



una

---

**CENTRO UNIVERSITÁRIO UNA**

**DIRETORIA DE EDUCAÇÃO CONTINUADA, PESQUISA E EXTENSÃO  
MESTRADO PROFISSIONAL EM ADMINISTRAÇÃO**

**RENATA DE SOUZA SILVA**

**A INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO FORMAL E A  
CONSTRUÇÃO DA IDENTIDADE DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA;  
UM ESTUDO DE CASO**

**Belo Horizonte  
2014**

**RENATA DE SOUZA SILVA**

**A INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO FORMAL E A  
CONSTRUÇÃO DA IDENTIDADE DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA;  
UM ESTUDO DE CASO**

Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado Profissional em Administração do Centro Universitário UNA, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Administração.

Linha de pesquisa: Dinâmica organizacional, Inovação e Sociedade

Mestranda: Renata de Souza Silva

Orientadora: Iris B.Goulart  
Co-orientadora: Cristiana Ituassu

Belo Horizonte  
2014

## AGRADECIMENTOS

A Deus, pela proteção e bênçãos recebidas.

Aos meus Pais, José Anadir (*in memoriam*) e Laídes, por me incentivarem, a dedicar aos estudos desde criança, e a batalhar pelos meus sonhos e objetivos, sempre com muita garra e discernimento.

Ao meu marido, George, pelo carinho e companheirismo. Sempre apoiando e incentivando os meus sonhos.

Aos amigos Teresa Porto, Sidney Porto, Ricardo Cortez e Eduardo Alves por acreditarem na inclusão de pessoas com deficiência e na relevância de se trabalhar com jovens aprendizes com deficiência.

Aos líderes, colegas de trabalho e aos jovens com deficiência, que gentilmente se dispuseram a colaborar e contribuir com este trabalho.

À professora Iris Goulart, por sua orientação, disponibilidade, carinho e dedicação. Obrigada por ensinar-me.

À professora Cristiana Ituassu, pela disponibilidade, carinho e significativas contribuições e orientações.

A todos aqueles que participaram e ou, contribuíram, mesmo que de maneira indireta, e torceram por este trabalho.

## RESUMO

Esta dissertação aborda o tema inclusão de jovens aprendizes com deficiência no mercado de trabalho. O objetivo principal do trabalho consistiu em analisar como vem se efetivando a inclusão e o desenvolvimento de jovens aprendizes com deficiência no mercado de trabalho de uma empresa da região metropolitana de Belo Horizonte. A fundamentação teórica abordou as seguintes temáticas: pessoas com deficiência, significado do trabalho e identidade pessoal, e apresentou-se a produção científica sobre esses temas. Para o alcance do objetivo foi desenvolvida uma pesquisa qualitativa, que consistiu no estudo de casos de caráter descritivo. Foram entrevistadas 24 pessoas, sendo 09 jovens PcDs que atuaram como aprendizes de rotinas administrativas, 08 Gestores e 07 colegas de trabalho desses jovens. O instrumento de coleta de dados foi a entrevista semiestruturada, com a finalidade de se avaliar como os jovens aprendizes vêm percebendo sua inclusão no mercado e como avaliam o projeto do qual participaram. Verificou-se que os jovens aprendizes demonstraram satisfação e orgulho por terem participado do curso, além de evidenciarem sentimentos de autovalorização, autoestima mais elevada e desenvolvimento pessoal e ainda expressaram a satisfação por conviverem com outras pessoas e poderem utilizar o aprendizado no futuro. Gestores e colegas de trabalho alegaram que o processo de inclusão traz benefícios tanto para o jovem PcD, quanto para a empresa nos quesitos: aprendizagem, desenvolvimento, convívio e crescimento profissional. Entretanto, foi constatado que a falta de informação e conhecimento sobre a deficiência e o potencial de cada um dos jovens PcDs geram dificuldades para um melhor aproveitamento dos participantes.

**Palavras-chave:** Pessoas com deficiência, inclusão no mercado de trabalho, jovem aprendiz, trabalho e identidade.

## ABSTRACT

The present dissertation approaches the question of inclusion of disabled young apprentices in the labor market. The main objective of this work consisted in analyzing the manner how the inclusion and development of young disabled apprentices has been carried out in the work market of a company located in Belo Horizonte metropolitan area. The theoretical foundation of this work dealt with the themes related to disabled people, meaning of work and personal identity. In addition, the scientific production about those topics was presented. In order to reach the objectives of this work, one developed a qualitative research that consisted in a case study of a descriptive nature. Out of the 24 people interviewed, there were 9 young disabled people who worked as apprentices of administrative routines, 8 worked as managers and 7 were work colleagues of the young apprentices. One used semi-structured interviews as an instrument to gather data, with the aim of evaluating how the young apprentices perceived their inclusion in the work market and how they evaluated the project they were part of. One verified that the young apprentices demonstrated satisfaction and pride in attending the course. Besides, they evidenced their feelings of self-valorization, boosted self-esteem and personal development and expressed their satisfaction in being able to live with other people and be able to use their learned skills in the future. Managers and work colleagues claimed that the inclusion process benefited not only the young disabled apprentices, but also the company regarding: learning, development professional growth and coexistence. However, one pointed out that the lack of information and knowledge about the nature of the disability and the potential of each one of the young disabled individuals generated difficulties for a better use of the participants on the market.

**Key Words:** Disabled people, inclusion in labor market, young apprentice, Labor and identity.

## LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

ADA	– <i>The American With Disabilities Act</i>
APAE	– Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais
CAPES	– Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CORDE	– Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência
d.C	– Depois de Cristo
E.U.A	– Estados Unidos da América
EnANPAD	– Encontro Nacional de Pós-graduação em Administração
INSS	– Instituto Nacional do Seguro Social
MTE	– Ministério do Trabalho e Emprego
OIT	– Organização Internacional do Trabalho
OMS	– Organização Mundial de Saúde
ONU	– Organização das Nações Unidas
PcD	– Pessoa com Deficiência
PPD	– Pessoa Portadora de Deficiência
RAC	– Revista de Administração Contemporânea
RAE	– Revista de Administração de Empresas
SENAC	– Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial

## **LISTA DE QUADROS**

Quadro 1 - As principais pesquisas relacionadas ao tema do presente trabalho .....44

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>10</b>
1.1 Problema da pesquisa .....	13
1.2 Objetivos da pesquisa .....	14
1.2.1 Objetivo geral.....	14
1.2.2 Objetivos específicos .....	14
1.3 Justificativa .....	14
1.4 Estrutura da dissertação .....	16
<b>2 REFERENCIAL TEÓRICO.....</b>	<b>18</b>
2.1 Pessoas com Deficiência .....	18
2.1.1 A trajetória da pessoa com deficiência na história .....	18
2.1.2 Deficiência: conceito, caracterização e tipos .....	22
2.1.3 Os termos inserção e inclusão no que se refere ao deficiente .....	27
2.1.4 Legislação que aborda o tema Pessoas com Deficiência.....	28
2.1.5 A fiscalização do cumprimento da lei.....	33
2.1.6 Inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho .....	34
2.2 O significado do trabalho e a identidade pessoal.....	37
2.2.1 Conceito de identidade .....	37
2.2.2 Significado do trabalho .....	40
2.2.3 A importância do trabalho para a construção da identidade.....	42
2.3 Produção científica sobre o tema desta dissertação.....	43
<b>3 METODOLOGIA .....</b>	<b>47</b>
3.1 Caracterização da pesquisa.....	47
3.2 Unidade de análise e sujeitos de pesquisa .....	48
3.3 Instrumentos de Coleta de dados .....	49
3.4 Técnica de Interpretação dos resultados .....	49
<b>4 ANÁLISE DO CONTEXTO DA PESQUISA.....</b>	<b>51</b>
<b>5 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS .....</b>	<b>54</b>



<b>6 CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>76</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>80</b>
<b>APÊNDICES .....</b>	<b>87</b>
APÊNDICE A – Roteiro de entrevista - Gestores.....	87
APÊNDICE B – Roteiro de entrevista - Pares de Pessoas com Deficiência .....	88
APÊNDICE C – Roteiro de entrevista – Pessoas com Deficiência .....	89

## 1 INTRODUÇÃO

A questão da inclusão de pessoas com deficiência está em evidência no mundo empresarial, em virtude do cumprimento de cotas imposto pelo Governo brasileiro. Esta exigência ganhou força a partir de 2003, época em que foram aprovadas normas que visavam à imposição de multas administrativas às empresas pelo não cumprimento ao sistema de cotas já implantado.

A partir de então, iniciou-se uma corrida pela busca do cumprimento destas cotas, seja pelo temor da aplicação das multas administrativas, seja pela identificação com o propósito e com a causa de inclusão social. Diante do cenário apresentado, constata-se que a legislação que ampara os direitos das pessoas com deficiência traz um desafio novo para as organizações de trabalho (CARVALHO-FREITAS; MARQUES 2010).

O desafio está lançado para gestores e empregadores, determinando o crescimento do interesse e a necessidade de se pesquisar a inserção, a inclusão, o desenvolvimento e a gestão do trabalho de pessoas com deficiência. Há muitos mitos e temores sobre o tema. Segundo Mendonça (2010, p. 23) a história revela os mais diversos tratamentos às pessoas com deficiência que vão desde atitudes de aceitação e outras atitudes de abandono, segregação e destruição.

Os estudos sobre inserção, desenvolvimento e gestão do trabalho de pessoas com deficiência incluem-se no campo de investigações sobre a diversidade (CARVALHO-FREITAS 2009). Este campo de pesquisa sobre a diversidade nas organizações requer mudanças culturais e não apenas em procedimentos administrativos (BRUSNTEI e SERRANO, 2008).

É recente a abertura do mercado de trabalho para pessoas com deficiência, como observa Lorentz (2006):

[...] ao longo da história a pessoa com deficiência foi tratada ora como empecilho real à produção de prole saudável, o que redundou em políticas de sua pura e simples eliminação, como motivo de escárnio, objeto de punição divina por erros cometidos, como afeta à condução de práticas religiosas, inspiradora de caridade, de assistência, de misericórdia piedosa, ora como pessoa que deveria ser “tolerada” ou “consertada”, e mais recentemente como ser que tem direito ao mesmo respeito e dignidade que qualquer outro cidadão. (LORENTZ, 2006, p.86)

Estudos indicam que uma questão importante para o processo de inclusão de pessoas com deficiência nas organizações consiste em analisar como os gestores percebem a deficiência e as possibilidades de trabalho dessas pessoas. Além disto, a maneira como a deficiência é vista pelos gestores e colegas de trabalho é um elemento importante para a compreensão da dimensão da diversidade nas organizações e a maneira de administrá-la (CARVALHO-FREITAS; MARQUES 2010).

Para a Organização Internacional do Trabalho (OIT), a pessoa com deficiência encontra dificuldade de inclusão no mercado de trabalho:

[...] o indivíduo cujas perspectivas de obter emprego apropriado, reassumi-lo, mantê-lo e nele progredir são substancialmente reduzidas em virtude de deficiência física, auditiva, visual, mental ou múltipla devidamente reconhecida, agravadas pelas dificuldades locais de inclusão no mundo do trabalho (SECRETARIA INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2006)

Já existem estudos sobre a gestão da diversidade, que apontam para três dificuldades para inserir e gerir o trabalho de PcDs: as formas como os gestores vêem a deficiência, a adequação das condições e práticas de trabalho por parte das empresas e a necessidade de avaliar a satisfação das pessoas com deficiências inseridas no mercado de trabalho (CARVALHO-FREITAS 2009).

Tanaka e Manzini (2005) alertam:

[...] com a exigência imposta pela lei começou a haver uma oferta crescente de vagas para pessoas com deficiência nas empresas, veiculada principalmente por meio da mídia, despertando a ilusória ideia de que, finalmente o mercado de trabalho estava receptivo a essa população. Apesar de essas leis terem funcionado como uma válvula impulsora para a abertura de vagas nas empresas, o número de pessoas com deficiência que ora está participando do mercado de trabalho, ao contrário, ainda está muito aquém do que ela prevê. (TANAKA; MANZINI, 2005.)

Heinski e Bignetti (2002) afirmam que:

A legislação existente não se preocupou com as regras do mercado e fez prevalecer a falsa concepção segundo a qual, colocando-se um dispositivo na lei, o portador de deficiência seria automaticamente inserido no trabalho produtivo (HEINSKI; BIGNETTI, 2002, p.2 e 3)

Estudos sobre as possibilidades de inclusão das pessoas com deficiência nas organizações de Minas Gerais demonstram que a imposição legal de cotas não favorece a inclusão, constituindo, inclusive, fonte de resistência à política de inclusão (BATISTA, 2004).

De acordo com Sasaki (1997) para alcançar a fase de inclusão, as pessoas com deficiência passaram por quatro fases, que são: a exclusão, a segregação, a integração e por fim a inclusão. Essas fases são apresentadas com maior detalhe no referencial teórico desta dissertação.

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

Segundo Mendonça (2010, p.222) a empresa socialmente responsável passa a tratar a questão das cotas para as pessoas com deficiência como um compromisso social, esquecendo-se de fiscalizações e multas.

A admissão de pessoas com deficiência impõe também modificações arquitetônicas, aquisição de equipamentos adaptados, treinamento dos candidatos à vaga, bem como adaptação daqueles que não possuem deficiência no convívio social com a diversidade. (MENDONÇA, 2010 p.174)

O artigo 34 do Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999, reza o seguinte:

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

A questão da inclusão da pessoa com deficiência ainda apresenta características segregatícias. O mercado de trabalho está exigente e obstáculos tais como transporte não adaptado, falta de preparo escolar e profissional, barreiras sociais entre outras são vivenciados pelas pessoas com deficiência (CARVALHO-FREITAS, 2009).

Segundo Lopes (2005 p.99), muitas pessoas com deficiência deixam de aceitar alguma oferta de emprego por não poderem se locomover dignamente para o local de trabalho.

