçam diante aos padrões da sociedade (LARA, 2008).

Um fator predominante ao conhecer uma PcD para a sua futura admissão é observar se a organização atende e/ou oferece acesso adequado conforme a necessidade de cada um. Isso vai além de escolher o setor que a pessoa irá trabalhar, e sim averiguar se há estrutura predial, adaptações para a acessibilidade da PcD, entre outros aspectos. Após todas essas observações, o recrutador deve avaliar as competências profissionais do candidato, tornando a deficiência como uma característica e não uma habilidade no ato da admissão (OLIVEIRA, 2013). Assim, a acessibilidade e a inclusão social estão integradas, pois ao pensar em acessibilidade é necessário averiguar não somente o aspecto físico e/ou estrutural dos ambientes e a qual necessita estar interligado com inclusão social para obter um resultado satisfatório (SANTOS; GUSMÃO, 2013).

Artigo 37. Constitui modo de inclusão da pessoa com deficiência no trabalho a colocação competitiva, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, na qual devem ser atendidas as regras de acessibilidade, o fornecimento de recursos de tecnologia assistiva e a adaptação razoável no ambiente de trabalho (ESTATUTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA, 2013).

Todavia, existem alguns insucessos na contratação de PcD's quando a empresa investe apenas na inclusão numérica ao admitir uma pessoa com deficiência, preocupando-se em cumprir a lei e não direcionando ações a para inclusão social. É interessante o debate no que diz respeito à compreensão das empresas sobre o é que a deficiência, pois não é uma doença e sim uma característica do ser humano (FRANÇA, 2015).

Ao engajar uma PcD na empresa, a mesma tem a oportunidade de buscar um novo olhar na gestão, pois precisará direcionar esforços como a constante aprendizagem, melhorias estruturais e investimentos em capacitações dos gestores e dos demais colaboradores, a fim de receber de forma satisfatória as pessoas com deficiência. Outro fator predominante ao contratar uma PcD é a responsabilidade social, valorizada pela sociedade, a qual percebe a imagem da empresa positivamente (SOUZA, 2006).

Portanto, a contratação de pessoas com deficiência é uma vantagem mútua, pois quando há uma inclusão afetiva que é voltada para o desenvolvimento da PcD, a mesma atrai e retém novos talentos e assegura a credibilidade social da organização. Além disso, ao ter uma PcD a empresa promove a diferença, aprecia a diversidade tanto no ambiente laboral como no externo, e estimula a PcD a superar seus próprios limites (BAPTISTA, 2012).

Para Stephen (2012) a deficiência não precisa ser um obstáculo para o sucesso, sendo indispensável que as organizações não tenham como barreira o preconceito, pois o profissional almeja dentro de um ambiente laboral uma oportunidade de exercer as competências. Ao admitir uma PcD deve haver uma inclusão social capaz de atrair e reter um capital intelectual.

3.3 DESAFIOS NO AMBIENTE DE TRABALHO PARA A PESSOA COM DEFICIÊNCIA

Observou-se que um dos grandes desafios para as empresas no que diz respeito à inclusão de pessoas com deficiência é mostrar que todos são iguais, conseguindo manter a motivação deles para o trabalho. Por isso, os profissionais com deficiência devem receber, na medida do possível, o mesmo tratamento que o recebido por seus colegas, pois a igualdade de tratamento pode ser um fator motivador importante. Além disso, outro aspecto desafiador para os gestores é a possibilidade de conhecer o perfil da pessoa com deficiência, suas habilidades e capacidades e adequar isso à função. Por isso, muitas vezes, as pessoas com deficiência estão insatisfeitas com a tarefa que desempenham, pelo fato dessa dificuldade em avaliar suas reais possibilidades. Segundo Amaral (1994), esse processo implica na flexibilização no próprio processo de recrutamento e seleção a fim de que sejam garantidas oportunidades iguais de aferição de características e habilidades.

4 POLÍTICAS PÚBLICAS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO BRASIL

A Constituição Federal de 1988, as leis complementares (Lei nº 7853/89) e as normas internacionais (Convenção da Organização Internacional do Trabalho nº 159-83) e a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra Pessoas com Deficiência fornecem proteção para pessoas com deficiência. Deficiência (Ministério do Trabalho e Emprego, 2007).

A Convenção Nº 159 - Organização Internacional do Trabalho (OIT) foi realizada na 69ª Conferência de Genebra em 1 de junho de 1983. A convenção determina que todos os Estados membros devem considerar o propósito da reabilitação profissional e permitir que as pessoas com deficiência obtenham e mantenham empregos e progridam, promovam-se e capacitem essa pessoa a se integrar ou se reintegrar à sociedade.

O Decreto nº 129, de 18 de maio de 1991, ratificou a Convenção nº 159 da OIT, passando a ser lei brasileira a partir daquela data (Ministério do Trabalho e Emprego, 2007).

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho, a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra Pessoas com Deficiência (também conhecida como Convenção da Guatemala) tinha o mesmo nome da cidade onde a convenção foi realizada em 28 de maio de 1999. Reafirma que as pessoas com deficiência gozam dos mesmos direitos humanos e liberdades fundamentais que as outras pessoas e que esses direitos, incluindo o direito de não serem discriminados por causa de sua deficiência, derivam da dignidade e igualdade inerentes a todos. (Ministério do Trabalho e Emprego, 2007).

A Lei nº 7.853, promulgada em 24 de outubro de 1989, dá amparo à integração social das pessoas com deficiência. Todas as pessoas com deficiência gozarão dos mesmos direitos constitucionais e iguais que os seres humanos.

Os desafios da Inserção no mercado de trabalho são inúmeros devidos aos vários tipos de deficiência, Leis de Cotas e de Acessibilidade são fundamentais na inclusão no mercado de trabalho.

De acordo com a Constituição Federal de 1988, no seu Artigo 5º, traz a igualdade entre todos os cidadãos brasileiros.

Art. 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 (...)

A Lei garante ao indivíduo com deficiência, a qualidade de vida, ou seja, direitos iguais.

Ainda de acordo com a lei, existe uma contradição, ou seja, a existência de desigualdade causada pelas limitações (características da deficiência) relacionadas ao preconceito, que gera exclusão social. Portanto, cotas ou outros incentivos são necessários para serem incluídos no mercado de trabalho.

Intermediando o acesso das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho, por ser raro encontrar quadros capacitados, várias organizações privadas e sem fins lucrativos têm atuado no processo de recrutamento e seleção e, às vezes, até mesmo no treinamento das pessoas com deficiência e na reposição desses funcionários por outros também com deficiência (GIL, 2002; TEODÓSIO et al., 2004; SHIMONO, 2008)

Este grupo de autores acredita que as organizações que decidem contratar pessoas com deficiência devem treinar novos funcionários, e esses novos funcionários refletem pouca ou nenhuma experiência profissional, o que requer atenção dos empregadores.

De acordo com a Lei nº 8213/91, a lei exige que as empresas contratem profissionais com deficiência. No entanto, o país não garante que essas pessoas tenham oportunidade de receber uma formação profissional satisfatória, o que mostra a falta de políticas públicas de qualidade para o enfrentamento dessa questão.

O Instituto Brasileiro dos Direitos da Pessoa com Deficiência (IBDD) procurou intervir nessa situação, oferecendo cursos voltados para a formação de pessoas com deficiência em competências, ética e atitudes, com foco no envolvimento das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Porém, mesmo com tal garantia prevista em lei, ainda assim nota-se que as oportunidades de acesso ao mercado de trabalho para esse grupo específico vêm acontecendo de forma bastante lenta. A inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho é impulsionada, muitas vezes, devido à fiscalização rigorosa realizada pelo Ministério Público do Trabalho (MPT), mediante punições às empresas que não cumprem as leis (MANZINI; TANAKA, 2005)

No entanto, devido ao preconceito e à compreensão insuficiente da deficiência, as empresas têm dificuldade em contratar pessoas com deficiência.

Algumas empresas (como a Fundação COPPETEC) têm implantado cursos de capacitação dentro da empresa para que os funcionários (PcD) possam exercer suas funções e receber treinamento no ambiente de trabalho para promover o aprendizado e garantir a formação.

Por meio dos treinamentos oferecidos pela empresa (a lei exige a contratação de pessoas com deficiência), todos podem ser vistos pelo seu potencial de trabalho e podem progredir profissionalmente.

4.1 A ATENÇÃO À PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO BRASIL ANTES DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988

Como todos sabemos, no contexto histórico e cultural as pessoas com deficiência são vistas como barreiras pela sociedade e impossibilitadas de trabalhar e estudar, ou seja, embora as pessoas com deficiência façam parte da sociedade, não conseguem integrar-se na sociedade, porque as pessoas com deficiência e cidadãos sem deficiência São tantas as deficiências como na Grécia antiga (DIEL, 1985), o infanticídio é uma prática comum. Nesta lei existe uma lei que proíbe o recém-nascido de crescer com deficiência, pelo que se conclui que , Esta pessoa não deseja ser uma pessoa com deficiência. adulto.

Por exemplo, no Brasil, o infanticídio é uma prática muito comum entre os povos indígenas e, ao garantir o direito ao infanticídio entre os indígenas, estimula a discussão das lacunas da própria Carta Magna. Portanto, por muitos anos, a PricewaterhouseCoopers foi considerada um paciente doente e incapaz de se integrar à sociedade.

Antes da promulgação da Constituição Cidadã em 1988, as ações contra as pessoas com deficiência eram voltadas principalmente para a educação e a filantropia. A proteção social das pessoas com deficiência passou a fazer parte das normas constitucionais brasileiras com a “Constituição do Cidadão”. Anteriormente, as políticas e ações de proteção e cuidado às pessoas com deficiência pertenciam às áreas de assistência, caridade e atenção domiciliar, mas não eram tratadas no âmbito do abandono e da detenção (FIGUEIRA, 2008).

Conforme as análises de Figueira, as pessoas com deficiência eram assistidas pela caridade, as ações assistencialistas eram o único meio de subsistência desta parcela da população.

Em 1981, foi reconhecida pela Organização das Nações Unidas (ONU) a responsabilidade dos governos por garantir direitos iguais às pessoas com deficiência num marco democrático de reajustes sociais, estruturas e políticos para contratar o tema na esfera dos direitos humanos (DINIZ, 2007; FIGUEIRA, 2008).

Segundo Aranha (1995, p.70), foi durante a Revolução Industrial que o modelo produtivo capitalista deu atenção ao potencial produtivo da população, sendo necessária a construção de um sistema nacional de educação e educação para os potenciais grupos produtivos da época. . "Chamado de" Momento Educativo ".

Nesse caso, é necessário formar cidadãos produtivos para aumentar a força de trabalho produtiva. Foi nesse período que as pessoas passaram a ter maior responsabilidade pública pelas necessidades dos deficientes, pois passaram a ser considerados capazes de desempenhar tarefas na indústria.

Pode-se concluir que as pessoas com deficiência têm apenas um direito, ou seja, o direito de serem inseridas no mercado de trabalho, mas não são reconhecidas como cidadãos, mas de coibir as necessidades dos capitalistas.

4.2 AS TRANSFORMAÇÕES NO ATENDIMENTO À PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO BRASIL APÓS CONSTITUIÇÃO DE 1988

Depois da concretização da cidadania plena na Segunda Guerra Mundial, é necessário valorizar os desejos da maioria: em primeiro lugar, devemos respeitar os grupos minoritários, suas necessidades e particularidades.

Com as mudanças na história, a Constituição Federal de 1988 é muito importante em seu avanço e serve como referência para a proteção nacional. No Brasil, a Constituição Federal de 1988 conferiu status de política pública de assistência social, que juntamente com a seguridade social e a saúde constituem o tripé da seguridade social.

Sposati (2004, p. 78) afirma:

A seguridade social é um instrumento disciplinados pela ordem social para o implemento do bem-estar e da justiça sociais. É instituto jurídico definido pelo artigo 194, da Constituição Federal: compreende um conjunto integrado de ações de iniciativa dos poderes públicos e da sociedade, destinadas a assegurar os direitos relativos à saúde, previdência e assistência social.

A autora destaca as transformações que a Constituição Federal trouxe para a sociedade brasileira, trazendo a responsabilidade do Estado, em relação a proteção aos direitos sociais.

Sobre a Assistência Social, Sposati (1995, p. 20) ressalta:

Ela é o canal através do qual fluem programas compensatórios, mas também serviços sociais. Ela é a política que chega à pobreza. Ela toma a forma de tratamento destinados ao excluídos, portanto, à pobreza.

Segundo a análise do autor, a década de 1980 foi um divisor de águas, um período de transição das políticas públicas de previdência para as de assistência social, universal e seletiva e dirigida a quem dela necessitava, sem fazer contribuições. Embora haja muitas críticas e limitações, vale ressaltar que o indivíduo não é mais o objeto, mas passou a ser objeto de lei, principalmente a preocupação com os deficientes.

Quanto à pessoa com deficiência, no Brasil, com a promulgação da Lei de Cotas, sua finalidade é superar o atendimento exclusivo e possibilitar que a pessoa com deficiência se integre efetivamente à sociedade (Brasil, 2007).

Segundo Pastore (2000), o sistema de alocação de cotas se baseia no seguinte princípio: Como parte da sociedade, a sociedade e as empresas têm a responsabilidade de criar condições favoráveis aos cidadãos que são restringidos por motivos congênitos, doenças ou acidentes.

Porém, quando isso for total ou parcialmente impossível, essas empresas são obrigadas a pagar uma determinada quantia a instituições específicas para compensar a parte não preenchida da quota legal. Nesse sistema, as doações são a última opção, pois a prioridade é a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Os países que adotam esse sistema tentam evitar que os empregadores "comprem" coisas que estão isentas de suas responsabilidades sociais. Porém, não basta promulgar leis para que as pessoas com deficiência sejam inseridas no mercado de trabalho, é preciso respeitá-la, ou seja, deve-se observar. Como acesso à mídia, transporte público, acessibilidade e outros direitos.

Por exemplo, no dia a dia, a atitude simples de pessoas consideradas "normais" também pode causar exclusão social, pois não respeitam o espaço de proteção dos deficientes. A diversidade promove a igualdade e o direito aos bens sociais: acesso ao transporte público, educação, para os deficientes, a saúde contribui para o trabalho técnico e uma remuneração digna.

Vale ressaltar que a inserção no mercado de trabalho significará conhecer outros colaboradores da empresa.

A Constituição Federal de 1988 incluiu proteções para os deficientes, proibindo a discriminação de salários e padrões de admissão, e assumindo responsabilidades nacionais: saúde, assistência social e assistência educacional especial, além de garantir que um determinado percentual de funcionários públicos fosse reservado para pessoas com deficiência.

Os direitos constitucionais são obtidos por meio de muito trabalho. Ganhamos no choro, mas por meio da mobilização social, conquistamos dignidade humana, vida, liberdade, respeito, direito à integração na sociedade, direito à educação pública de qualidade, direito ao trabalho, direito à indenização, e o direito à assistência.

4.3 SAÚDE DO TRABALHADOR

Segundo o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), o termo “saúde ocupacional” refere-se a uma área do conhecimento que visa compreender a relação entre o trabalho e os processos saúde / doença. Segundo o Ministério do Trabalho, saúde e doença são considerados processos dinâmicos relacionados aos padrões de produção e desenvolvimento humano em momentos históricos específicos.

As empresas costumam obedecer à Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA). Os empregados (trabalhadores) informam a CIPA sobre os riscos e apresentam sugestões para prevenção de acidentes de trabalho. Portanto, a missão da CIPA é manter a saúde dos trabalhadores.

O Ministério do Trabalho e Emprego é o órgão competente responsável pela fiscalização e fiscalização das condições de trabalho e do meio ambiente no território nacional (MTE, 2010). A saúde do trabalhador está relacionada com a contradição fundamental entre capital e trabalho, contradição que sempre existiu desde o surgimento do serviço social, que faz parte da história da indústria. A compreensão das pessoas sobre o binômio saúde-trabalho surgiu no Reino Unido com a Revolução Industrial em 1830 e é chamada de medicina ocupacional (MENDES; DIAS, 1991).