Pode-se concluir que a questão está em buscar perspectivas acerca da inclusão social eficaz no mercado de trabalho e contribuir para o cenário científico a respeito de um tema muito importante, que está à tona no dia-a-dia das empresas, mas é pouco estudado ainda.

### **1.1 Problema da pesquisa**

A autora deste trabalho tem construído uma experiência no acompanhamento de jovens deficientes que se preparam para o trabalho e que nele se inserem, buscando uma adaptação. Diante do desafio de promover a inclusão desses jovens, surgiu o interesse em estudar como vem ocorrendo esta inclusão e como a empresa e os colegas de trabalho recebem o jovem aprendiz.

Os diversos trabalhos mencionados nesta dissertação têm abordado questões acerca de acessibilidade, planejamento arquitetônico, entre outros, mas com relação à seleção, inclusão, desenvolvimento, acompanhamento, itens relacionados à gestão, poucos trabalhos têm adotado este foco.

Tendo como referência as constatações levantadas mediante estudos na literatura sobre o tema, o presente trabalho busca investigar a seguinte questão: **De que maneira está se efetivando a inclusão e o desenvolvimento de jovens**

## **aprendizes com deficiência no mercado de trabalho de uma empresa da região metropolitana de Belo Horizonte?**

### **1.2 Objetivos da pesquisa**

Para responder à questão proposta, foram definidos os seguintes objetivos:

#### **1.2.1 Objetivo geral**

Analisar de que maneira vem se efetivando a inclusão e o desenvolvimento de jovens aprendizes com deficiência no mercado de trabalho de uma empresa da região metropolitana de Belo Horizonte.

#### **1.2.2 Objetivos específicos**

- Identificar a percepção das pessoas com deficiência sobre a importância da sua inclusão no mercado de trabalho para a construção de sua identidade.
- Identificar a percepção de gestores de uma empresa de grande porte da região metropolitana de BH sobre a inclusão de deficientes na organização.
- Identificar a percepção dos pares de pessoas com deficiência sobre a inclusão de jovens aprendizes PcD na organização pesquisada.

### **1.3 Justificativa**

Para a autora, que é gerente de recursos humanos de uma empresa de grande porte, este trabalho se reveste de grande importância, porque permite uma reflexão sobre o cotidiano de seu trabalho.

Para a empresa estudada, a pesquisa permitirá identificar pontos positivos da percepção de seus gestores e aspectos que poderão ser aprimorados, permitindo a realização de atividades mais adequadas e inseridas no espírito da lei.

Para a sociedade, o presente trabalho constitui um alerta para a necessidade de não apenas se oferecer à pessoa deficiente uma oportunidade de trabalho, mas também de propiciar a ela o desenvolvimento necessário para continuar na empresa e ter progressão profissional e pessoal.

Para a academia, trata-se de um enriquecimento do campo de estudos sobre as pessoas com deficiências, pois apresenta pesquisas já realizadas e traz os resultados de mais uma sobre este assunto tão relevante.

Usando os termos de busca: “Pessoas com deficiência”, “inserção de deficientes no mercado de trabalho”; “auto-percepção de pessoas com deficiência” e “trabalho e identidade” foi buscada a produção científica disponível nos sites CAPES, Scielo, Encontro Nacional de Pesquisa em Administração (EnANPAD), Revista de Administração Contemporânea (RAC) e Revista de Administração de Empresas (RAE), bem como livros e periódicos. O período coberto pelo levantamento da produção científica se refere aos últimos 10 anos, ou seja, de 2003 a 2013.

Foi possível verificar que as pesquisas sobre inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho estão ultrapassando as fronteiras da Lei de Cotas e trazendo contribuições como: as formas de se ver as pessoas com deficiência (CARVALHO-FREITAS; MARQUES 2010); a forma com que se olha para a PcD no contexto das relações de trabalho, indo além da caridade ou do cumprimento das cotas (BELTRÃO E BRUNSTEI 2011); as características do processo de socialização das PcDs nas organizações (CARVALHO-FREITAS 2010) e as ações das políticas públicas de empregabilidade para PcDs existentes no Brasil (MANHÃES, 2010) e a forma como a deficiência é vista pelos gerentes, além das ações de adequação das condições e práticas de trabalho (CARVALHO-FREITAS; MARQUES 2010).

Este trabalho pretende complementar os listados acima, trazendo para a academia a visão daqueles que lidam diretamente com o problema e oferecendo aos gestores melhores informações sobre a tarefa de inclusão e desenvolvimento de pessoas com deficiência no mercado formal de trabalho.

Além disso, para a autora e para a organização pesquisada, o trabalho constitui uma contribuição para a avaliação do “Projeto Pequenos Profissionais Grandes Talentos” destinado a jovens aprendizes com deficiência, dando oportunidade para uma reflexão sobre a percepção que se tem desta atividade e a avaliação de seus resultados para os deficientes, para seus colegas de trabalho, para os gestores organizacionais e para a empresa que os acolhe.

#### **1.4 Estrutura da dissertação**

Esta dissertação é estruturada do seguinte modo: na Introdução apresenta-se o tema, fala-se da relevância do mesmo citando diversos autores que o abordam, identifica-se a questão norteadora da pesquisa e definem-se os objetivos.

O segundo capítulo aborda o referencial teórico da dissertação, cobrindo os temas:

- **Pessoas com deficiência:** conceito de deficiência, a trajetória da pessoa com deficiência na história, caracterização e tipos de deficiência; legislação que aborda o tema pessoas com deficiência; os termos inserção e inclusão no que se refere à pessoa com deficiência.
- **Significado do trabalho e identidade pessoal:** conceito de identidade, importância do trabalho como fator relevante na construção deste processo.

O terceiro capítulo apresenta a metodologia adotada para a realização da presente pesquisa, caracterizando a modalidade de pesquisa, os instrumentos de coleta de dados, os sujeitos de pesquisa e a técnica de interpretação dos resultados.

O quarto capítulo apresenta a empresa estudada, definindo o contexto de análise e faz referências ao Programa Jovens Aprendizes, que se coloca como motivador do



presente trabalho. O quinto capítulo aborda os resultados encontrados mediante aplicação dos instrumentos de coleta de dados, confrontando tais resultados com a teoria abordada no terceiro capítulo.

O sexto e último capítulo apresenta as considerações finais, tecendo considerações sobre a pesquisa realizada, apontando suas limitações e sugerindo questões para os próximos trabalhos.

## **2 REFERENCIAL TEÓRICO**

O referencial teórico deste trabalho aborda os seguintes temas:

- Pessoas com deficiência: conceito de deficiência, caracterização e tipos de deficiência; trajetória histórica das pessoas com deficiência; legislação sobre inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho; os termos inserção e inclusão no que se refere à pessoa com deficiência;
- O significado do trabalho e identidade pessoal: conceito de identidade; significado do trabalho; a importância do trabalho para a construção da identidade; inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

### **2.1 Pessoas com Deficiência**

Esta temática, que constitui o primeiro suporte teórico desta dissertação, aborda a concepção de pessoas com deficiência, a caracterização e os tipos de deficiência, a legislação referente à inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

#### **2.1.1 A trajetória da pessoa com deficiência na história**

Ao longo da história, a pessoa com deficiência foi sendo tratada de diferentes modos, tendo variações até mesmo de terminologias empregadas para designar a sua condição. Refletir sobre esta história implica um exercício importante para compreender alguns resultados de escolhas culturais, em consonância com a época e contexto vivido.

Sendo assim, o resgate histórico inicia-se na antiguidade, em que as relações econômicas do homem com a sua realidade eram sustentadas pela agricultura, pela pecuária e pelo artesanato. Nessa época, a organização sócio-política se dava da

seguinte forma: “Homem”era o senhor, o dono dos bens;os demais indivíduos, não detentores de bens se mantinham na condição de sub-humanos, não lhes cabendo atribuição de valor (ARANHA, 2003)

A deficiência, nessa época, inexistia enquanto problema, sendo que as crianças portadoras de deficiências imediatamente detectáveis eram submetidas á “exposição”, ou seja, ao abandono, ao relento, até a morte (ARANHA, 1979; PESSOTI; 1984*apud* ARANHA, 2003).

Na Idade Média, a atividade econômica ainda é ruralizada, e o sistema de produção feudal. Há uma forte presença da Igreja Católica, e a sociedade é hierarquizada e estática, com pouca mobilidade social: nobreza feudal (detentores das terras), o clero (membros da Igreja Católica com grande poder) e a terceira camada da sociedade era formada por servos, responsáveis pela produção.

Com o advento do Cristianismo, todos passaram a ser considerados filhos de Deus, possuidores de alma, merecendo respeito à vida e caridade no tratamento (ARANHA, 2001). Em função deste advento religioso e das novas ideias cristãs o diferente não produtivo (deficiente) adquire “status” de humano e possuidor de uma alma (ARANHA, 2003).

Nesse contexto, a família e a Igreja passam a assumir papéis importantes na vida de crianças e adultos deficientes; apesar de não terem nenhuma organização formal para tal, se articulam de forma a oferecer assistência, custódia e cuidado ao diferente não produtivo (no caso, o diferente não produtivo significa deficiente) (ARANHA, 2003).

A Idade Moderna, por sua vez, representa um período de diversificação e surgem novas interpretações dos costumes medievais. As relações humanas e as formas de interpretar o mundo se alteram, relegando-se ao segundo plano o debate sobre as leis divinas, brotando novos questionamentos. O homem, até então tido como ser frágil e submisso à vontade de Deus, passa a buscar novos conhecimentos, questionar fatos, tendo como amparo a razão e o espírito crítico.

Neste contexto, os deficientes são tidos como os indivíduos não produtivos que oneram a sociedade, uma vez que requerem custos para o seu sustento e manutenção. Com os avanços da medicina moderna, a demência e a amênia deixaram de ser vistas como problemas teológicos e morais e passaram a ser vistas como problema médico. (ARANHA, 2003, p. 11).

A Idade Contemporânea, iniciada a partir da Revolução Francesa (1789,d.C) foi inicialmente marcada pela corrente filosófica iluminista, que elevava a importância da razão. Esse período abarca o desenvolvimento e consolidação do regime capitalista no ocidente e o problema crucial passou a ser o próprio homem na sociedade.

Nesta nova sociedade, as atitudes para com os deficientes se modificaram, e começaram a se desenvolver atitudes de responsabilidade pública pelas necessidades da pessoa com deficiência. Fortaleceram-se as discussões sobre o fato de a pessoa com deficiência ser cidadã como qualquer outra, sendo detentora dos mesmos direitos e oportunidades disponíveis na sociedade, independentemente do tipo e grau de comprometimento da deficiência (ARANHA, 2003, p.14).

Observa-se que, ao longo do tempo, foi se delineando um amadurecimento da sociedade para os tratamentos dados a pessoas com deficiência. Assim, essas pessoas, que em certo momento foram vistas como inúteis, incapacitadas, passaram depois a constituir objeto de caridade e filantropia.

Esta tem sido a trajetória que tem marcado as relações da sociedade com as pessoas com deficiência, ora marcadas pela exclusão, ora pela segregação, sendo que, em ambos os casos, foi-se submetendo a pessoa com deficiência a barreiras limitadoras de seu desenvolvimento e impossibilitando-a de exercer a cidadania, o espírito crítico e até mesmo impedindo-a de construir uma identidade.

Sasaki (2009) apresenta os termos utilizados ao longo da história para se referir a pessoas com deficiência: inválidos, defeituosos, indivíduos com deformidade, excepcionais, deficientes e considera que todos esses termos são discriminatórios. Justifica-se, por isto, o uso da expressão pessoa com deficiência.

Corroborando acerca da trajetória da Pessoa com Deficiência na história, Sasaki (2009) traz a história e evolução de termos utilizados para chamar as pessoas que tem deficiência, sendo cada um bem peculiar e compatível com os valores da época em que eram empregados:

- **“Inválidos”** – Trazia o significado de falta de valor e inutilidade para a sociedade;
- **“Incapacitados”** - Termo utilizado até meados dos anos 60, trazia o significado de falta e redução de capacidade do indivíduo;
- **“Defeituoso”, “O deficiente”, “O excepcional”** - termos utilizados entre as décadas 60 e 80, sendo que cada um trazia um significado bem particular na seguinte sequência: o primeiro termo para designar o indivíduo com deformidade, o segundo termo para chamar aquele que executa funções básicas da vida de uma maneira diferente das pessoas sem deficiência e o terceiro termo para chamar o indivíduo com deficiência intelectual;
- **“Pessoas deficientes”** – Termo utilizado entre os anos de 1981 a 1987 e despertava para o nascimento de valores de igualdade, direitos e dignidade para as pessoas com deficiência;
- **“Pessoas portadoras de deficiência”**– Termo utilizado entre 1988 a 1993, na mesma época também surgiu “Pessoas especiais” que nada trouxe para agregar valor diferenciado às pessoas com deficiência;
- **“Pessoas com deficiência”**- Termo que surgiu em meados de 1994 é utilizado até os dias atuais, que transmite o empoderamento dessas pessoas e a exigência de inclusão em todos os aspectos da vida e da sociedade.

Não esconder ou camuflar a deficiência e mostrar com dignidade a realidade da deficiência, além de combater o eufemismo que tentava iludir as diferenças foram alguns dos princípios que nortearam os movimentos para que se chegasse ao entendimento de como se deveriam chamar as pessoas com deficiência. (SASSAKI, 2009).

### 2.1.2 Deficiência: conceito, caracterização e tipos

Para iniciar a abordagem deste conceito, parece oportuno a esta autora mencionar a expressão poética da Professora Renata Vilella da Escola Flor Amarela, que vem carregada da emoção daqueles que são diferentes e, por este motivo, alijados do ambiente frequentado pelas pessoas supostamente normais.

Deficiente - é aquele que não consegue modificar sua vida, aceitando as imposições de outras pessoas ou da sociedade em que vive, sem ter consciência de que é dono do seu destino. Louco - é quem não procura ser feliz. Cego - é aquele que não vê seu próximo morrer de frio, de fome, de miséria. Surdo - é aquele que não tem tempo de ouvir um desabafo de um amigo, ou o apelo de um irmão. Mudo - é aquele que não consegue falar o que sente e se esconde por trás da máscara da hipocrisia. Paralítico - é quem não consegue andar na direção daqueles que precisam de sua ajuda. Diabético - é quem não consegue ser doce. Anão - é quem não sabe deixar o amor crescer. E miserável somos todos que não conseguimos falar com Deus (VILELLA).

É oportuno buscar entender como esta sendo feita a definição do termo deficiência em outros países, neste sentido corrobora Oliveira (2009) que realizou uma pesquisa para analisar alguns aspectos das políticas adotadas para emprego e inclusão de PcDs, nos Estados Unidos, União Europeia e Brasil. Na referida pesquisa veio à tona o conceito de deficiência nos respectivos países:

(...) A definição de deficiência adotada no contexto dos Estados Unidos, descrita no ADA (*The American With Disabilities Act*), relacionasse a uma parcela populacional que vêm enfrentando restrições vinculadas a uma história de tratamento desigual, baseado em estereótipos que não indicam a verdadeira contribuição desses indivíduos como participantes da sociedade. Já no *European Action Plan*, documento relativo à política adotada na União Europeia, não existe uma conceituação exata para o termo, porém o posicionamento contrário ao assistencialismo e a defesa do convívio e participação ativa da pessoa com deficiência na sociedade são alguns de seus norteadores. No que diz respeito ao Decreto 3.298/99, proposto no Brasil, a deficiência constitui-se por limitações que afetam a audição, a visão, a cognição, a dois ou mais desses sentidos e, por fim, áreas como mobilidade, flexibilidade, coordenação motora e percepção (OLIVEIRA, 2009).

Santos (2008) considera que a deficiência ainda é entendida em alguns momentos como uma expressão do azar, da tragédia pessoal e uma experiência enfrentada apenas no âmbito privado.

De acordo com a Organização Mundial de Saúde (OMS), deficiência é o termo usado para definir a ausência ou a disfunção de uma estrutura psíquica, fisiológica ou anatômica.

Segundo Carvalho-Freitas e outros (2008, p. 24), a deficiência é entendida como a alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, que em função de contingências históricas, sociais e espaciais poderá resultar em perda de autonomia para a pessoa. Além dessa perda de autonomia, há outros resultados tão impactantes quanto a discriminação social (CARVALHO-FREITAS 2008).

Esta autora comenta que a deficiência pode ser observada a partir de sete diferentes pontos de vista, quais sejam: a) Concepção espiritual, que aborda a deficiência como um fenômeno espiritual e caracteriza-se pela expressão de caridade em relação às pessoas com deficiência; b) a abordagem baseada em pressupostos de normalidade, que leva em conta as diferenças do deficiente em relação às pessoas consideradas normais e apontam situações embaraçosas, acidentes relacionados a essas pessoas; c) a concepção que relaciona a deficiência à questão da inclusão, que focaliza a necessidade de adaptação do ambiente e das condições de trabalho para inserção do deficiente; d) a perspectiva do desempenho, que enfatiza a percepção das pessoas quanto à produtividade e à qualidade do trabalho de pessoas com deficiência; e) o ponto de vista do vínculo, que ressalta o comprometimento e a estabilidade das pessoas com deficiência no trabalho; f) a abordagem que privilegia os benefícios da contratação das pessoas com deficiência para a imagem da empresa e para o clima organizacional; g) a perspectiva que considera, sobretudo, a necessidade de treinamento das pessoas com deficiência, para que possam ser inseridas no trabalho e consigam desempenhar bem as tarefas.

Carvalho-Freitas considera que essas concepções foram sendo construídas ao longo do tempo e a adoção de cada uma delas exerce um efeito significativo sobre a maneira pela qual as pessoas são aceitas nas organizações, sobre os planos de inclusão dessas pessoas e sobre a representação que os colegas de trabalho têm do profissional que tem uma deficiência.

A Organização das Nações Unidas (ONU) tem se preocupado com as pessoas com deficiência e considera que 10% da população mundial, ou seja, 720 milhões de pessoas vivem com uma deficiência. A mesma organização realça que aproximadamente 80% dessas pessoas vivem em países em desenvolvimento. Entre as pessoas mais pobres do mundo, 20% têm algum tipo de deficiência (NAÇÕES UNIDAS NO BRASIL, 2013).

Estudos realizados pela ONU têm apontado que mulheres e meninas com deficiência são particularmente vulneráveis a abusos, sendo frequentemente vítimas de violência e estupro. Pessoas com deficiência têm, também, menores probabilidade de obter ajuda da polícia, assim como proteção jurídica ou cuidados preventivos. Cerca de 30% dos meninos ou meninas de rua têm algum tipo de deficiência, e nos países em desenvolvimento, 90% das crianças com deficiência não frequentam a escola (NAÇÕES UNIDAS NO BRASIL, 2013).

Um levantamento realizado nos Estados Unidos, em 2004, indicou que apenas 35% das pessoas economicamente ativas portadoras de deficiência estão em atividade de fato – sendo que 78% das pessoas sem deficiência estão em atividade. Em outro estudo, realizado em 2003 pela Universidade de *Rutgers* (EUA), um terço dos empregadores entrevistados disseram que acreditam que pessoas com deficiência não podem efetivamente realizar as tarefas do trabalho exigido. Além disso, um motivo comum alegado pelas empresas para a não contratação de pessoas com deficiência foi o medo do custo de instalações especiais (NAÇÕES UNIDAS NO BRASIL, 2013).

Tem-se verificado que as necessidades e os direitos das pessoas com deficiência têm sido uma prioridade na agenda das Nações Unidas durante pelo menos três décadas. Mais recentemente, após anos de esforços, a Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo foram adotadas em 2006 e entraram em vigor em 3 de maio de 2008.

A *UN Enable* – que reúne o Secretariado da Convenção e dá voz ao compromisso das Nações Unidas de defender os direitos e a dignidade das pessoas com deficiência – descreve o documento como um marco para uma mudança de



paradigma, deixando de lado o fato de as pessoas com deficiência serem vistas como objetos de caridade, para visualizá-las como portadoras de direitos. E como tal, são capazes de reivindicar os direitos e a tomada de decisões para as suas vidas com base em seu consentimento livre e esclarecido, bem como de serem membros ativos da sociedade.

A legislação brasileira também tem se detido em conceituar o que seja uma pessoa com deficiência e em estabelecer uma relação desse indivíduo com o trabalho.

O Decreto 129 de 22/05/1991 dispõe sobre o que define pessoa portadora de deficiência com o foco na questão de empregabilidade da pessoa deficiente:

Para efeitos desta Convenção, entende-se por “pessoa deficiente” todas as pessoas cujas possibilidades de obter e conservar um emprego adequado e de progredir no mesmo fiquem substancialmente reduzidas devido a uma deficiência de caráter físico ou mental devidamente comprovada. (BRASIL, 1991)

O Decreto 914 de 06/09/1993 dispõe sobre o que define pessoa portadora de deficiência:

Art. 3º - Considera-se pessoa portadora de deficiência aquela que apresenta, em caráter permanente, perdas ou anormalidades de sua estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica, que gerem incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano (BRASIL, 1993).

O Decreto nº 3.298, de 1999 que regulamenta a Lei nº 7.853 de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência e para efeitos deste decreto:

**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

congenita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções; (Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004)

**II - deficiência auditiva** - perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500HZ, 1.000HZ, 2.000Hz e 3.000Hz; (Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004)

**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 60º; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores; (Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004)

**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, tais como: comunicação, cuidado pessoal, habilidades sociais, utilização dos recursos da comunidade (Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004), saúde e segurança, habilidades acadêmicas, lazer e trabalho;

**V - deficiência múltipla** – associação de duas ou mais deficiências.

O Decreto 3.956 de 08/10/2001 em seu artigo 1º dispõe sobre o que define pessoa com deficiência, trazendo um elemento novo, ou seja, a deficiência além do nível biológico:

O termo “deficiência” significa uma restrição física, mental ou sensorial, de natureza permanente ou transitória, que limita a capacidade de exercer uma ou mais atividades essenciais da vida diária, causada ou agravada pelo ambiente econômico e social (BRASIL, 2001).

Atualmente, especialistas no estudo do assunto vêm utilizando o termo deficiente ou pessoa com deficiência, o que justifica a denominação que se adota neste trabalho.

### 2.1.3 Os termos inserção e inclusão no que se refere ao deficiente

De acordo com o DicionárioHolanda (2007), o substantivo inclusão significa ação ou efeito de incluir enquanto inserção significa ação de inserir. Ainda segundo Holanda (2007), o verbo incluir significa compreender, abranger e o verbo inserir, significa introduzir, fazer entrar, colocar no meio de outros.

É notória a distinção entre inclusão e inserção, sendo que a primeira leva à necessidade de compreender e se há compreensão, há empatia, cuidado com o outro. Enquanto inserir remete apenas a colocar no meio de outros, o que leva a entender quando não há busca por compreensão ou adaptações, o simples fato de propiciar a entrada sustenta a ação. Logo se pressupõe que inserir não garante a inclusão. A história das fases vividas pelas pessoas com deficiência irá demonstrar essa diferença entre inclusão e inserção. A trajetória histórica da PcD demonstra que até mesmo a terminologia que designa sua condição foi sofrendo mutações adaptações e alterações, conforme foi evoluindo o entendimento sobre a condição de pessoas com deficiência.

Segundo Sasaki(1997), são quatro as fases que passaram as PcD's:

- **Exclusão** – As pessoas com deficiência eram excluídas da sociedade, consideradas sem utilidade e incapazes para trabalhar;
- **Segregação** – Nesta fase as pessoas com deficiência eram privadas do convívio social. Nesta mesma fase surgem as instituições para prestação de serviço à PcD, confirmando realmente uma etapa segregatória: escolas especializadas, manicômios, centro de reabilitação entre outros.
- **Integração** - Trata-se da fase em que a pessoa com deficiência passa a ser contratada por empresas. Porém elas são designadas para setores exclusivos, distantes do contato com o público. Trata-se da “inserção” da pessoa deficiente preparada para conviver em sociedade. (SASSAKI, 1999 p.43).
- **Inclusão** - Fase que atualmente está em processo de construção entre os brasileiros. Conceitua-se a inclusão social como processo pelo qual a sociedade se adapta para poder incluir (SASSAKI, 1999, p.41).

A inclusão social é um processo bilateral no qual as pessoas ainda excluídas e a sociedade buscam em parceria equacionar problemas, decidir sobre soluções e efetivar a equiparação de oportunidades para todos (SASSAKI, 1999, p.41).

A inclusão perpassa por caminhos até então não praticados nas fases anteriores, e irá requerer das empresas e sociedade a adoção de valores tais como: diversidade humana, o respeito às diferenças, a disponibilidade para mudanças e adaptações.

As empresas que se propuserem a ser inclusivas deverão estar dispostas a seguir o caminho do investimento em compreensão técnica, diagnósticos de áreas e atividades possíveis de adaptação. Além de trabalhar mudanças em práticas administrativas, deverão promover um trabalho para a sensibilização e capacitação de equipe para recebimento e inclusão efetiva da pessoa com deficiência. Através da informação e sensibilização dos líderes e liderados é possível romper barreiras, conscientizar e possibilitar um convívio livre de segregações e discriminações. Para que haja a inclusão é preciso cooperação.

É possível inferir, a partir das considerações feitas, que a lei pode garantir a inserção do deficiente no mercado de trabalho, mas a inclusão deste sujeito é um processo mais complexo, que requer uma interação dele com seus pares. Logo, para que a pessoa com deficiência seja incluída no trabalho, importa que ela seja aceita pelos demais trabalhadores e que seu trabalho tenha sentido na organização.

#### **2.1.4 Legislação que aborda o tema Pessoas com Deficiência**

Antes de detalhar a legislação Brasileira sobre o tema Pessoas com Deficiência é oportuno situar e relativizar como se tem tratado a respeito de políticas públicas nesta área em outras realidades distintas a do Brasil. Novamente a autora Oliveria (2009) traz considerações sobre políticas públicas a cerca do tema Pessoas com Deficiência. A autora esclarece quais são os objetivos a serem alcançados com a criação de documentos tais como o ADA nos Estados Unidos e o *European Action Plan* na União Européia:

Quanto aos objetivos dos documentos ora mencionados, tem-se que, no caso dos Estados Unidos, a luta contra a discriminação, por meio de suporte fornecido pelo Governo Federal, mostra-se como um aspecto fundamental explicitado no ADA. Já as metas da União Europeia, explicitadas no *European Action Plan*, definem-se pela elaboração de políticas, pelo combate à discriminação e à marginalização das pessoas com deficiência e, por último, pela promoção de acessibilidade. No contexto brasileiro, os objetivos propostos no Decreto 3.298/99 se vinculam à Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, que prevê a acessibilidade aos serviços disponíveis na sociedade, atuação em diversas áreas dirigida à prevenção da deficiência, à eliminação de suas diferentes causas e à inclusão social e o desenvolvimento de programas na área e a formação de recursos humanos (OLIVEIRA, 2009).

De acordo com o Relatório Mundial sobre a Deficiência (2012), há superproteção nas leis de trabalho em alguns países:

Muitos países, principalmente na Europa Oriental, têm uma visão superprotetora dos trabalhadores com deficiência. Seus códigos trabalhistas, por exemplo, diminuem os dias de trabalho, com mais períodos de descanso, mais períodos remunerados, e maiores indenizações, independentemente da necessidade. Essas regulamentações são feitas com as melhores intenções, mas podem, em alguns casos, levar os empregadores a ver os trabalhadores com deficiência como menos produtivos e mais caros - portanto, menos desejáveis do que os sem deficiência (RELATÓRIO MUNDIAL SOBRE A DEFICIÊNCIA, p. 248, (2012).