A promoção do cuidado com a saúde do trabalhador tem sido enfatizada internacionalmente e se tornou objeto de debate, pesquisa e recomendações em conferências internacionais.

No Brasil, com a introdução da Lei Eloy Chaves em 1923, os trabalhadores ganharam saúde, previdência incentivada por Getúlio Vargas e política previdenciária (CAP). O CAP é o início do

sistema previdenciário brasileiro, que garante aos trabalhadores aposentadoria, assistência médica e direito funeral.

As CAPs asseguravam como benefício o direito à aposentadoria (velhice ou invalidez), a obtenção de socorro médico (para si e a sua família), o recebimento de pensão ou pecúlio pelos familiares, e a compra de medicamentos a preços reduzidos, sendo mantidas pela contribuição compulsória dos empregados e empregadores, sem participação do Estado (COUTO, 2010, p. 96).

De acordo com a análise da autora, pode-se entender que a saúde só pode ser obtida por meio da inserção dos indivíduos no mercado de trabalho. Renda corporativa, cada setor ou empresa mantém seu próprio CAP, que é um fundo para a saúde do trabalhador, aposentadoria e auxílio-funeral.

Na década de 1930 surge a Associação de Aposentadorias e Pensões (IAP), diferente da CAP, pelo facto de a organização dos trabalhadores, ao nível profissional e não da empresa, ser diferente das políticas anteriores. Por exemplo, o exemplo que citamos é: Pensão (IAPM); Pensão dos Trabalhadores e Instituto de Pensão (IAPC), etc.

Em 1943, foi aprovado o Decreto nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que foi aprovado pelo presidente Getúlio Vargas e promulgou a “Lei de Consolidação das Leis do Trabalho”. Seu objetivo é reunir toda a legislação trabalhista para tratar dos mais diversos assuntos relacionados ao trabalho, principalmente a medicina do trabalho.

No início da década de 1980, com o início do processo de democratização do país e a transição do tratamento de doenças para a assistência médica, a saúde dos trabalhadores passou a ser mais atenta (MENDES; DIAS, 1991).

A Oitava Assembleia Nacional de Saúde, realizada em 1986, é considerada um marco na história da saúde pública do Brasil, por diversos motivos, dois deles se destacando: a Assembleia Nacional de Saúde, aberta pela primeira vez ao público, reafirmou o importância das reformas da saúde.

A Sétima Assembleia Nacional de Saúde é o primeiro passo para a implantação de um Sistema Único de Saúde (SUS).

De acordo com a Constituição Federal de 1988, traz no seu artigo 200:

Ao Sistema Único de Saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei:
(...) II- executar as ações de vigilância sanitária e epidemiológica, bem como as de saúde do trabalhador; (...).

A Lei nº 8.080 / 90 (“Lei da Saúde Organizacional”) define a saúde do trabalhador como um conjunto de atividades que visam a realização de ações por meio do monitoramento epidemiológico e da vigilância sanitária para promover e proteger a saúde dos trabalhadores, e para restaurar e proteger a saúde do trabalhador. Reabilitação de trabalhadores que sofreram riscos e lesões devido às condições de trabalho.

De acordo com o artigo 6º, parágrafo 3, da Lei nº 8.080/90, a lei trata a saúde dos trabalhadores como uma série de ações destinadas a promover, proteger, restaurar e restaurar a saúde dos trabalhadores:

§ 3º Entende-se por saúde do trabalhador, para fins desta lei, um conjunto de atividades que se destina, através das ações de vigilância epidemiológica e vigilância sanitária, à promoção e proteção da saúde dos trabalhadores, assim como visa à recuperação e reabilitação da saúde dos trabalhadores submetidos aos riscos e agravos advindos das condições de trabalho, abrangendo.

I - assistência ao trabalhador vítima de acidentes de trabalho ou portador de doença profissional e do trabalho;

II - participação, no âmbito de competência do Sistema Único de Saúde (SUS), em estudos, pesquisas, avaliação e controle dos riscos e agravos potenciais à saúde existentes no processo de trabalho;

III - participação, no âmbito de competência do Sistema Único de Saúde (SUS), da normatização, fiscalização e controle das condições de produção, extração, armazenamento, transporte, distribuição e manuseio de substâncias, de produtos, de máquinas e de equipamentos que apresentam riscos à saúde do trabalhador;

IV - avaliação do impacto que as tecnologias provocam à saúde;

V - informação ao trabalhador e à sua respectiva entidade sindical e às empresas sobre os riscos de acidentes de trabalho, doença profissional e do trabalho, bem como os resultados de fiscalizações, avaliações ambientais e exames de saúde, de admissão, periódicos e de demissão, respeitados os preceitos da ética profissional;

VI - participação na normatização, fiscalização e controle dos serviços de saúde do trabalhador nas instituições e empresas públicas e privadas;

VII - revisão periódica da listagem oficial de doenças originadas no processo de trabalho, tendo na sua elaboração a colaboração das entidades sindicais;

VIII - a garantia ao sindicato dos trabalhadores de requerer ao órgão competente a interdição de máquina, de setor de serviço ou de todo ambiente de trabalho, quando houver exposição a risco iminente para a vida ou saúde dos trabalhadores.

A visão da Vigilância em Saúde Ocupacional (VISAT) é prevenir agravos causados pela relação saúde e trabalho em âmbito nacional para a promoção da saúde, com o objetivo de interromper o ciclo do trabalho, adoecimento e morte. Seu princípio norteador é o mesmo da concepção operacional do SUS. Os princípios básicos da VISAT são estabelecidos pelo Regulamento do Ministério da Saúde nº 3.128 / 1988: universalidade, integridade de ação, hierarquização e descentralização, interdisciplinaridade, intervenção em pesquisa, controle social e participação do trabalhador e intersetorialidade (DIAS, 2001).

No que se refere à saúde dos trabalhadores, trata-se de um conjunto de ações interdisciplinares e multiprofissionais, determinadas por determinantes históricos, especialmente a saúde do trabalhador com deficiência.

O Ministério da Saúde possui um sistema de informação que pode auxiliar na implementação de políticas públicas, ou seja, na formulação de estratégias de ação para promoção da saúde pública no Brasil.

4.4 CENTROS DE REFERÊNCIA EM SAÚDE DO TRABALHADOR

Em 2002, foi criada a Rede Nacional de Atenção Integral à Saúde Ocupacional (RENAST) para sistematizar as práticas de saúde ocupacional, alcançar a padronização nacional no âmbito do SUS e passar em todos os níveis de atenção à saúde. A RENAST possui um Centro de Referência em Saúde do Trabalhador (CEREST), cuja principal função é melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores organizando, executando e construindo atendimentos de média a alta complexidade relacionados a problemas e saúde. 2012).

De acordo com a regulamentação do NUSAT / CEREST-RIO (2010), o Centro de Referência em Saúde do Trabalhador é um serviço do Sistema Único de Saúde (SUS) que visa solucionar problemas relacionados à saúde do trabalhador e visa fortalecer as ações relacionadas à saúde dos trabalhadores em o país.

A saúde do trabalhador transcende o direito trabalhista, previdenciário e os demais direitos limitantes por efeitos específicos de contratos. (...) invoca o direito à saúde no seu aspecto irrestrito da cidadania plena, típica dos direitos civis, econômicos, sociais, e humanos fundamentais, a que os demais “direitos” estão subordinados. (...) arvora a si, desse modo, a égide sobre as relações saúde-trabalho no Estado democrático de direito. (VASCONCELLOS, 2007)

Vasconcelos acredita que na perspectiva de sistemas efetivos que não sejam o sistema de saúde, a implementação dessa política tem bases de reorganização e é uma etapa do SUS.