A Constituição Federal do Brasil, que é a lei maior, a Carta Magna, foi promulgada no dia 5 de outubro de 1988. A Constituição Federal, que traz como princípios a igualdade e dignidade humana, organiza o Estado brasileiro, define os direitos dos cidadãos, estabelece limites para o poder dos governantes e representa um avanço do povo brasileiro em direção à democracia, trata diretamente das Pessoas com Deficiência nos seguintes artigos:

**Art. 7º** São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

.....  
 XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência; **Art. 23.** É competência comum da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios:

.....

II - cuidar da saúde e assistência pública, da proteção e garantia das pessoas portadoras de deficiência;

**Art. 24.** Compete à União, aos Estados e ao Distrito Federal legislar concorrentemente sobre:

XIV - proteção e integração social das pessoas portadoras de deficiência;

.....  
**Art. 37.** A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte: (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998):

VIII - a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão;

**Art. 203.** A assistência social será prestada a quem dela necessitar, independentemente de contribuição à seguridade social, e tem por objetivos:

.....  
 IV - a habilitação e reabilitação das pessoas portadoras de deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária;

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

**Art. 208.** O dever do Estado com a educação será efetivado mediante a garantia de:

.....  
 III - atendimento educacional especializado aos portadores de deficiência, preferencialmente na rede regular de ensino;

**Art. 227.** É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão. (Redação dada Pela Emenda Constitucional nº 65, de 2010)

§ 1º O Estado promoverá programas de assistência integral à saúde da criança, do adolescente e do jovem, admitida a participação de entidades não governamentais, mediante políticas específicas e obedecendo aos seguintes preceitos: (Redação dada Pela Emenda Constitucional nº 65, de 2010)

.....  
II - criação de programas de prevenção e atendimento especializado para as pessoas portadoras de deficiência física, sensorial ou mental, bem como de integração social do adolescente e do jovem portador de deficiência, mediante o treinamento para o trabalho e a convivência, e a facilitação do acesso aos bens e serviços coletivos, com a eliminação de obstáculos arquitetônicos e de todas as formas de discriminação. (Redação dada Pela Emenda Constitucional nº 65, de 2010)

§ 2º - A lei disporá sobre normas de construção dos logradouros e dos edifícios de uso público e de fabricação de veículos de transporte coletivo, a fim de garantir acesso adequado às pessoas portadoras de deficiência.

A lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989. Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - Corde, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências.

O Decreto nº 129 de 22 de Maio de 1991. Promulga a Convenção nº 159, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), sobre a reabilitação profissional e emprego de pessoas deficientes.

A Resolução ONU 48/96, de 20 de dezembro de 1993 da qual o Brasil é signatário, respeitando assim tal resolução como Lei, traz normas sobre a equiparação de oportunidades para Pessoas com Deficiência, consiste de requisitos, normas e medidas de implementação para a igualdade de participação em acessibilidade, educação, emprego, renda e seguro social, vida familiar e integridade pessoal, cultura, recreação e esportes e religião, informação e pesquisa, políticas de planejamento, legislação, políticas econômicas e outros temas pertinentes.

O Decreto nº 3.298 de 20 de Dezembro de 1999. Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências.

O Decreto nº 3.956 de 08 de Outubro de 2001. Promulga a Convenção Interamericana para eliminação de todas as formas de discriminação contra as pessoas portadoras de deficiência.

A Instrução Normativa n.º 20/01. Dispõe sobre procedimentos a serem adotados pela Fiscalização do Trabalho no exercício da atividade de fiscalização do trabalho das pessoas portadoras de deficiência.

A Portaria nº 1199, de 28 de outubro de 2003 aprova normas para a imposição da multa administrativa variável prevista no art. 133 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, pela infração ao art. 93 da mesma Lei, que determina às empresas o preenchimento de cargos com pessoas portadoras de deficiência ou beneficiários.

De acordo com Instrução Normativa nº 20/01 o cálculo da cota deverá ser:

**Art. 10** O Auditor-Fiscal do Trabalho verificará, mediante fiscalização direta ou indireta, se a empresa com cem ou mais empregados preenche o percentual de 2 a 5 por cento de seus cargos com beneficiários reabilitados da Previdência Social ou com pessoa portadora de deficiência habilitada, na seguinte proporção:

- I - até duzentos empregados, dois por cento;
- II - de duzentos e um a quinhentos empregados, três por cento;
- III - de quinhentos e um a mil empregados, quatro por cento; ou
- IV - mais de mil empregados, cinco por cento.

§ 1º Para efeito de aferição dos percentuais dispostos neste artigo, será considerado o número de empregados da totalidade dos estabelecimentos da empresa.

§ 2º Os trabalhadores a que se refere o caput poderão estar distribuídos nos diversos estabelecimentos da empresa ou centralizados em um deles.

De acordo com o Ministério do Trabalho (2007) a condição da pessoa com deficiência pode ser comprovada por meio de Certificado de Reabilitação Profissional emitido pelo INSS ou comprovado por meio de laudo médico, atestando enquadramento legal conforme as descrições estabelecidas no 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 a autorização expressa do (a) empregado (a) para utilização do mesmo pela empresa, tornando pública a sua condição.

De acordo com o art. 2º, parágrafo único, do Decreto nº 5.580/05 não há nenhum impedimento para que uma pessoa com deficiência seja contratada como aprendiz; ao contrário, isto pode se constituir um importante instrumento de qualificação, haja vista que sequer há limite de idade para que a PcD ingresse como aprendiz.

### **2.1.5 A fiscalização do cumprimento da lei**

O Decreto nº 3.298, de 1999 que regulamenta a Lei nº 7.853 de 24 de outubro de 1989, dita em seu art. 36, § 5º que compete ao Ministério do Trabalho e Emprego estabelecer sistemática de fiscalização, avaliação e controle das empresas, bem como instituir procedimentos e formulários que propiciem estatísticas sobre o número de empregados portadores de deficiência e de vagas preenchidas, para fins de acompanhamento.

De acordo com o art. 10, §5º da Instrução Normativa nº 20/01 pode ser lavrado pelo Auditor-Fiscal do Trabalho auto de infração com o número de trabalhadores que deixou de ser contratado, tendo em vista a aplicação do percentual referido no caput do referido artigo.

Quanto à multa pelo não cumprimento da Lei de Cotas, está prevista na Lei nº 8.213, de 24 de Julho 1991 em seu artigo 133, conforme estabelece a Portaria nº 1199, de 28 de Outubro de 2003:

Art. 1º Esta Portaria fixa parâmetros para a gradação da multa administrativa variável prevista no art. 133 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991 pela infração ao art. 93 da mesma Lei.

Art. 2º A multa por infração ao disposto no art. 93 da Lei nº 8.213, de julho de 1991, será calculada na seguinte proporção: I - para empresas com cem a duzentos

empregados, multiplicar-se-á o número de trabalhadores portadores de deficiência ou beneficiários reabilitados que deixaram de ser contratados pelo valor mínimo legal, acrescido de zero a vinte por cento;

II - para empresas com duzentos e um a quinhentos empregados, multiplicar-se-á o número de trabalhadores portadores de deficiência ou beneficiários reabilitados que deixaram de ser contratados pelo valor mínimo legal, acrescido de vinte a trinta por cento;

III - para empresas com quinhentos e um a mil empregados, multiplicar-se-á o número de trabalhadores portadores de deficiência ou beneficiários reabilitados que deixaram de ser contratados pelo valor mínimo legal, acrescido de trinta a quarenta por cento;

IV - para empresas com mais de mil empregados, multiplicar-se-á o número de trabalhadores portadores de deficiência ou beneficiários reabilitados que deixaram de ser contratados pelo valor mínimo legal, acrescido de quarenta a cinquenta por cento.

No Brasil, a legislação que impõe o cumprimento de cotas de vagas para PcDs por parte das empresas tem sido responsável pela contratação de muitas pessoas com deficiência em diferentes setores. Fato constatado por Tanaka (2005), em sua pesquisa: as empresas possuem funcionários com diferentes tipos de deficiência, porém sua contratação ocorreu, predominantemente, pela obrigatoriedade da lei.

De acordo com pesquisa realizada por Oliveira (2009), acerca das políticas dos Estados Unidos, União Europeia e Brasil no que tange PcDs, reservada as características distintas, o que pode ser compreendido por se tratar de três realidades particulares, em ambas, é notório o interesse na implementação de ações para garantir a participação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

#### **2.1.6 Inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho**

A lei 8.213, de 24/07/1991, Lei de Cotas, que obriga a contratação de pessoas com deficiência por empresas que tenham a partir de 100 (cem) funcionários, vem

demandando do mercado um aumento efetivo da oferta de vagas para PcDs como cumprimento da exigência imposta pela mesma. Mas ainda falta muita informação sobre como se deve ser feita a inclusão efetivamente, atrelado a crenças e mitos sobre potencialidades, competências e resultados da PcD.

O Relatório Mundial sobre a Deficiência (2012), traz informações de outros países que também realizam intervenções sob medida, estipulando cotas de empregos para pessoas com deficiência nos setores público e privado:

A Alemanha tem uma cota de 5% para o emprego de trabalhadores com deficiência grave nas empresas que empregam mais de 20 pessoas. (...) Na África do Sul, há disposições estatutárias para departamentos governamentais e órgãos estatais estipulando que pelo menos 2% de sua força de trabalho seja composta por pessoas com deficiência (...). A Turquia tem uma cota de 3% para empresas com mais de 50 trabalhadores, com o Estado pagando todas as contribuições da previdência social dos empregadores para trabalhadores com deficiência, até o limite da cota, e metade das contribuições para trabalhadores com deficiência acima da cota.

Em vários casos, multas são impostas aos empregadores que não alcançam suas cotas. Essas multas podem ser usadas para apoiar iniciativas de incentivo à empregabilidade de pessoas com deficiência. Na China, companhias que falham em preencher a cota de 1, 5% pagam uma multa para o Fundo de Garantia de Empregabilidade de Pessoas com Deficiência, que sustenta o treinamento e serviços de colocação profissional para pessoas com deficiência (...).

Na maioria dos países da Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico (OCDE), a taxa de preenchimento das cotas atinge de 50% a 70%. As cotas geram controvérsias. Elas podem ser impopulares entre empregadores, que muitas vezes prefeririam pagar a multa a preencher as cotas. Entre as organizações de pessoas com deficiência, às vezes considera-se que as cotas diminuem o potencial valor dos trabalhadores com deficiência (RELATÓRIO MUNDIAL SOBRE A DEFICIÊNCIA, p.250, 2012)

Segundo Tanaka (2005), a simples existência de leis, por si só, não será suficiente para garantir o acesso e permanência da PcD no trabalho; na prática, há muito o que se desenvolver e analisar, antes de se pensar em uma inserção efetiva e eficiente da PcD no mercado de trabalho.

De acordo com Ribas (2008), não faz sentido contratar pessoas com deficiência apenas porque a legislação brasileira obriga e a fiscalização pune os que não cumprem.

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho, ao se tratar a questão do emprego para a pessoa com deficiência, deve-se buscar uma atividade economicamente rentável, que corresponda não tanto às deficiências do candidato, mas às suas aptidões e ao seu potencial (BATISTA *et al.*,1997).

Ademais, para a PcD os obstáculos são de várias espécies: transporte não adaptado, falta de preparação em nível educacional e profissional, barreiras sociais motivadas pelo desconhecimento das deficiências, o que leva a mitos, preconceitos e rejeições (BRASIL – CORDE, 1997)

O mercado de trabalho está competitivo e conseguir uma vaga pode não ser uma tarefa fácil, exigindo qualificação e preparação além de vontade do candidato, sendo que:

Para o portador de deficiência, o processo e o significado do trabalhar e do estar empregado não são diferentes daqueles que ocorrem para qualquer outra pessoa, mas com um agravante. O portador de deficiência para obter o seu trabalho e mostrar que é capaz, precisa, na grande maioria das vezes, romper mitos: um mito social que o vê como alguém improdutivo e um mito familiar que o vê um eterno bebê, dependente, necessitando sempre de cuidados especiais e estando sem condições de desenvolver um trabalho que represente realização ou satisfação do desejo. (BATISTA *et al.*,1998, p11).

De acordo com Ribas (2008), empregabilidade para as empresas não deve ser compreendida tão somente como oferecer um emprego para as pessoas com deficiência porque a legislação obriga, deve abranger ações de inclusão e permanência, com perspectivas de desenvolvimento e ascensão profissional.

A pessoa deficiente tem condições de escolher uma tarefa e de realizá-la com consciência e participação ativa se estimulada e educada para tal. Existe sempre um tipo de trabalho que a pessoa com deficiência pode realizar com competência e que lhe possibilite uma realização profissional (BATISTA *et al.*,1998). Sobre isso, corrobora Anache (1996) esclarecendo que, para muitos, a deficiência ainda é desconhecida e o desconhecido causa certo desconforto, além de fazer emergir no outro, diferentes atitudes, entre elas a compaixão, curiosidade, medo, superproteção.

Entretanto, fica patente que a PcD que almeja ingressar no mercado de trabalho tem

que lutar por um espaço que seja compatível com sua formação e preparo:

Quando não consegue uma colocação, buscam alternativas como: confeccionar vassouras, vender bilhetes de loterias, entre outras ocupações, dificultando sua independência financeira. Os seus ganhos não são suficientes para a sua sobrevivência (ANACHE, p. 119, 1996)

Sasaki(1999) já alertava que a prática da inclusão social repousa em princípios até então considerados incomuns: aceitação das diferenças individuais, a valorização de cada pessoa, a convivência dentro da diversidade humana, a aprendizagem através da cooperação. Para haver inclusão no mercado de trabalho, os preceitos citados deverão ser privilegiados, lembrando que a contratação de pessoas com deficiência na realidade brasileira ainda é algo novo e bem recente, contando com um histórico bem estigmatizado. Mas pode-se concluir que, aos poucos, a PcDestá recebendo o reconhecimento merecido como cidadão com seus deveres e direitos.

## **2.2 O significado do trabalho e a identidade pessoal**

Esta segunda temática do referencial teórico aborda o conceito de identidade, o significado do trabalho, a importância do trabalho no processo de construção da identidade das pessoas.