4.5 A LEI DE COTAS

De acordo com a Lei de Cotas (Lei nº 8213/1991), tanto a legislação internacional quanto a brasileira fornecem garantias para pessoas com deficiência na obtenção de empregos. No Brasil, a lei de 1991 definia a cota de vagas para pessoas com deficiência, mas a cota não entrou em vigor até o Decreto nº 3.298, no final de 1999. A lei exige que as empresas com cem (100) funcionários contratem pessoas com deficiência,

Segundo as seguintes cotas:

- de 100 a 200 empregados, 2%;
- de 201 a 500 empregados, 3%;
- de 501 a 1.000, 4%;
- e acima de 1.000 funcionários, 5%.

A Pessoa com Deficiência Habilitada é:

Aquela que concluiu curso de educação profissional de nível básico, técnico ou tecnológico, ou curso superior, com certificação ou diplomação expedida por instituição pública ou privada, legalmente credenciada pelo Ministério da Educação ou órgão equivalente, ou aquela com certificado de conclusão de processo de habilitação ou reabilitação profissional fornecido pelo INSS. Considera-se, também, pessoa portadora de deficiência habilitada àquela que, não tendo se submetido a

processo de habilitação ou reabilitação, esteja capacitada para o exercício da função (art. 36, §§ 2º e 3º, do Decreto nº 3.298/99).

A reabilitação é definida como a pessoa que passou por um determinado procedimento para obter um nível de desenvolvimento profissional suficiente a partir da identificação do seu potencial laboral para reingressar no mercado de trabalho e participar na vida comunitária (Decreto nº 3.298/99, art. 31).

A reabilitação possibilita ao indivíduo o desempenho de suas funções ou é diferente das funções desempenhadas, desde que essas funções sejam compatíveis com suas limitações.

Laudo médico, que pode ser emitido por médico do trabalho da empresa ou outro médico, atestando enquadramento legal do (a) empregado (a) para integrar a cota, de acordo com as definições estabelecidas na Convenção nº 159 da OIT, Parte I, art. 1; Decreto nº 3.298/99, arts. 3º e 4º, com as alterações dadas pelo art. 70 do Decreto nº 5.296/04. O laudo deverá especificar o tipo de deficiência e ter autorização expressa do (a) empregado (a) para utilização do mesmo pela empresa, tornando pública a sua condição; certificado de Reabilitação Profissional emitido pelo INSS.

De acordo com essa análise, é necessário agregar uma equipe que possa dar suporte como base para a reinserção na sociedade ou o ingresso da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Equipes multidisciplinares, como profissionais das áreas de serviço social e psicologia, podem atuar como mediadores para garantir o cumprimento da Lei de Cotas. A lei de cotas pode ser considerada um avanço na ampliação das oportunidades de autonomia social, ou seja, um grande avanço na legislação brasileira.

De acordo com a Lei das Pessoas com Deficiência, as qualificações e processos de reabilitação são um direito das pessoas com deficiência, visando desenvolver suas potencialidades, talentos, habilidades, físicas, cognitivas, sensoriais, psicológicas, atitudes, habilidades profissionais e artísticas, e ajudá-las a competir com outras Pessoas com igualdade de condições e oportunidades para conquistar a autonomia das pessoas com deficiência e as suas oportunidades de participação na sociedade.

Segundo o Art. 16, da Lei 13.146, de 06 de julho de 2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência) os programas e serviços de habilitação e de reabilitação para a pessoa com deficiência, são garantidos:

- I - Organização, serviços, métodos, técnicas e recursos para atender às características de cada pessoa com deficiência;
- II - Acessibilidade em todos os ambientes e serviços;

III - tecnologia assistiva, tecnologia de reabilitação, materiais e equipamentos adequados e apoio técnico profissional, de acordo com as especificidades de cada pessoa com deficiência;

IV - Capacitação continuada de todos os profissionais que participem dos programas e serviços.

Na Lei 13.146 de 06 de julho de 2015, no seu art. 17, Os serviços do SUS, do Sistema Único de Saúde e do Sistema Único de Assistência Social (SUAS) devem promover ações claras para garantir que as pessoas com deficiência e seus familiares tenham acesso às informações, orientações e às políticas públicas disponíveis para promoção de vida. Participação social plena.

O status das pessoas com deficiência e a importância de suas artes também devem ser considerados, de acordo com o art. 34, as pessoas com deficiência têm o direito de escolher e aceitar livremente empregos em um ambiente inclusivo e sem barreiras, em condições de igualdade com os outros.

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

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

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

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

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

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

Com isso, a lei passou a promover a proteção dos direitos das pessoas com deficiência, que é objeto dos direitos garantidos pela Constituição Federal de 1988. Essa forma de punição para o trabalho e o

emprego sem prejuízo do preconceito e da discriminação das pessoas com deficiência dentro sociedade A empresa do Ministério é uma forma de garantir o emprego das pessoas com deficiência e de garantir o direito ao trabalho para as suas próprias vidas.

No entanto, a proteção dos direitos na lei não significa que as pessoas com deficiência deixem de sofrer discriminação e preconceito social. Para empresas privadas, as empresas listadas devem cumprir as disposições das leis e regulamentos para pessoas com deficiência. Elas receberão a mesma renda (salário) da renda (salário) auferida pelos deficientes que a renda (salário) que fornecem sem qualquer tipo de discriminação.

5 PROGRAMAS E POLÍTICAS DE FORMAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS

As políticas públicas voltadas para o setor de petróleo têm como propósito colaborar para o desenvolvimento competitivo das empresas, da cadeia de suprimentos e dos agentes que contribuem para a formação do capital intelectual necessário à sua evolução (BNDES, 2009). As políticas vigentes no Brasil cobrem o espectro de fatores competitivos como estrutura, cadeia de valor, conhecimento e recursos humanos. A seguir, destacam-se as quatro principais, uma de cada espectro: Prominp, Repetro e PRH, respectivamente.

5.1 PROMINP

O Programa de Mobilização Nacional da Indústria Nacional de Petróleo e Gás Natural foi criado em 2003 durante o governo Lula com o propósito de maximizar a participação da indústria nacional de bens e serviços, em bases competitivas e 94 sustentáveis, na implantação de projetos de P&G no Brasil e no exterior, contando com a coordenação geral do Ministério de Minas e Energia e com a coordenação executiva da Petrobras (BNDES, 2009).

O programa trabalha genericamente a cadeia de valor de óleo e gás, e especificamente nas áreas de E&P, transporte marítimo, abastecimento, gás e energia e transporte dutoviário, tendo gerado vários estudos que resultaram em políticas concretas de desenvolvimento setorial, como a antecipação de recebíveis e a criação de centros de excelência e redes de cooperação (BNDES, 2009).

Uma das principais características do Prominp é a estruturação de suas ações a partir das reais necessidades de bens e serviços associadas aos investimentos do setor de óleo e gás natural, nas regiões do país onde os mesmos irão ocorrer (PROMINP, 2017).

A partir de diagnósticos dos recursos críticos necessários para a implementação dos projetos planejados, distribuídos ao longo do tempo, associado ao conhecimento da capacidade de atendimento da indústria nacional, o Prominp identifica as lacunas e gargalos relacionados à infraestrutura industrial, ao fornecimento de materiais, equipamentos e componentes, à qualificação profissional, e aos diversos fatores que impactam a competitividade da indústria, como financiamento, tecnologia, entre outros. Com esse conhecimento tem conduzido, desde 2003, um

conjunto expressivo de ações com o objetivo de equacionar os gargalos detectados (PROMINP, 2017).

Essas ações são traduzidas em projetos e iniciativas. Os projetos formam uma carteira organizada por comitê setorial: Exploração e Produção (E&P), Abastecimento, Gás, Energia e Transporte Dutoviário (GE&TD), Transporte Marítimo (TM) e para os projetos comuns a todos os setores, o Indústria de Óleo e Gás Natural (IND P&G). As iniciativas são ações desenvolvidas no âmbito do programa ou que receberam o apoio do Prominp, mas que não viraram projetos da carteira, como é o caso do Programa Progredir e do Prominp tecnológico (PROMINP, 2017). Até março de 2017, o Programa tinha 134 projetos finalizados em quase treze anos de existência (PROMINP, 2017).