### **2.2.1 Conceito de identidade**

O tema identidade tem sido discutido e debatido ao longo de vários anos sob a perspectiva de diversas áreas: psicologia, sociologia, filosofia, história, antropologia, entre outras. Entretanto, no presente trabalho não se privilegia uma dessas abordagens e o enfoque será especificamente sobre a identidade no âmbito do trabalho.

De acordo com Coutinho (2007), identidade tem sido apresentada como um conceito dinâmico, adotado frequentemente para compreender a inserção do sujeito no mundo e sua relação com o outro.

Para Castells (1999), identidade é um processo de construção de significado, e do ponto de vista sociológico toda e qualquer identidade é construída. Ele ressalta a importância em saber diferenciar identidade de papéis. Segundo o autor, em termos mais genéricos pode-se dizer que a identidade organiza significados, enquanto papéis organizam funções.

Segundo Machado (2003), tanto do ponto de vista pessoal, quanto social, a identidade é importante para melhor compreensão de práticas singulares ou coletivas, desencadeadas na atualidade.

De acordo com Goulart (2008), a construção da identidade das pessoas ocorre durante toda a vida, iniciando-se no processo de socialização primária, que tem lugar no ambiente familiar, passando pela socialização secundária, que acontece na escola e nos grupos significativos, e por fim pela socialização profissional e do trabalho.

Goulart (2008) salienta que a construção da identidade é um processo flexível, contínuo e, em cada fase da vida, o meio social exerce sua influência sobre as pessoas, ao mesmo tempo em que é influenciado ou modificado pela ação dos sujeitos. Castells (1999) esclarece que, para a construção da identidade, o indivíduo se vale da matéria prima disponível e fornecida ao longo da história, pela geografia, biologia, instituições produtivas e reprodutivas, pela memória coletiva, por fantasias pessoais e outros.

Machado (2003) corrobora, esclarecendo que, em nível pessoal, a identidade ou o conceito de si mesmo, orienta a ação individual. No plano social, as identidades das pessoas configuram-se como a percepção de si mesmas dentro de um ou vários grupos, e, nesse sentido, direcionam os movimentos, refletindo a ação grupal.

Segundo Vieira (2007, p. 56) a identidade é compreendida como construída no estabelecimento de relações de igualdade e de diferença. A mesma autora complementa que, a partir do processo de socialização nas instituições e organizações, a identidade é construída.

Machado (2003) esclarece acerca da relação dialética para se compreender o conceito de identidade:

O conceito de si é, portanto, uma construção mental complexa, fruto de uma relação dialética que considera o indivíduo igual a seus pares, mas único na sua existência, na sua experiência e vivência pessoal. A igualdade e a diferença permeiam a todo o momento as tentativas de auto-representação por parte dos indivíduos. Assim uma identidade bem construída é aquela que delimitou os limites entre a individualidade e os grupos aos quais a pessoa está vinculada. O resultado é que, embora reunidos na presença física, o eu e o grupo se encontram separados nos processos psíquicos (MACHADO, p 55, 2003).

Sob a ótica do trabalho, Goulart (2008) relata que a identidade no trabalho diz respeito à influência que o trabalho exerce sobre aspectos particulares da pessoa. Machado (2003) alerta que o tipo de relações de trabalho e de poder que é mantido no universo empresarial influencia sobremaneira a construção de identidades.

Para Sainsaulieu *apud* Dubar (2005, p. 151), a identidade profissional é a “maneira como os diferentes grupos no trabalho se identificam com os pares, com os chefes e com os outros grupos; a identidade no trabalho é fundada sobre representações coletivas distintas, construindo atores do sistema social empresarial”. Neste sentido Vieira (2007) corrobora esclarecendo que papel social e identidade não se confundem e nem são sinônimos. A autora elucida, assim como Castells (1999) já dissera que os papéis organizam as funções, enquanto as identidades organizam os significados.

As diversas teorias que abordam o assunto identidade levam à constatação de que se trata de um processo social não fixo, em mutação ao longo da vida, que terá interferência da cultura na qual o sujeito estiver inserido. Neste sentido, Erikson (1971) relata que a identidade é construída ao longo da vida, no “ritmo apropriado e na sequência adequada”, de maneira que, conforme conflitos associados a determinadas faixas de idade são resolvidos, passa-se à etapa seguinte. Dubar (2005) afirma que a identidade nunca é dada, ela é sempre construída.

Diante do exposto pode-se inferir que identidade é um fenômeno social. Atua como um processo em constante construção individual, suscetível às transformações sociais. Uma vez que haja transformações sociais, estas podem ocasionar mudanças nas identidades pessoais.

### 2.2.2 Significado do trabalho

Para iniciar uma reflexão sobre o sentido do trabalho, se faz importante passar pela história e significado do trabalho, que por milênios foi considerado uma maldição, sendo destinado aos sujeitos que não eram nobres. O significado do trabalho, a importância e o sentido a ele atribuído passaram por várias modificações ao longo da história.

Segundo Barros (2005 p. 49), em alguns dicionários etimológicos, a palavra trabalho deriva do latim vulgar *tripaliare*, que significa martirizar com o *tripalium*, instrumento composto de três paus, utilizado para torturar.

Albornoz (1998) também explica o significado da palavra trabalho, que tem sua origem no latim *tripalium*:

*Tripalium* era um instrumento feito de três paus aguçados, algumas vezes ainda munidos de pontas de ferro, no qual os agricultores bateriam o trigo, as espigas de milho, o linho, para rasgá-los e esfiapá-los. A maioria dos dicionários, contudo, registra *tripalium* apenas como instrumento de tortura, o que teria sido originalmente, ou se tornado depois. A *tripalium* se liga o verbo do latim vulgar *tripaliare*, que significa justamente torturar. (ALBORNOS, 1998, p.10-11)

Segundo Drumond (2002), para os gregos o trabalho também não era valorizado, por esse motivo era relegado aos escravos. Na civilização romana também não era muito diferente, o trabalho não era visto como algo nobre ou dignificante ao homem. Para eles, a palavra trabalho significava dor, sofrimento, um fardo destinado aos pobres e a camadas menos favorecidas.

Segundo Barros (2005, p. 54), na Idade Média, no sistema feudal, o modelo é de servidão. Com o declínio da escravidão e em uma época de economia agrária, o



trabalho passa a ser destinado ao servo, que o realizava em troca de proteção dos senhores Feudais. Sua vida não era muito distinta da vida dos escravos, pois eles eram obrigados a trabalhar na terra dos senhores feudais e não tinham condição livre. Trabalhavam em troca de sua estadia nas terras e em defesa do que recebiam para sobreviverem. Os servos poderiam ser maltratados ou encarcerados pelo senhor, que na noite de núpcias também tinha direito a ter relações com a serva da gleba que se cassasse. Portanto, assim como na Antiguidade, na Idade Média o trabalho continuou sendo considerado uma atividade nada dignificante.

O significado do trabalho passa por uma evolução no Renascimento; de acordo com Barros (2005, p. 50), nesta época em que se louva o homem na atuação livre e racional, o trabalho passa a ser visto e encarado como um ato da vontade do homem.

Na religião cristã, o trabalho foi considerado como punição atribuída aos primeiros homens, em razão do pecado. Veja-se a citação do pecado de Adão e Eva e a punição de que ganhariam o pão com o suor do seu rosto. Uma evolução no âmbito do Cristianismo veio com a Reforma Protestante, que se opunha à interpretação cristã adotada até então. Assim, para Martinho Lutero, o trabalho constitui a base e a chave da vida, um modo de servir a Deus. Para Calvino, a vontade de Deus é que todos trabalhem, e o caminho para se ter êxito é o trabalho árduo. Mais tarde, Max Weber iria associar a ética protestante ao que ele chamou de espírito do capitalismo, ou seja, às teorias econômicas adotadas principalmente na América do Norte. (GOULART, 2013)

Outros autores trazem a discussão acerca do significado do trabalho na vida humana com outro olhar, reposicionando a discussão, desvinculando a visão de que caberia exclusivamente ao trabalho pressupostos como cansaço, sofrimento, esgotamento. Arendt (2004, p.16) considera que o trabalho é distinto do labor e da ação, sendo, junto com essas duas outras atividades, uma das condições básicas da vida humana.

Na visão de Demo (2006), trabalho é toda atividade humana que gera algum valor, não apenas monetário, mercantil, mas vital, material ou imaterial. Este autor considera que o conceito de trabalho deva ir além da versão capitalista que existe. Ele reflete sobre o processo de auto-valorização do sujeito através do trabalho, retirando a visão de castigo, punição e pecado e promovendo a visão do trabalho para algo de valor educativo, cultural, produtivo, terapêutico, pessoal e coletivo.

Complementando, Demo (2006, p. 10) realça que o trabalho não é apenas sina, tortura; o trabalho é realização e auto-realização, quando se consegue trabalhar com prazer, por prazer, permitindo o desabrochar da subjetividade em experiências de sociabilidade alternativa.

Corroborando, Dejours (1993), aborda que a atividade profissional é mais que um modo de ganhar a vida, é também uma forma de inserção social. Segundo o autor o trabalho propicia o encontro do trabalhador com muitos outros, dentro do mesmo espaço ou fora dele, deixando de ser apenas uma atividade, mas também uma forma de relação social.

Enriquez (2001, p.58) complementa a importância do trabalho como fator de equilíbrio psíquico na vida das pessoas. Segundo o autor, o homem sem trabalho, não reconhecido em seu trabalho, ou até mesmo sem interesse em seu trabalho está próximo da depressão. O trabalho se manifesta como uma forma de existir, de ter ou pensar ter uma identidade.

Portanto, cabe analisar o trabalho com discernimento, ponderando sempre em função do quanto o seu exercício dignifica ou danifica, equilibra ou desequilibra, valoriza ou desvaloriza o ser humano inserido nele. Além de que o trabalho se apresenta como uma possibilidade de inserção social, em que pessoas, além de exercer suas atividades, estabelecem relacionamentos sociais.

### **2.2.3 A importância do trabalho para a construção da identidade.**

De acordo com Offe (1989), o trabalho tem importância e relevância na vida das pessoas através de dois mecanismos: social e de sobrevivência, sendo o primeiro a possibilidade da construção da identidade do indivíduo através do trabalho e o segundo de âmbito econômico, como sujeito ativo e produtivo.

Jacques (1996) descreve como a articulação entre identidade e trabalho vem de uma tradição que confere ao papel social expressividade na construção da identidade. O trabalho confere valor social ao trabalhador. Segundo a autora, na sociedade ocidental

é conferido ao trabalho grande importância e exaltação, concedendo ao papel do trabalhador um lugar de destaque entre os papéis sociais representativos do eu.

Ainda segundo Jacques (1996), na vida adulta, a inserção no mundo do trabalho aparece como sequência lógica de uma vida “adaptada” e “normal” e como atributo de valor em uma sociedade pautada pelo fator produtivo.

Aranha (2003) acrescenta que é no contexto das relações sociais do trabalho que o homem atua na realidade, modifica-a, transforma-se e constrói sua identidade pessoal e social. A autora contribui esclarecendo que o trabalho, como atividade desenvolvida no contexto de relações sociais de produção, além de determinante essencial da formação da identidade pessoal e social do indivíduo, atua como determinante também de sua autoestima e consciência de dignidade.

Antunes (2005) observa que o mundo do trabalho tem sido vital ao longo da história da atividade humana e Sennett (2008) corrobora, identificando a centralidade do trabalho na vida do indivíduo como instrumento de legitimação e reconhecimento.

Diante dos autores pesquisados e citados, o trabalho assume um lugar de importância na construção da identidade, sendo capaz de promover condições determinantes para a valorização do homem, desenvolvimento da cidadania, formação de autoestima, dignidade e consciência, sendo que o trabalho atua como estruturante das relações sociais e contribuindo na construção da identidade pessoal e social.

### **2.3 Produção científica sobre o tema desta dissertação**

Usando os termos de busca: pessoas com deficiência, inserção de deficientes no mercado de trabalho, auto percepção de pessoas com deficiência; trabalho e identidade, foram consultados os sites responsáveis pela produção acadêmica na área. No site da Capes foram encontrados 243 trabalhos. No site Scielo foram encontrados 80. Os anais do EnANPAD mostraram 41 resultados.

As principais pesquisas relacionadas ao tema do presente trabalho são:

### Quadro 1 - As principais pesquisas relacionadas ao tema do presente trabalho

Autor(es)	Local e Data	Tipo de Trabalho	Resumo
ANACHE, Alexandre Ayach	Revista Brasileira de Educação Especial, Piracicaba, 1996	Artigo - O deficiente e o mercado de trabalho: Concessão ou Conquista?	Pesquisa que visa dar continuidade aos estudos do autor sobre a integração dos indivíduos portadores de deficiência no mercado de trabalho. Os estudos vão demonstrar que mesmo preparadas para assumir um lugar no mercado de trabalho as pessoas com deficiência encontram mais dificuldades do que os não deficientes para conseguirem emprego
BARBOZA, Fernando Vidoi	São Paulo, SP 2003	Dissertação de Mestrado - Centro Universitário Álvares Penteado da Fundação Escola de Comércio Álvares Penteado - UNIFECAP	Analisa as estratégias de RH de 22 empresas para inserção do profissional com deficiência no mercado de trabalho. Aborda aspectos ligados a motivação na empresa, à integração social das PcDs e a legislação específica. Os resultados do trabalho indicam a necessidade de disseminar o conhecimento da legislação que ampara as PcDs.
HEINSKI, Rosângela Maria M. S	Encontro Nacional da ANPAD-EnANPAD, XXVIII, Anais, Curitiba/PR, 2004.	Artigo - Um Estudo sobre a Inclusão da Pessoa Portadora de Deficiência no Mercado de Trabalho.	Discute a inclusão da Pessoa Portadora de Deficiência (PPD) no mercado de trabalho. Analisa a representação que o trabalho tem para as PPD's e, por outro, se busca responder às questões referentes à inclusão do deficiente no âmbito organizacional.
VASCONCELOS, Fernando Donato	Salvador, BA 2005	Tese apresentada ao Programa de Pós-graduação em Saúde Coletiva, Instituto de Saúde Coletiva, Universidade Federal da Bahia	Analisa políticas e práticas de inclusão da pessoa com deficiência física no mercado de trabalho em Salvador, Bahia. Constatou que o sistema de cotas de emprego não basta para garantir um número de vagas suficientes para as pessoas com deficiência. Verificou que a formação profissional não é assumida no Brasil como uma tarefa essencial do Estado.
TANAKA, Elisa Dieko Oshiro; MANZINI, Eduardo José	Revista Brasileira de Educação Especial, 2005.	Artigo - O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência?	Estudo que teve como objetivo identificar o ponto de vista dos empregadores sobre a pessoa com deficiência, o seu trabalho e a sua admissão como funcionária da empresa. Os resultados indicaram que as empresas possuíam funcionários com diferentes tipos de deficiência e a sua contratação ocorreu, predominantemente, pela obrigatoriedade da lei, assim como os cargos as PcDs ocupavam exigiam pouca qualificação e o seu treinamento era realizado no próprio local de trabalho.
OLIVEIRA, Jacqueline Moreira de; ARAÚJO, Jose Newton Garcia de; ROMAGNOLI, Roberta de Carvalho.	<i>Latin- American Journal of Fundamental Psychopathology</i> on line, Maio 2006	Artigo - Dificuldades relativas à inclusão social das pessoas com deficiência no mercado de trabalho	Discute alguns problemas relativos à inserção PcDs no mercado de trabalho, após a vigência do Decreto 3.289 . Levantam-se questões sobre o sentido do trabalho, na dinâmica psíquica e social das PcDs.
DOVAL, Jose Luiz Moraes	Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre 2006	Dissertação de Mestrado - Inclusão de pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho: desafios e tendências	Analisa os desafios e tendências adotados em empresas que se enquadram no proposto pela Lei de cotas para PPDs. O estudo demonstra que a maioria das empresas não cumprem a Lei 8.213/091 e que as PPDs enfrentam padrões socialmente estabelecidos e a falta de educação como principais dificuldades. Mas contam com um bom desempenho entre os que conseguem uma colocação no mercado de trabalho.
CARVALHO-FREITAS, Maria Nivaldade	Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2007	Tese - A inserção de pessoas com deficiência em empresas brasileira - Um estudo sobre as relações entre concepções de	Investigou as relações entre a forma como a deficiência é vista pelos gestores e pessoas responsáveis pela inserção das PcDs nas empresas, as ações de adequação das condições e práticas de trabalho e a qualidade de vida no trabalho por parte das PcDs. Os resultados demonstraram a coexistência de múltiplas concepções de deficiência e indicaram que as empresas tem priorizado as modificações

		deficiência, condições de trabalho e Qualidade de vida no trabalho	nas condições de trabalho mais do que as ações de sensibilização e práticas de RH que assegurem a inserção
Silva, Gláucia Pinheiro da.	Pontifícia Universidade Católica De Minas Gerais, Belo Horizonte 2007	Dissertação - O Significado Do Trabalho Para O Deficiente Visual	A pesquisa possibilitou a compreensão de elementos específicos que dizem respeito aos impactos do trabalho na vida do trabalhador com deficiência visual.
VASCONCELOS, Fernando Donato	Revista Brasileira Saúde Ocupacional, São Paulo, 2010	Artigo - O trabalhador com deficiência e as práticas de inclusão no mercado de trabalho de Salvador, Bahia	Analisa políticas e práticas de inclusão da pessoa com deficiência física no mercado de trabalho em Salvador, Bahia. Considera que a deficiência é, acima de tudo, um produto social, e que as estratégias de inclusão no trabalho adotadas no Brasil são insuficientes. O autor constatou que o sistema de cotas de emprego tem se destacado principalmente pela discussão que traz sobre o tema do direito ao trabalho das pessoas com deficiência. Identificou que as estratégias e práticas de inclusão estão marcadas por situações que denomina de "ironias da desigualdade".
CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda et al.	RAE-Revista de Administração de Empresas, n. 3, p. 264-275, São Paulo 2010.	Artigo - Socialização organizacional de pessoas com deficiência.	Objetiva identificar as principais características do processo de socialização das pessoas com deficiência nas organizações, sob três dimensões do processo de socialização: biográfica, relacional e organizacional.
DE CAMARGO BITTENCOURT, Zelia Zilda Lourenço de Campos; FONSECA, Ana Maria Ribeiro	Paidéia (Ribeirão Preto) 2011	Artigo - Percepções de pessoas com baixa visão sobre seu retorno ao mercado de trabalho	O artigo relata a investigação das expectativas de um possível retorno ao mercado de trabalho de pessoas com baixa visão encaminhadas ao programa de reabilitação do INSS. O estudo demonstra que ainda há pouca informação sobre o deficiente visual e os direitos da pessoa deficiente, alavancando uma grande desvantagem social quando se detém na baixa escolaridade e pouca qualificação profissional, sendo assim um gargalo para a inclusão no mercado de trabalho.
VIOLANTE, Rômulo Rodrigues, LEITE, Lúcia Pereira	Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, 2011	Artigo - A empregabilidade das pessoas com deficiência: uma análise da inclusão social no mercado de trabalho do município de Bauru, SP	Objetivou examinar a empregabilidade das pessoas com deficiência (PCD) em atendimento ao Decreto 3.298. Constatou-se que as políticas empresariais priorizam contratações de pessoas cujas deficiências não exijam modificações estruturais no ambiente de trabalho, ou que então represente aspecto favorável à produção. A prática nas empresas também está bem diferente do discurso que já sai em tom inclusivista.
LEÃO, Martuce Auxiliadora Borges Glaus; SILVA, Ludimila Santos	Revista Brasileira Saúde Ocupacional, São Paulo, 2012.	Artigo - Vivências de trabalhadores com deficiência: uma análise à luz da Psicodinâmica do Trabalho	O estudo investiga as vivências subjetivas de deficientes auditivos e deficientes físicos de uma empresa de grande porte no Vale do Paraíba Paulista. Os resultados apontaram aspectos de sofrimento no trabalho oriundos do desgaste físico ou psíquico e da falta de reconhecimento no trabalho, entretanto sugerem realizar outras investigações para dimensionar a questão do sofrimento entre esses trabalhadores e aqueles sem a deficiência.
ÁVILA-VITOR, Maria Regina do Carmo; CARVALHO-FREITAS, Maria Nivaldade	Psicologia: Ciência e Profissão, v. 32, n. 4, p. 792-807, 2012.	Artigo - Valores Organizacionais e Concepções de Deficiência: A Percepção de pessoas Incluídas	Objetivou verificar, do ponto de vista das Pcds inseridas no trabalho, se havia relação entre a percepção que elas tinham dos valores organizacionais e as formas como viam a deficiência no trabalho. seu desempenho.

Fonte: Elaborada pela autora da dissertação

Uma vez submetidos à análise, verifica-se que os trabalhos identificados tratam dos seguintes aspectos da relação entre pessoas com deficiência e mercado de

trabalho: a) integração dos indivíduos portadores de deficiência no mercado de trabalho e a motivação nas empresas; b) integração social das PcDs e a legislação específica; c) a representação que o trabalho tem para as PcDs; d) políticas e práticas de inclusão da pessoa com deficiência física no mercado de trabalho; e) o ponto de vista dos empregadores sobre a pessoa com deficiência, o seu trabalho e a sua admissão como funcionária; f) dinâmica psíquica e social das PcDs; g) desafios e tendências adotados em empresas que se enquadram no proposto pela Lei de cotas para PcDs; h) principais características do processo de socialização das pessoas com deficiência nas organizações, sob três dimensões do processo de socialização: biográfica, relacional e organizacional.

Entretanto, esta dissertação, mesmo perpassando essas abordagens, se deteve no estudo de um público especial, que é o jovem aprendiz com deficiência. Nesse sentido, pode-se afirmar que se está tratando uma nova faceta do problema das pessoas com deficiência, ou seja, como o preparo pode interferir na sua inclusão no mercado de trabalho, como essas pessoas se percebem e como são percebidas pelos seus pares. É oportuno lembrar que a maneira de se perceber constitui um fator relevante para a construção da identidade e a inclusão no mercado de trabalho influencia de modo significativo a auto percepção da pessoa com deficiência.

### 3 METODOLOGIA

Visando a atingir os objetivos propostos para a pesquisa, a metodologia adotada neste trabalho é explicitada do seguinte modo:

#### 3.1 Caracterização da pesquisa

Para a realização da presente pesquisa, foi utilizada uma abordagem qualitativa, com vistas a analisar a percepção de gestores colegas de trabalho de pessoas com deficiência sobre a inclusão de deficientes na organização, e verificar a maneira pela qual os deficientes percebem a importância da inclusão no mercado de trabalho para a sua auto percepção e, conseqüentemente, para a construção de sua identidade.

A opção pela pesquisa de natureza qualitativa se justifica porque a pesquisa pretende a identificação de aspectos subjetivos, cuja quantificação é inviável.

Para Alves-Mazzotti e Gewandsznajder (2004, p.132):

[...] pode-se destacar o fato de se considerar o pesquisador qualitativo como o principal instrumento de investigação e a necessidade de contato direto prolongado com o campo, para poder captar os significados dos comportamentos observados.

Para caracterizar o que constitui um estudo qualitativo, pode-se citar Godoy (1995), que afirma que tais estudos constituem:

[...] descrições detalhadas de situações, eventos, pessoas, interações e comportamentos observados; citações literais do que as pessoas falam sobre suas experiências, atitudes, crenças e pensamentos; trechos ou íntegras de documentos, correspondências, atas ou relatórios de casos.

Quanto aos fins, a presente pesquisa é descritiva, porque apresenta as percepções de sujeitos que constituem a amostra estudada sobre o tema: A inclusão no mercado de trabalho formal e a construção da identidade de pessoas com deficiência. Segundo Vergara (1998, p.45):

A pesquisa descritiva expõe características de determinada população ou de determinado fenômeno. Pode também estabelecer correlações entre variáveis e definir sua natureza. Não tem compromisso de explicar os fenômenos que descreve, embora sirva de base para tal explicação.

Quanto aos meios, este estudo constitui uma pesquisa de campo. De acordo com Gil (2007), trata-se de uma técnica muito utilizada nos estudos sociais, que se caracteriza pela busca no campo das informações previstas no objetivo geral no espaço em que elas acontecem, ou seja, numa empresa que está incluindo jovens com deficiência no seu quadro.

### **3.2 Unidade de análise e sujeitos de pesquisa**

A unidade de análise deste trabalho é uma empresa de grande porte, situada em Belo Horizonte, a qual é apresentada no próximo capítulo.

Os sujeitos de pesquisa são os seguintes: 08 gestores dos 14 atuantes na empresa; 09 jovens com deficiência, dos 20 participantes do Programa Jovens aprendizes; 07 colegas de trabalho de pessoas com deficiência de um universo de 20 colaboradores que trabalham diretamente com os jovens PcDs. Assim, nesta pesquisa, utiliza-se uma amostra não probabilística, por acessibilidade, que, segundo Vergara (1998, p.49), é aquela que está longe de qualquer procedimento estatístico, onde os elementos foram selecionados pela facilidade de acesso a eles.



### 3.3 Instrumentos de Coleta de dados

O instrumento utilizado para a coleta de dados foi uma entrevista semi-estruturada, cujos itens visavam a informar sobre a percepção dos sujeitos. Conforme Triviños (1987):

Podemos entender por *entrevista semi-estruturada*, em geral, aquela que parte de certos questionamentos básicos, apoiados em teorias e hipóteses, que interessam à pesquisa, e que, em seguida, oferecem amplo campo de interrogativas, fruto de novas hipóteses que vão surgindo à medida que se recebem as respostas dos informantes (TRIVIÑOS, 1987, p. 146).

A opção pela entrevista semiestruturada possibilita a coleta de relatos subjetivos dos entrevistados, com base em roteiro previamente formulado. (APÊNDICE 1).

Os entrevistados foram previamente contatados pela pesquisadora, via telefone, e a entrevista coletiva ocorreu em um clima descontraído e amigável, na sala de reuniões da empresa, em local tranquilo e sem interrupções externas.

A entrevista foi iniciada com uma breve exposição feita pela pesquisadora sobre o objetivo da pesquisa, obtendo-se a anuência dos entrevistados à gravação de suas falas, com vistas a garantir a fidelidade das respostas. Além disso, a gravação possibilitou à pesquisadora maiores condições de observação. Desse modo, a entrevista foi conduzida de forma flexível, deixando-se sempre aos entrevistados a oportunidade de se alongarem sobre os aspectos que lhes conviessem.

### 3.4 Técnica de Interpretação dos resultados

As entrevistas gravadas foram transcritas pela pesquisadora, e em seguida foram submetidas à análise de conteúdo. Para Bardin (2007), a análise de conteúdo é um conjunto de técnicas de análise das comunicações, visando, por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, obter indicadores quantitativos ou qualitativos, que permitam a inferência de

conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) das mensagens.

A análise de conteúdo deve seguir as seguintes fases: pré-análise, descrição analítica e interpretação inferencial. De acordo com Triviños (1987), a pré-análise é a etapa de organização do material: as entrevistas são organizadas, separadas, e faz-se a leitura de todas elas. Em seguida, vem a descrição analítica, que constitui momento de estudo aprofundado do material, procedendo-se à codificação, classificação e categorização dos dados. Nesse momento são identificadas as categorias de análise, para efeito de organização dos dados. São selecionadas as partes das entrevistas que preenchem as diversas categorias definidas; na presente pesquisa, as categorias foram as seguintes:

- Categoria 1 - O significado da participação no projeto;
- Categoria 2 - A aprendizagem obtida durante o projeto;
- Categoria 3- Experiências boas ou más durante o projeto;
- Categoria 4 - Relação com os colegas de trabalho;
- Categoria 5 -Visão a respeito da inclusão da PcD no trabalho;
- Categoria 6 – Adaptação, dificuldades e resultados da PcD no trabalho.