5.2 REPETRO

O Repetro é um regime aduaneiro especial de exportação e de importação de bens que se destina às atividades de pesquisa e de lavra das jazidas de petróleo e gás natural, nos termos do art. 1º da Instrução Normativa da Receita Federal do Brasil nº 1.415, de 2013. O regime foi instituído pelo Decreto nº 3.161, de 02 de setembro de 1999 (revogado) que teve por base a Lei nº 9.430, de 1996 (art. 79, § único) e atualmente é regulamentado pelo Decreto nº 6.759, de 2009 (Regulamento Aduaneiro), por força do previsto no artigo 93 do Decreto-lei nº 37, de 18 de novembro de 1966.

Trata-se de um regime especial de tributação que visa a reduzir a carga fiscal sobre os investimentos para pesquisa e lavra de campos de petróleo e gás natural, permitindo a importação de equipamentos específicos para serem utilizados diretamente nessas atividades sem a incidência dos tributos federais – Imposto de Importação (II), Imposto sobre Produtos Industrializados (IPI), Programa de Integração Social (PIS) e Contribuição para Financiamento da Seguridade Social (COFINS). Ademais, desde janeiro de 2008, a Resolução nº119 da Secretaria de Fazenda (SEFAZ) prevê a redução da alíquota do Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviços (ICMS) para bens utilizados na fase de produção de petróleo e gás natural (ALMEIDA E COIMBRA, 2012 apud FILGUEIRAS, 2015).

A fim de beneficiar-se do REPETRO, é obrigatório que o candidato seja (i) um concessionário autorizado pela ANP para pesquisar e explorar petróleo e gás natural no Brasil, ou (ii) um prestador de serviços contratado por uma concessionária para prestar serviços relativos a essa indústria no país. Na hipótese de o prestador de serviço não ser sediado no Brasil, poderá ser habilitada ao REPETRO a empresa com sede no país por ele designada para promover a importação dos bens (BNDES, 2009).

Apesar da suspensão de todos os tributos federais, caso algum dos dispositivos legais referentes ao REPETRO não seja observado, o pagamento dos impostos suspensos deverá ser efetuado. Além disso, está prevista a aplicação de sanções administrativas, variando de advertências a suspensão e cancelamento da habilitação (BNDES, 2009).

Na ausência de políticas públicas efetivas para desenvolvimento de conteúdo local, o Repetro poderia ser confundido com um desincentivo à atividade local ao desonerar a importação de bens e serviços específicos para o setor (BNDES, 2009). No entanto, a sua missão é dinamizar a oferta de bens e serviços de forma eficiente do ponto de vista de custo, sendo neste momento sua interferência na localização de bens e serviços dada de forma indireta, e de impacto menor quando comparada aos incentivos ao conteúdo local através dos contratos celebrados com a ANP (BNDES, 2009).

5.3 PRH

Finalmente, merece menção o Programa de Recursos Humanos – PRH, capitaneado pela ANP e implementado em 1999. O PRH é um programa que incentiva a formação de mão-de-obra especializada para a indústria do óleo e do gás natural (BNDES, 2009). O PRH-ANP tem como base a inclusão, no currículo de instituições de ensino, de disciplinas de especialização específicas para atender às necessidades da indústria do petróleo, gás natural e biocombustíveis. Executados pelas instituições, o PRH-ANP é conduzido sob a orientação da Agência no que se refere a aspectos técnicos relacionados às tendências do setor regulado (BNDES, 2009).

O PRH-ANP abrange duas vertentes: uma voltada para profissionais de nível superior (PRHANP/MCT) – incluindo graduação e pós-graduação *stricto sensu*; e a outra voltada para a educação profissional de nível técnico (PRH-ANP/MEC Técnico). O PRH-ANP concede bolsas de estudos, taxa de bancada (no caso do PRH-ANP/MCT, que consiste em suporte financeiro para gastos específicos do programa que não se enquadrem como bolsas de estudo), e taxa de custeio para contratação temporária de instrutores e professores (no caso do PRHANP/ MEC Técnico).

Os recursos do PRH-ANP são oriundos de duas fontes: o orçamento da ANP (voltada principalmente ao nível técnico), e o Fundo Setorial CT-PETRO - Plano Nacional de Ciência e Tecnologia do Setor de Petróleo e Gás Natural (voltado principalmente para o nível superior). O CT-PETRO foi criado em 1999 como um fundo setorial voltado à atividade de petróleo e gás do FINEP – Financiadora de Estudos e Projetos, com o objetivo de estimular a inovação na cadeia produtiva do setor de petróleo

e gás natural, a formação e qualificação de recursos humanos e o desenvolvimento de projetos em parcerias entre empresas e universidades, instituições de ensino superior ou centros de pesquisa do País, visando ao aumento da produção e da produtividade, à redução de custos e preços e à melhoria da qualidade dos produtos do setor, financiado pelos royalties na produção de petróleo (25% do valor dos royalties que exceder a 5% da produção de petróleo e gás natural) (FILGUEIRA, 2015).

Apesar desse programa, a oferta de grande parte dos recursos humanos especializados e experimentados do setor, necessários para dotar as empresas, entidades governamentais e setoriais de capacidade operacional e estratégica, ainda depende majoritariamente da Petrobras, o que em última instância poderia estar prejudicando a capacidade desta última em usar estes talentos para incremento da sua própria competitividade global (BNDES, 2009).

6 PREVISÃO DE GERAÇÃO DE EMPREGOS NO SEGMENTO DE E&P

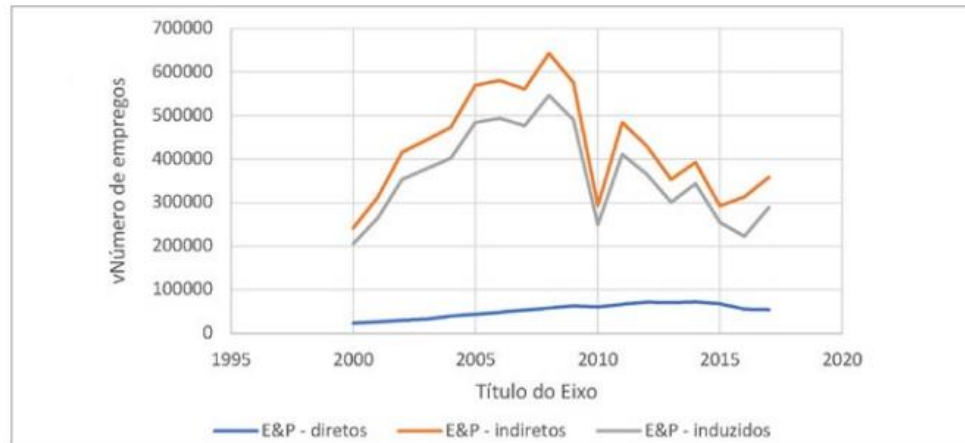
Informações compiladas para o trabalho intitulado Métricas Industriais para o Desenvolvimento do setor de Óleo e Gás no Brasil, foram atualizadas até 2017, agregando dados das Contas Nacionais, disponibilizados pelo IBGE até 2017, para se calcular o número de empregos diretos e indiretos associados às atividades relacionadas com a produção de petróleo (caso base). Além disso, estimou-se o número de empregos induzidos criados, a partir da relação entre eles e os empregos diretos mais indiretos, no período 2014 a 2017 (OGUK).

A Figura 8 apresenta o número de empregos criados em decorrência da atividade de E&P, ao longo das últimas duas décadas, conforme mencionado acima.

Segundo o BNDES, o crescimento significativo dos empregos indiretos até 2009, mostrado na Figura 8, contou com a contribuição da contratação de construção de barcos de apoio e plataformas de produção no Brasil (em 1998, foram encomendados 22 barcos de apoio, mas 3 contratos foram cancelados; em 2003 foram mais 30 barcos e 21 modernizações, além de plataformas de produção de petróleo). No total, foram construídos, no país, mais de uma centena de barcos de apoio, além de plataformas com alto grau de nacionalização. Importa observar que o número de empregos diretos, significativamente menor do que os indiretos e induzidos, é gerado pelas petroleiras. Nesse caso, são empregos mais permanentes e decorrentes principalmente das atividades da Petrobras. De forma diversa, os empregos indiretos e induzidos variam mais bruscamente, pois estão associados à demanda por bens e serviços atendida pelo Brasil, a cada ano.