Em seguida, os dados contidos nestas categorias foram submetidos ao processo de análise de conteúdo, por ser esse o recurso mais adequado para se identificar a percepção dos entrevistados sobre o assunto. Finalmente, foi feita a interpretação inferencial, que é a etapa de reflexão, intuição e estabelecimento de relações, apoiadas nas informações obtidas e compatibilizadas com o referencial teórico.

#### 4 ANÁLISE DO CONTEXTO DA PESQUISA

O projeto “Pequenos Profissionais, Grandes Talentos”, que é abordado nesta dissertação, nasceu das dificuldades vivenciadas pela empresa Gerencial Brasil, durante um processo de fiscalização do MTE para cumprimento de cotas de pessoas com deficiência. Para facilitar a compreensão desse contexto, algumas considerações devem ser feitas.

Em 1994, foi fundada a Gerencial Merchandising, primeira empresa brasileira especializada em pontos de venda, que em 2004 se transformou em Gerencial Brasil com atuação em todo território nacional. Atualmente com mais de 1.000 (Um mil) colaboradores a empresa ampliou seus serviços no mercado e hoje oferece soluções em *Trade Marketing*, Marketing Promocional e Recrutamento & Seleção (PORTO, 2011).

Desde 2004, quando iniciou sua atuação nacional, faz parte do seleto grupo das melhores agências eleitas pela revista *About*, uma das mais respeitadas publicações especializadas do Brasil. Trata-se de uma empresa solidificada e baseada nos princípios da legalidade e da pontualidade e nos valores da Verdade, Integridade, Responsabilidade e Inovação, tanto com os clientes, quanto com seus colaboradores e fornecedores (PORTO, 2011).

A empresa Gerencial tem como propósito: Tornar intensas e prósperas as relações entre as empresas e seus clientes, promovendo o desenvolvimento humano. (GERENCIAL BRASIL, 2009)

A Gerencial vivenciou dificuldades para o cumprimento da Lei de Cotas, pois a empresa possuía centenas de empregados e deveria “contratar” (termo utilizado na norma) mais de 120 pessoas com deficiência. Diante de tantas dificuldades para o cumprimento da lei, a empresa buscou alternativas que pudessem gerar inclusão com a capacitação de pessoas (ALVES, 2013).

Os desafios que a empresa tinha, eram muitos:

- a) mercado de trabalho e sociedade historicamente marginalizados com relação à inclusão de Pessoas com Deficiência;
- b) alto índice de Pessoas com Deficiência não qualificadas no mercado de trabalho;
- c) cotas a cumprir, tanto de PCD quanto de Jovem Aprendiz;
- d) interesse em promover a inclusão social com profissionalização.

A persistência fez a diferença juntamente com a mudança de pensamento e experiência acumulada ao longo dos anos, nascia então o projeto Pequenos Profissionais, Grandes Talentos com o objetivo principal de promover inclusão e qualificação profissional de jovens aprendizes com deficiência (ALVES, 2013).

O Projeto “Pequenos Profissionais, Grandes Talentos” faz parte da área de Recursos Humanos da Gerencial Brasil. A cada ano, em média 40 jovens PcDs são formados no Pequenos Profissionais, Grandes Talentos da Gerencial Brasil. Todo semestre, antes de se iniciar uma nova turma de jovens com deficiência, a empresa efetua a Semana da Inclusão que tem por objetivo preparar e conscientizar toda a equipe para o recebimento dos jovens com deficiência, além de eliminar a desinformação e principalmente combater o preconceito com relação ao convívio e trabalho das pessoas com deficiência. Durante o evento há troca de experiências e das vivências dos palestrantes que em sua totalidade vem de alguma instituição voltada ao acompanhamento de algum tipo de deficiência

A empresa estabelece que os jovens interessados a participar deste Projeto devem ser PcDs e ter 14 anos completos; devem ser alfabetizados, possuir carteira de trabalho, documento de identidade e CPF. No projeto, o jovem recebe ensino voltado para a prática profissional e participa das rotinas dos departamentos da empresa Gerencial Brasil, desenvolvendo-se para os desafios do mercado de trabalho. A empresa disponibiliza um e-mail para a inscrição dos jovens PcDs interessados em participar do projeto: [vaga.aprendiz@gerencialbrasil.com.br](mailto:vaga.aprendiz@gerencialbrasil.com.br). Após a inscrição no projeto as etapas seguintes se referem a uma triagem e ao processo seletivo para escolher os participantes que serão matriculados no SENAC, onde receberão a teoria e vivenciarão a prática na empresa.

Atualmente, são dezenas de jovens aprendizes com deficiência em formação técnico-profissional pela empresa, distribuídos pelos estados de Minas Gerais, Rio de Janeiro, São Paulo e Espírito Santo.

A autora desta dissertação vem desenvolvendo atividades profissionais neste segmento e, por isto, se justifica o seu interesse em desenvolver este trabalho.

## 5 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS

A coleta de dados foi feita mediante a utilização de entrevistas semi-estruturadas, aplicadas a jovens com deficiência auditiva, visual e mental, e também aos gestores e colegas de trabalho das PcDs. Os critérios para inclusão no estudo previam que os jovens entrevistados possuíssem linguagem inteligível e que tivessem participado do Projeto Jovens Aprendizizes 2012/2013. Foram entrevistados 09 jovens que atuaram como aprendizes de rotinas administrativas, 08 Gestores e 07 colegas de trabalho. Foram realizadas, portanto, 24 entrevistas.

Visando a preservar a identificação dos jovens entrevistados neste estudo, foram usadas as seguintes denominações para os mesmos: JV, BJ, RG, RS, AL, WV, WS, EH e IC. Essas combinações não se referem às iniciais dos participantes, sendo utilizadas apenas para identificá-los. Quanto aos demais entrevistados que não são jovens PcDs estão enumerados de G1 a G8, quando se tratar de Gestores e C1 a C7, quando se tratar de colegas de trabalho, como forma de identificação.

Por questões de logística, as entrevistas dos Jovens Aprendizizes PcDs foram realizadas na sede da empresa e imediatamente após o término do contrato da turma 2012/2013. Com roteiro previamente formulado (APÊNDICE C), as perguntas tiveram como foco a investigação sobre o significado e importância do trabalho para a PcD, buscando avaliar como o trabalho pode contribuir para a construção da identidade destas pessoas.

As entrevistas com gestores e colegas de trabalho também foram realizadas na sede da empresa, com roteiro previamente formulado (APÊNDICE A e B respectivamente).

As entrevistas foram gravadas pela pesquisadora, sendo em seguida transcritas, e posteriormente submetidas à análise de conteúdo conforme o modelo de Bardin (2007). Procedeu-se a uma análise de conteúdo do material coletado, observando-se as fases de pré-análise, descrição analítica e interpretação inferencial.

Após a leitura flutuante das diversas entrevistas e tendo em vista os objetivos definidos para a pesquisa, as respostas foram organizadas por categorias para análise com o intuito de identificar a percepção dos entrevistados sobre o assunto.

As categorias definidas para o roteiro aplicado aos jovens foram as seguintes:

1. O significado da participação no projeto;
2. A aprendizagem obtida durante o projeto;
3. Experiências boas ou más durante o projeto;
4. Relação com os colegas de trabalho.

As categorias definidas para o roteiro aplicado aos gestores e colegas de trabalho foram as seguintes:

1. Visão a respeito da inclusão da PcD no trabalho;
2. Adaptação, dificuldades e resultados da PcD no trabalho.

O objetivo da classificação de acordo com os temas definidos foi inferir conhecimentos relativos à situação analisada, no aspecto da inclusão de jovens PcDs no mercado de trabalho e a importância que o trabalho tem na construção da identidade das PcDs.

### **Categoria 1 - O significado da participação no projeto**

Tomando as entrevistas, verificou-se que os sujeitos de pesquisa assim argumentaram sobre o significado do projeto:

“Gostei. Amadureci muita coisa. Não queria trabalhar e aprendi a gostar. Na época eu fiquei com preguiça e hoje não...”. (WV)

“Gostei muito, aprendi muitas coisas, não sabia mexer com informática, arquivo. Ao receber o certificado, fiquei nervoso”. (JV)

[...]Não sei assinar meu nome, minha mão treme, mas aqui melhorei isso... Agradeço por tudo que me ensinaram, agora é dar oportunidade para os outros. Se eu pudesse voltar eu voltaria, mas não pode. Fico só ouvindo música porque não tou fazendo nada. “Muita saudade.” (JV)

Sennet (2008) considera a centralidade do trabalho na vida do indivíduo como instrumento de legitimação e reconhecimento. Corroborando esta observação, algumas falas ilustram como a participação no projeto Jovem Aprendiz foi importante para promover condições de desenvolvimento da cidadania, legitimação e reconhecimento. Observa-se em seus relatos a satisfação pela participação e conquistas:

“Foi uma experiência boa. Aprendi a andar sozinha, ia pro curso e aqui sozinha”. “Ah, mas as pessoas daqui são mais novas que eu, ficava com vergonha. Aprendi muito com as meninas”. (AL)

[...]E eu nem andava sozinha e a minha mãe que me trazia. Depois, aprendi a vir sozinha. Falei que conseguia ir embora sozinha”. [...]Aprendi a conviver com as outras pessoas. Eu era muito fechada e depois comecei a conversar com todo mundo. (RG)

“Me senti importante ter uma ocupação, os horários para trabalhar. E motivação”. (RS)

[...]Me senti mais importante porque quando a gente trabalha as pessoas se interessam mais pelo que fazemos. [...] tive atividades que todo mundo faz, computador, e demonstrei a mesma atitude que o pessoal tinha”. (RS)

Oportunidade de trabalhar fora da APAE, a primeira oportunidade. Estudar no SENAC.” [...] Ainda mais ganhando o meu próprio dinheiro e não depender dos outros.” (WS)

Com o trabalho, a PcD adquire dignidade e controle sobre sua vida. Para a pessoa portadora de deficiência, estar empregada e conservar o emprego representam o quanto ela está ajustada socialmente (SHAKESPEARE, 1977, *apud* HEINSK, 2004).

Ademais, conforme Machado (2003) esclarece, o conceito de si é, portanto, uma construção mental complexa, fruto de uma relação dialética que considera o indivíduo igual a seus pares, mas único na sua existência, na sua experiência e vivência pessoal.

Todos os entrevistados relataram que experimentam condições de valorização, desenvolvimento da cidadania, autoestima, dignidade e consciência. As respostas dadas às perguntas mostram como o jovem se sente reconhecido no trabalho e como este trabalho gera oportunidades para o estabelecimento de novas relações.



Pode-se inferir que, para os entrevistados, foram muitas as conquistas de aprendizagem durante o período em que estiveram como participantes do Projeto de Jovens Aprendizes. O projeto teria proporcionado oportunidades até então inimagináveis para alguns, e para outros a concretização de um sonho e a possibilidade de se afirmarem como sujeitos ativos e participantes de um novo contexto, diferente do familiar e escolar até então vivenciado.

No discurso dos entrevistados, verifica-se aquilo que Aranha (2003) enfatiza com relação ao trabalho, ou seja, que ele constitui fator determinante de autoestima, consciência e dignidade. Santos e Prado (2013) completam que o trabalho para estas pessoas envolve aspectos como autoestima, prazer, auto realização, autonomia e possibilidade de conviver com outras pessoas, o que representa uma importante fonte de aceitação e, principalmente, de “humanização”.

## **Categoria 2 - A aprendizagem obtida durante o projeto**

De acordo com Ribas (2008), a empregabilidade vai além de se oferecer um emprego para as pessoas com deficiência porque a legislação obriga; ela deve englobar ações de inclusão e permanência, com perspectivas de desenvolvimento e ascensão profissional.

A falta de qualificação profissional e preparo para o trabalho é um obstáculo à entrada das pessoas com deficiência nas empresas.

De acordo com Tanaka e Manzini (2005), além de fatores individuais, econômicos e sociais, outro aspecto que dificultaria a inserção da pessoa com deficiência no trabalho, apontado pela literatura científica, é a falha no processo de formação e qualificação profissional.

A aprendizagem é um ensino técnico-profissional, um processo educativo que, além da formação geral, fornece estudos de caráter técnico e aquisição de conhecimento e aptidões práticas relativas ao exercício de certas profissões. É, pois, um importante instrumento de profissionalização de adolescentes, na medida em que permite sua inserção simultânea no mercado de trabalho e em cursos de formação profissional, com garantia de direitos trabalhistas e previdenciários. (CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO, p.19, 2013)

O projeto jovens aprendizes Pequenos Profissionais, Grandes Talentos, da empresa Gerencial Brasil tem o intuito de promover o aprendizado e a vivência dos jovens no mundo corporativo, possibilitando aos que participarem um preparo prévio e uma profissionalização para a entrada no mercado de trabalho. O propósito vai além da obrigação legal, pois o projeto, além de cumprir a legislação e a função social, cria um ambiente e condições para esta geração de jovens PcDs terem embasamento para um futuro mais promissor.

Pretendeu-se, com esta pesquisa, verificar como os entrevistados avaliam o aprendizado que fizeram durante o curso. As respostas submetidas à análise expõem como os entrevistados se referem ao que obtiveram de aprendizado:

“Mexer no Excel, planilhas e ligações para empresas”. (BJ)

“Aprendi a mexer mais ainda no computador, tirar xerox, arquivo. Ajudava a Rafaela com os livros, montar planilhas...”. (RG)

“Aprendi a montar planilhas, tirar xerox de documentos, acompanhar as entrevistas e saber corrigir as provas. Atender as ligações”. (RS)

“Nossa, levar documentos para outros setores, fazer AR, xerox, pegava candidatos da XXX e levava pra sala. Fiz planilhas no computador”. (AL)

“Entregar cartas nos setores, testar celulares, rasgar documentos antigos, entregar malotes, atender pessoas na recepção”. (WV)

Entregar correspondências, documentos de automóveis para o Sidney, atividades no computador. “. (WS)

“Eu gosto de escanear documentos, digitar os nomes no computador, levar correspondências, levar livros da XXX (plano de saúde) para outras áreas”. (IC)

Pelas respostas obtidas, pode-se concluir que todos os aprendizes afirmam ter adquirido novos conhecimentos, desenvolvido novas habilidades e ainda mostram uma atitude positiva em relação à possibilidade de utilizar o que aprenderam em trabalho futuro.