A partir de 2010, é possível observar, na Figura 8, a variação da geração de empregos decorrente da flutuação da demanda e o impacto positivo da construção de plataformas destinadas à produção do pós-sal da bacia de Campos e posteriormente do pré-sal, no período entre 2010 e 2015.

Figura 8 - Empregos diretos, indiretos e induzidos.

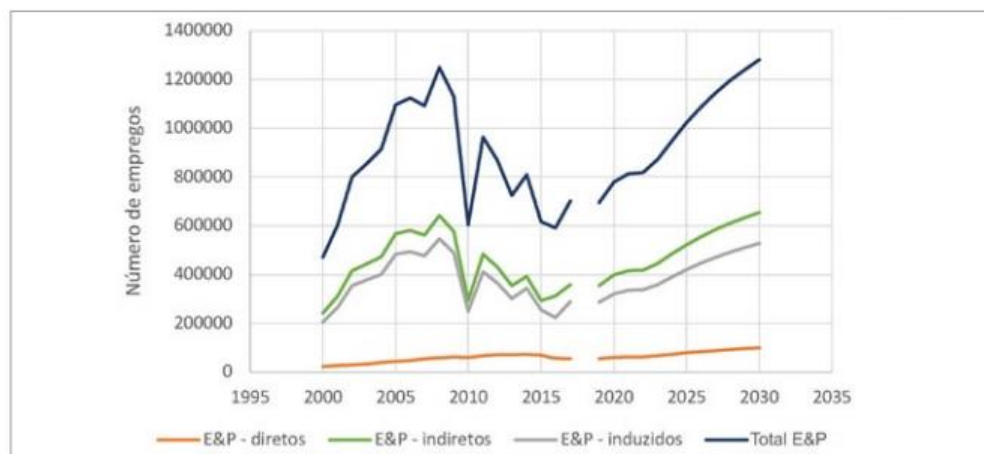


Fonte: FGV a partir de dados do IBGE e RAIS/CAGEC - Ministério do Trabalho (2017).

Para efeito de estimativas de geração de empregos para o próximo decênio, utilizou-se a relação entre os empregos contabilizados em 2017 e a produção média diária de petróleo no mesmo ano, aplicada sobre o cenário base de produção de petróleo, calculado até 2030.

A Figura 9 apresenta a projeção realizada, que leva a cerca de 1,3 milhão de empregos em 2030, aí considerados diretos, indiretos e induzidos.

Figura 9 - Extrapolação do número de empregos diretos, indiretos e induzidos.



Fonte: FGV a partir de dados do IBGE e RAIS/CAGEC - Ministério do Trabalho (2017).

Os números mostram que, no cenário de empregabilidade de 2017, investimentos da ordem de US\$ 215 bilhões, estariam gerando, em 2030, um acréscimo de cerca de 600 mil empregos em relação aos números de 2017.

Com o objetivo de aprofundar a análise sobre geração de empregos decorrentes da produção de petróleo em águas profundas, foram levantados dados relativos a postos de trabalho existentes na Petrobras a nível federal, no Sudeste e no Nordeste, no período de 2010 a 2018, e comparados com a produção de petróleo dessas unidades, realizada no período. O resultado indica que, na Petrobras como um todo, foram gerados 18,4 empregos por barril de óleo médio produzido por dia em 2017, enquanto no Nordeste, onde a produção ocorre principalmente em terra, foram gerados 89,7 empregos por barril produzido por dia. No Sudeste, onde a produção é oriunda principalmente de águas profundas, foram 16,7 empregos por cada barril de óleo produzido por dia. A Figura 9 apresenta essa comparação, destacando a relação de empregos na Petrobras por média de barris produzidos por dia, no ano de 2017 (20-F Petrobras).

Figura 10 - Produção de petróleo e empregos na Petrobras



Fonte: FGV a partir de dados do IBGE e RAIS/CAGEC - Ministério do Trabalho (2017).

A análise realizada, apresentada na Figura 10, mostra que o alto potencial de produção em águas profundas, e mais especificamente no pré-sal, significa muito menos empregos por barril produzido do que se a mesma produção fosse realizada em terra. Além disso, embora não tenha sido calculado, o senso comum indica que a geração de empregos por barril de óleo produzido em águas rasas está

compreendida entre os 16,7 empregos gerados em águas profundas e os 89,7 gerados para produção em terra (FGV).

Dados disponibilizados pela ANP, oriundos da Associação Brasileira das Empresas de Serviços de Petróleo – ABESPETRO, corroboram tal análise. Eles dão conta que 25.000 empregos diretos, indiretos e induzidos serão gerados por ano, a cada US\$ 1 bilhão investidos. Portanto, considerando investimentos anuais de US\$ 20 bilhões por ano, chega-se a 500.000 empregos anuais, o que significa um número bastante inferior do que os historicamente gerados. Tal constatação acena para a necessidade de políticas públicas de geração de empregos bem como para a necessidade de ações efetivas na direção da reabilitação de campos terrestres e marítimos de águas rasas.

A análise combinada das Figuras indica que a taxa de empregos por barril de óleo produzido, realizada em 2012 (quando o país estava contratando barcos de apoio e plataformas com alto grau de nacionalização), não deverá voltar a ocorrer, ainda mais com o crescimento do pré-sal. Os números não negam o crescimento dos empregos indiretos ocorrido de 2000 a 2009 e de 2010 a 2014, quando se contou com expressivo auxílio da construção de barcos de apoio e plataformas do tipo FPSO com alto grau de nacionalização. Isso quer dizer que a empregabilidade almejada pela sociedade, em decorrência da exploração do pré-sal, depende fortemente da parcela dos investimentos a ser realizada no Brasil, para aquisição de bens e serviços. Além disso, o incremento rápido das atividades terrestres e marítimas de águas rasas, também pode contribuir para acelerar a geração de empregos no país. É importante lembrar que o período de 2003 a 2009 foi marcado por diversas perfurações exploratórias, inclusive em terra, fruto das licitações da ANP no período, e que essas atividades também contribuíram para a geração dos postos de trabalho no período (FGV).

7. CONCLUSÃO

Verificou-se que a contratação de PcD's, em geral, visa somente ao cumprimento legal da Lei de cotas, e sendo assim apuraram-se as políticas de acessibilidade ao admitir um PCD. Constatou-se que as organizações contratam de acordo com a sua estrutura física e de processos, ou seja, ao ter um colaborador com deficiência não há preocupação com sua acessibilidade. Contratar uma pessoa com deficiência apenas para cumprir a Lei, contribui para aumentar o preconceito de que ela não possui habilidade e competência para exercer a função. (TANAKA E MANZINI, 2005).

Todos os estudos realizados por órgãos públicos e privados indicam que o Brasil estará disputando a quinta posição entre os maiores produtores de petróleo do mundo, em 2030. No entanto, os objetivos do país em relação ao segmento de E&P não parecem claros, ou pelo menos parecem desconsiderar as necessidades do país de geração de empregos.

A dotação natural do Brasil, em termos de abundância de petróleo, pode permitir que o país venha a assumir uma posição de destaque entre os maiores produtores de energia do mundo nas próximas décadas. O maior desafio do país é sustentar um crescimento inclusivo, enfrentando a competição nos mercados globais e desenvolvendo a indústria e economia nacionais. Um dos instrumentos capazes de alcançar esse objetivo são as políticas de conteúdo local.

As pressões sobre essas políticas mudam conforme o sobe e desce dos preços do petróleo. Em situações de queda dos preços do barril, aumentam as pressões sobre os governos para alterar suas posições sobre conteúdo local, reduzindo as exigências sobre as concessionárias. No entanto, as PCL devem se focar em objetivos de longo prazo que beneficiarão tanto os países-anfitriões quanto as empresas. O conteúdo local não deve ser encarado como um elemento pontual alterável de acordo com as oscilações do mercado. Ele deve ser entendido como um instrumento estratégico dentro de uma política industrial nacional capaz de gerar desenvolvimento tanto para o setor de petróleo quanto para outros setores da economia.

A análise da situação brasileira evidencia a falta de políticas industriais de longo prazo. O país se industrializou tardiamente e ainda hoje a exportação de produtos primários é a base de sua economia. O processo de industrialização do país foi eminentemente financiado pelo Estado, sem a construção de uma política estratégica duradoura, baseando-se no modelo de substituição de importações. Pautadas por incentivos governamentais, criação de estatais, subsídios a determinados setores, as

políticas industriais brasileiras não conseguiram alavancar o Brasil tecnologicamente, prorrogando a sua condição de subdesenvolvimento técnico.

O conteúdo local tem uma importância tática para a economia brasileira porque tem o condão de facilitar a transferência de tecnologia e de conhecimento produzidos nos países desenvolvidos, gerando o crescimento de novas indústrias não apenas da cadeia produtiva de P&G, mas também de todos os serviços a ela adjacentes. Nos próximos anos, com a produção do pré-sal, o Brasil viverá um momento determinante de sua história para desenvolver-se tecnologicamente. Para isso, é fundamental que haja políticas industriais consistentes de longo alcance para assegurar que o país não desperdice a oportunidade de incrementar as atividades do seu mercado de P&G.

Cabe ressaltar que a maior oportunidade de trabalho para PcD's no setor petrolífero se encontra no segmento *onshore* já que a lei de Cotas se aplica somente aos funcionários que se encontram em terra, devido as dificuldades no ambiente *offshore*, que contam com o distanciamento do continente e falta de acessibilidade. Sendo assim fica notório que as oportunidades para PcD's no setor se concentram quase que totalmente, salvo algumas exceções, no segmento *onshore*.

REFERÊNCIAS

- AGÊNCIA NACIONAL DO PETRÓLEO, GÁS NATURAL E BIOCOMBUSTÍVEIS (ANP). **Anuário estatístico brasileiro do petróleo, gás natural e biocombustíveis**. Rio de Janeiro, 2016. Disponível em: http://www.anp.gov.br/wwwanp/images/publicacoes/Anuario_Estatistico_ANP_2016.pdf. Acesso em: 28 nov. 2020.
- ALMEIDA, Ed.; Luiz F. de; COIMBRA, Vinícius. **Modelagem econômica e fiscal de projetos petrolíferos: impacto do REPETRO sobre a rentabilidade de projetos**. Texto para Discussão 001. Instituto Brasileiro de Petróleo, Gás e Biocombustíveis (IBP) - Grupo de Economia da Energia, Instituto de Economia, UFRJ. Rio de Janeiro, 2012. Disponível em: <http://www.gee.ie.ufrj.br/index.php/get-working-103-paper/525-modelagem-economica-e-fiscal-de-projetos-petroliferos-impacto-dorepetro-sobre-a-rentabilidade-de-projetos>. Acesso em: 15 out. 2020
- AMARAL, L. A. Mercado de trabalho e deficiência. **Revista Brasileira de Educação Especial**, Piracicaba, v. 1, n. 2, jun, 1994.
- ARANHA, M. S. F. Integração social do deficiente: análise conceitual e metodológica. **Temas Psicologia**, v. 2, p. 63-70, ago. 1995.
- ARAÚJO, E. A. B. S.; FERRAZ, F. B. O conceito de pessoas com deficiência e seu impacto nas ações afirmativas brasileiras no mercado de trabalho. *In: ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI*, 19., 2010, Fortaleza. **Anais [...]**. Fortaleza, 2010. p. 8841 - 8859.
- ARAÚJO, E. F. *et al.* BARBOSA, C. M.; QUEIROGA, E. S. Propriedade intelectual: proteção e gestão estratégica do conhecimento. **Revista Brasileira de Zootecnia**, v.39, p.1- 10, 2010.
- BANCO NACIONAL DO DESENVOLVIMENTO – BNDES. **Relatório III: desenvolvimento da cadeia produtiva de petróleo e gás e investimentos em E&P**. São Paulo: Bain & Company; Tozzini Freire Advogados, 2009.
- BAPTISTA, F. C. C. Análise das práticas de RH voltadas às pessoas com deficiência nas organizações. *In: SEMEAD*, 15., 2012, São Paulo. **Anais [...]**. São Paulo, 2012. p. 7-8.
- INSTITUTO BRASILEIRO DOS DIREITOS DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA - BDD. **Mudança das empresas na contratação de pessoas com deficiência**. 2012. Disponível em: <http://www.ibdd.org.br/>. Acesso em: 15 dez. 2020.
- BORTOLONI, S. **Desafios e estratégias para tornar o IFRS - Campus Bento Gonçalves - uma escola exclusiva**. 2012. Tese (Doutorado em Educação Agrícola) – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2012.
- BRASIL. **Código de Ética do/a Assistente Social: lei 8.662/93 de regulamentação da profissão**. 10. ed. Brasília: Conselho Federal de Serviço Social, 2012.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm. Acesso em: 04 jan. 2021.

BRASIL. Decreto nº 5.296 (2004, 2 de dezembro). Regulamenta as Leis nos 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília-DF, 2004. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm. Acesso em: 12 nov. 2020.

BRASIL. **Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L7853.htm. Acesso em: 12 nov. 2020.

BRASIL. **Lei nº 8213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras Providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/leis/L8213cons.htm. Acesso em: 10 out. 2020.

BRASIL. **Lei nº. 7.853, de 24 de outubro de 1989**. Dispõe o apoio da pessoa com deficiência sobre sua integração social. disponível em: http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/leis/L7853.htm. Acesso em: 25 set. 2020.

BRASIL. **Lei nº. 8.080, de 19 de setembro de 1990**. Dispõe sobre as condições promoção, proteção, recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8080.htm. Acesso em: 25 set. 2020.

BRASIL. **Lei nº. 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os planos de benefícios da previdência e dá outras providencias. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/leis/L8213cons.htm. Acesso em: 27 set. 2020.

BRASIL. Ministério de Minas e Energia (MME). **Petróleo e derivados constituem base da economia produtiva mundial**. Disponível em: <http://www.brasil.gov.br/infraestrutura/2011/11/petroleo-e-derivadosconstituem-base-da-economia-mundial>. Acesso em: 07 nov. 2020.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Secretaria de Inspeção do Trabalho. **A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho**. Disponível em: http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812CCDAEDE012CD0A2B79F70B3/inclusao_pessoas_defi12_07.pdf. Acesso em: 12 jan. 2021.

BRASIL. **Petróleo e derivados constituem base da economia produtiva mundial**. 2011. Disponível em: <http://www.brasil.gov.br/infraestrutura/2011/11/petroleo-e-derivados-constituembase-da-economia-mundial>. Acesso em: 09 dez. 2020.

JUNIOR, M. **Lei que regulamenta a contratação de pessoas com deficiência completa 21 anos**. 2012. Disponível em: <http://www.brasil.gov.br/>. Acesso em: 09/dez/2020.
CARVALHO-FREITAS, *et al.* M. N. de, TOLEDO, I. D., NEPOMUCENO, M. F., SUZANO, J. de C. C.; ALMEIDA, L. A. D. Socialização organizacional de pessoas com deficiência. **Revista de Administração de Empresas**, v. 50, n. 3, p. 264-275, jul. 2010.

CARVALHO-FREITAS, M. N. de; MARQUES, A. L. Pessoas com deficiência e trabalho: percepção de gerentes e pós-graduandos em Administração. **Psicologia: ciência e profissão**, v. 29, n. 2, p. 244-257, jan. 2009.

COSTA, F. P. A inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho. **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, v.15, n. 103, ago. 2012.

COUTO, Berenice Rojas. **O direito social e a assistência social na sociedade brasileira: uma equação possível?** 4. ed. São Paulo: Cortez, 2010.

DIAS, Elizabeth Costa *et al* (org). **Doenças relacionadas ao trabalho**: manual de procedimentos para os serviços de saúde. Brasília: Ministério da Saúde do Brasil - Organização Pan-Americana de Saúde do Brasil, 2001. p. 580.

DIEL, J. **Da medicina do trabalho à saúde do trabalhador**. São Paulo: Editora LTR, 1985.

DINIZ, Debora; MEDEIROS, Marcelo. Envelhecimento e deficiência. Brasília: Anis, 2004.

DIRETÓRIO de patentes. Importância do petróleo exige proteção do conhecimento. Propriedade Intelectual. **Inovação Uniemp**, Campinas, v. 2, n. 4, p. 22-24, fev. 2006

FIGUEIRA, Emílio. **Caminhando em silêncio**: uma introdução à trajetória das pessoas com deficiência na história do Brasil. São Paulo: Giz Editorial, 2008.

FILGUEIRA, Raquel F. de Almeida. **Políticas de Conteúdo Local e setor parapetrolero**: uma análise comparativa entre Brasil e Noruega. 2015. Dissertação – UFRJ/ COPPE/ Programa de Planejamento Energético, Rio de Janeiro, 2015.

FRANÇA, Michael. **Estratégia competitiva**: técnicas para análise de indústrias e da concorrência. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

FRANÇA, T. H. P. M. **Deficiência e pobreza no Brasil**: a relevância do trabalho das pessoas com deficiência [em linha]. 2015. Dissertação– Universidade de Coimbra, Coimbra, 2015.

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

FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS - FGV. O mercado do petróleo: oferta, refino e preço. **A nova oferta do Petróleo**, Rio de Janeiro, n. 15, p. 30 - 39, abr. 2012.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GOLDENBERG, Miriam. **A arte de pesquisar**: como fazer pesquisa qualitativa em Ciências Sociais. Rio de Janeiro: Ed. Record, 2007.

GOLDSCHMIDT, A. **Os desafios da inclusão de deficientes no mercado de trabalho**. 36. ed. São Paulo: Responsabilidade Social, 2006.

GOMES, M. H. S. C. **Inclusão de pessoa com deficiência no mercado de trabalho**: gestão, direitos e efetividade. 2015. Tese (Doutorado em Administração) – Universidade Municipal de São Caetano do Sul, São Paulo, 2015.

JACQUES, Camila Corrêa (*et al*). Indicadores para Centros de Referência em Saúde do Trabalhador: proposição de um sistema de acompanhamento de serviços de saúde. **Ciência &**

Saúde Coletiva, v. 3, n. 4, p. 45 - 50, ago. 2012. Disponível em: <http://www.scielo.org/pdf/csc/v17n2/a11v17n2>. Acesso em: 16 ago. 2020.

LACERDA, J. L. Há profissionais especializados para a inclusão de pessoas com deficiência auditiva? **Revista do(a) Administrador(a)**: Revista de Iniciação dos Alunos do Curso de Administração Network, São Paulo, v. 1, p. 208 - 2173, nov. 2011.

LARA, A. R. **A gestão da diversidade nas melhores empresas para se trabalhar no Brasil**. 2008. Monografia (Especialização em Gestão de Pessoas) – Universidade de Brasília, Brasília, 2008.

MENDES, René; DIAS, Elizabeth Costa. Da medicina do trabalho à saúde do trabalhador. **Revista Saúde Pública [online]**, v. 25, n. 5, p. 341-349, jan. 1991. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0034-89101991000500003&script=sci_arttext. Acesso em: 18 set. 2020.

OGUK. **OGUK Oil and Gas, 2019**. 2019. Disponível em: <https://oilandgasuk.co.uk/wp-content/uploads/2019/08/Workforce-Report-2019.pdf>. Acesso em: 04 dez. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. **Convenção 159, art. 1, de 1983**. Relativa à reabilitação profissional e emprego de pessoas deficientes. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D0129.htm. Acesso em: 13 nov. 2020.

OLIVEIRA, T. **O papel do RH na inclusão de pessoas com deficiência**. 2013. Disponível em: <http://www.rh.com.br/> Acesso em: 15 out. 2020.

PASTORE, J. **Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência**. São Paulo: Editora LTR, 2000.

PETROBRAS 20-F. **Tecnologia Petrobras 2012**. Relatório de tecnologia Petrobras 20-F. 2013. Disponível em: <https://transparencia.petrobras.com.br/> Acesso em: 27 out. 2020.

PROMINP. **Plano Nacional de Qualificação Profissional do Prominp**. Brasília: Ministério de Minas e Energia, 2017. Disponível em: <http://prominp.com.br/>. Acesso em: 01 dez. 2020.

RIBEIRO, T. A. **Deficiência múltipla: uma análise crítica sobre a visão psicopedagógica nas instituições inclusivas**. 2010. Monografia (Especialização em Psicopedagogia) – Universidade Cândido Mendes, Rio de Janeiro, 2010.

ROCHA, A. P. S. A importância do processo de recrutamento e seleção de pessoal na organização empresarial. In: SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA, 15., 2014, Rio de Janeiro. **Anais [...]**. Rio de Janeiro, 2014. p. 14-17.

ROCHA, I. M. F. **Inserção da pessoa com deficiência no mundo do trabalho “O caso Porto Alegre”**. 2008. Monografia (Especialização em Psicopedagogia) – Universidade Cândido Mendes, Porto Alegre, 2008.

SALVADOR, Ângelo Domingos. **Métodos e técnicas de pesquisa bibliográfica**. 11. ed. Porto Alegre: Sulina, 1986.

SANTOS, E. G.; GUSMÃO, M. S. Inclusão de pessoas com deficiência nas organizações. **Revista Reação**, n. 4, p. 59 - 67, set 2013.

SANTOS, I. A. **Educação para adversidade**: uma prática a ser construída na educação básica. Curitiba: Programa de Desenvolvimento Educacional do Estado do Paraná, 2008. (Caderno Temático).

SANTOS, I. A. *et al.* Descortinando uma realidade: pessoas com deficiência nas empresas de Passo Fundo/ RS. **Revista Cadernos de Ciências Sociais da UFRPE**, Recife, v. 1, n. 2, p. 39 - 53, mar. 2013.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão**: construindo uma sociedade para todos. 7. ed. Rio de Janeiro: WVA, 2006.

SILVA, C. A. **Pessoa com deficiência**: inclusão social no âmbito trabalhista? Botucatu - São Paulo: Conteúdo Jurídico, 2012.

SILVA, C. A. *et al.* Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Belo Horizonte, Brasil: cenário e perspectiva. **Ciência Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 20, n. 8, p. 2549 - 2558, ago. 2015.

SOUZA, L. S. **Educação pela comunicação como estratégia de inclusão social**: o caso da escola Interativa. 2006. Vale do Rio dos Sinos, São Leopoldo, Porto Alegre, 2006.

SPOSATI, Aldaíza de Oliveira (coord.). **Carta – tema**: Assistência Social no Brasil, 1983 - 1990. 2. ed. São Paulo: Cortez, 1995.

SPOSATI, Aldaíza de Oliveira (org.). **Proteção Social de Cidadania**: inclusão de idosos e pessoas com deficiência no Brasil, França e Portugal. São Paulo: Cortez, 2004.

STEPHEN, W. H. Relatório mundial sobre deficiência. **SEDEPCD**, v. 334, p. 2012, jan.

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

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

TOLDRÁ, R. C.; SÁ, M. J. C. N. 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, nov.

TORRES FILHO, Ernani Teixeira. **Petróleo**: concorrência, regulação e estratégia. 2004. Disponível em: <http://www.eco.unicamp.br/docprod/downarq.php?id=46&tp=a>. Acesso em: 03 nov. 2020.

VASCONCELLOS, L. C. F. **Saúde, trabalho e desenvolvimento sustentável**: apontamentos para uma política de Estado. 2007. Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca, Fundação Oswaldo Cruz, Rio de Janeiro, 2007.

VILLELA, Flávia. IBGE: 6,2% da população têm algum tipo de deficiência. **Reportagem da Agência Brasil**. Rio de Janeiro, 2015. Disponível em: <http://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2015-08/ibge-62-da-populacao-tem-algum-tipo-de-deficiencia>. Acesso em: 23 out. 2020.

YERGIN, Daniel. **A busca**: energia, segurança e a reconstrução do mundo moderno. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2014.