Dentro do contexto de inclusão de PcDs, o projeto Pequenos Profissionais, Grandes Talentos oferece mais que garantias trabalhistas, ele se apresenta como um facilitador para o desenvolvimento e treinamento de uma determinada função para cada jovem, oportunizando uma qualificação para os participantes e uma possível colocação futura no mercado de trabalho. A capacitação profissional possibilita que as PcDs

possam exercer funções mais bem remuneradas, pois é comum elas ocuparem vagas que exigem pouca qualificação (BORDIGNON; SARMENTO 2011).

Ademais, na prática, a pessoa com deficiência é obrigada a lutar muito no mercado de trabalho para obter um emprego que esteja de acordo com sua formação. As contratações são eventuais e nem sempre compatíveis com as reais potencialidades e, muitas vezes, sem perspectivas de ascensão na empresa. (HEINSKI, 2004).

### **Categoria 3- Experiências boas ou más durante o projeto**

Quando questionados a respeito de experiências boas vivenciadas durante o projeto, os entrevistados trouxeram as seguintes respostas:

“Ter conhecido muita gente, a Rafaela – que me ensinou tudo, me passava atividade.” (JV)

“Trabalhar no meio profissional.” (BJ)

“Ser muito amiga da Rafaela. Nossa, foi uma experiência muito boa...”. (RG)

“O conhecimento, as amizades com o pessoal da empresa” (RS)

“Aprendi muito e as pessoas me ensinaram várias coisas que eu não sabia”. (AL)

“Tudo. A respeito das pessoas, são legais”. (WV)

“As pessoas daqui são muito legais e atenciosos. Os funcionários, em geral, estão de parabéns”. (WS)

“Sala, pessoas que me ajuda,tou bem”. (EH)

“Eu gosto de lanchar junto com meus colegas, gosto de ir na sala de arquivo, ajuda a Priscila a fazer as planilhas. (IC)

O discurso dos entrevistados vai ao encontro do ponto de vista de Dejours (1993) sobre atividade profissional; segundo este autor, o trabalho é mais que um modo de ganhar a vida, é também uma forma de inserção social. Os entrevistados nesta pesquisa evidenciaram que valorizam as amizades que fizeram e o que aprenderam de novo.

Para Heinski (2004), a inclusão da PCD no mercado de trabalho requer também que lhe sejam asseguradas, as condições de interação com os demais funcionários e com todos os parceiros e clientes com os quais a empresa se relaciona. De fato o

discurso dos entrevistados tende a ir para a interação desenvolvida com os demais funcionários da empresa, demonstrando satisfação e sentimento de pertencimento ao grupo.

Quando questionados a respeito de experiências más vivenciadas durante o projeto, foram obtidos os seguintes relatos:

“A briga com a xxx três vezes. No SENAC e aqui na empresa. A xxx implicava comigo já na APAE, não me deixava vender sorvete...” (JV)

“Nada ruim. Tudo foi bom aqui...”. (RG)

Tive com a xxx, desentendimentos...”. (RS)

“Não. Ah, uma vez com a xxx no começo do Projeto. Dei bom dia e ela não respondeu. Educação vem de berço”. (AL)

Não, nada. Só coisas boas da empresa”. (WS)

O fato de os deficientes visuais serem trocados de lugar ocasionou desconforto e dificuldade na adaptação. Isto fez com que se obtivesse a seguinte resposta: “Não pode ficar trocando mesas assim”. (BJ)

As condições do ambiente de aprendizagem são importantes e foram lembradas por autores clássicos e lembradas em trabalho de Lima (1995, p.187):

Para qualquer ser vivo, o espaço é vital, não apenas para a sobrevivência, mas, sobretudo, para o seu desenvolvimento. Para o ser humano, o espaço, além de ser um elemento potencialmente mensurável, é o lugar de conhecimento de si e dos outros, porque é no espaço que ele se movimenta, realiza atividades, estabelece relações sociais.

Infere-se daí que também os jovens aprendizes que foram sujeitos da presente pesquisa valorizaram o ambiente como fator importante para sua aprendizagem.

#### **Categoria 4 - Relação com os colegas de trabalho**

Nesta categoria, percebe-se com mais clareza o que foi dito por Aranha (2003) de acordo com o autor, é no contexto das relações sociais do trabalho que o homem atua na realidade, na medida em que a modifica, transforma-se e constrói sua identidade pessoal e social. À parte as considerações práticas de ter dinheiro para

viver e garantir sustento, estar empregado para a PcD contribui para elevar o amor próprio, ajuda a evitar o tédio e aumenta usualmente o montante de contato com outras pessoas (SHAKESPEARE, 1977 *apud* HEINSKI, 2004).

As respostas obtidas para a questão que avaliava a relação com os colegas de trabalho foram as seguintes:

Era muito bom. A gente brincava, eu entrava no site do Rodrigo Faro. Todo dia conversava com todo mundo.” (JV)

“Era muito bom. Gostei muito da Sula, do Tiago...”. (BJ)

“Muito bem”. (RG)

“Renata é como amiga e mãe. Vocês também são minhas amigas, adorava conversar. Na hora do lanche, discutíamos os trabalhos dos outros”. (RS)

Como se pode deduzir pelos relatos, vão se formando vínculos, as relações afetivas vão se efetivando e o grupo vai ganhando contornos especiais.

“Era muito bom. Eu gostava muito. Eles me davam muito conselho (a Carol, a Fernanda, Bruno e Renato)”. (AL)

“Muito bom. Conversava muito com eles.” (WV)

“Muito boa. Tudo o que me pedia, eu fazia, o Renato e o Bernardo...”. (WS)  
“Bom” (EH)

“Eu gosto do Wanderson, que é meu parceiro, da Érica – vou sentir saudade, a Kênia e a Jéssica são minhas amigas. Gosto de tomar o café da D. Maria. O relacionamento era muito bom”. (IC)

Conforme relata Glat (1995), a questão é complexa, porque, embora seja possível fazer cumprir a lei de cotas, não se pode fazer com que as pessoas deficientes sejam aceitas e que os demais as acolham com amizade. Entretanto, pela fala dos entrevistados, essa barreira foi vencida, sendo asseguradas maneiras e formas de interação com os demais funcionários.

Os jovens relatam experimentar satisfação na convivência com os demais colegas, pois alegam bom relacionamento. Por outro lado, percebe-se boa receptividade por parte dos colegas, buscando, dessa forma, garantir a inclusão destes jovens no ambiente de trabalho. Nesse sentido, a realidade encontrada corrobora com a afirmação de Heinski (2004): a inclusão da PcD no mercado de trabalho é um

processo que requer atitudes e iniciativas de todos os atores envolvidos, deficientes, empresas e sociedade.

De acordo com Vieira (2007, p. 66), a posição dentro de um grupo de trabalho e o reconhecimento deste lugar social pelo grupo influencia a formação da identidade do indivíduo. Nesse sentido, este trabalho volta sua atenção para o comportamento de todos aqueles envolvidos no processo de desenvolvimento do aprendiz, sejam eles os instrutores, os gestores ou os companheiros de trabalho e de aprendizagem, pois todo o contexto no qual atuam os jovens aprendizes influencia a formação da identidade dos participantes, que é um processo em constante andamento e construção.

### **Categoria 5 -Visão a respeito da inclusão da PcD no trabalho**

A lei 8.213, de 24/07/1991, Lei de Cotas, que obriga a contratação de pessoas com deficiência por empresas que tenham a partir de 100 funcionários, vem demandando do mercado um aumento efetivo da oferta de vagas para PcDs como cumprimento da exigência imposta pela mesma.

As políticas públicas vêm incorporando novos conceitos relacionados à inclusão e à capacitação para o trabalho das pessoas com deficiência. A demanda criada pela regulamentação da chamada Lei das Cotas tem estimulado a realização de projetos em parceria com entidades especializadas e o setor privado voltado para a formação e encaminhamento de pessoas com deficiência para o mercado de trabalho. (INSTITUTO ETHOS, p.15, 2002)

De acordo com Relatório Mundial sobre Deficiência(2012), tanto em países desenvolvidos quanto em desenvolvimento, pessoas com deficiência em idade de trabalhar apresentam baixas taxas de empregabilidade e taxas muito mais altas de desemprego do que pessoas sem deficiências. É notório que para a permanência da PcD no trabalho é preciso que haja esforços e engajamento tanto do jovem PcD quanto da família, aliados aos esforços da escola que promoverá a profissionalização. É necessária, ainda, uma rede de apoio, representada pelos membros da empresa que receberão este jovem.

A fim de auxiliar a discussão acerca da inclusão do Jovem PcD no mercado de trabalho, os gestores e colegas de trabalho entrevistados foram ouvidos sobre o assunto e se expressaram do seguinte modo:

Vivemos hoje um quase apagão de mão de obra e existe um grande contingente de pessoas alijadas do trabalho, por falta de qualificação. Boa parte dessas pessoas possui alguma deficiência, que pode impedi-las de desenvolver determinadas tarefas, mas não todas elas (G1).

Este entrevistado aponta um aspecto importante, que é a falta de qualificação da PcD, aspecto que o programa analisado procura atender.

Com certeza, além de ser um dever constitucional, traz para as pessoas que são inseridas, maior auto-estima, responsabilidades, desenvolve relacionamento em grupos, desenvolvimento de habilidades, fortalece a cidadania, independência, traz crescimento, aprendizado, autoconfiança e responsabilidade profissional e pessoal, enfim amadurecimento. Mediante a este trabalho produtivo o deficiente poderá se integrar de melhor forma na sociedade. (G2).

É importante que as empresas auxiliem o poder público, completando o ciclo de inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, disponibilizando cargos e posto de trabalho adequado (G3).

O entrevistado G4 chama a atenção para outro aspecto importante, que é o preconceito e sugere que as empresas o enfrentem para obterem bons resultados.

Sim. Entretanto, meu sentimento é que ainda existe preconceito e desinformação entre as pessoas e falta de preparo e engajamento das empresas (G4).

Além de uma questão legal, a inclusão de pessoas com deficiência promoverá a inclusão social dessas pessoas. Conforme previsto na CF/88, o trabalho é um dos meios mais importantes para promoção da dignidade humana (G5).

Sim. Pois proporciona a essas pessoas uma oportunidade de desenvolvimento e crescimento na carreira profissional e na vida pessoal (G7).

Os entrevistados também falam acerca da viabilidade de se promover a inclusão das PcDs na empresa. Merece realce a fala dos entrevistados G1, G2, G3 e G7, que procuraram ressaltar os benefícios sociais e pessoais que a prática de inclusão propicia para ambos os envolvidos, empregador e empregados deficientes e não deficientes.

Além de ser bom para as pessoas e para a empresa, em termos de eficiência, é extremamente bom para o ambiente. As pessoas que não possuem deficiência se sentem melhor, ao saberem estarem auxiliando nessa inclusão e o ambiente da empresa se torna quase um ambiente de família (G1).

Além dos ganhos citados para o deficiente a empresa também ganha, tanto no âmbito empresarial como também para os colaboradores envolvidos que aprendem muito e crescem profissionalmente e pessoalmente com esta inserção e pessoas (G2).

Todas as empresas têm o compromisso do capital social. Não podem existir sem o olhar para a sociedade onde estão inseridas. Dentro desta visão, cada empresa deve promover a inserção de pessoas com deficiências. Por outro lado, quando as empresas promovem programas de inclusão bem estruturados, o ganho é para ambos. As pessoas com deficiência são capazes e, em muitos casos, têm produtividade maior do que outros colaboradores (G3).

Sim. Pois ao incluí-las, não estamos apenas ofertando um salário, mas também a oportunidade de se reabilitarem socialmente e psicologicamente, trazendo para a empresa uma vasta experiência (G7).

O entrevistado G4 chama a atenção para ações primordiais para uma boa acolhida e promoção efetiva da inclusão: conscientizações sobre a deficiência, esclarecimentos sobre o sistema de cumprimento de cotas e por fim, o preparo do ambiente.

Sem dúvida! Mas, primeiramente, faz-se necessária a conscientização dos colaboradores, visando à mudança de cultura, e a preparação física do ambiente de trabalho (G4).

Claro. Todavia, a questão envolvendo a inclusão de pessoas com deficiência deve ser tratada como uma forma de promoção social e não apenas o cumprimento de cotas (G5).

Analisando a fala dos gestores, observa-se que alguns pontos são comuns a todos:

- a) Os gestores consideram que o processo de inclusão de PcDs é uma via de mão-dupla, pois beneficia a todos os envolvidos: as PcDs, a empresa e os demais colaboradores não PcDs;
- b) Segundo os gestores, a inclusão propicia um bom ambiente de trabalho, o crescimento e aprendizado dos demais colaboradores não PcDs.

Os colegas de trabalho das PcDs falam da importância que veem na inclusão de jovens com deficiência no ambiente corporativo:



Em minha opinião, a inclusão é algo muito válido e importante na nossa sociedade. Ela se trata, não somente de inserir o jovem deficiente no mercado de trabalho, e sim de incluir ele no meio corporativo. A inclusão contribui para um melhor desenvolvimento tanto profissional quanto pessoal do jovem deficiente. Ele aprende como se portar em um ambiente de trabalho e como realizar atividades com um prazo definido. A rotina trabalhista passa a fazer parte da vida desse jovem, fazendo com que ele possa ter uma melhor adaptação em um futuro emprego (C1).

Muito importante, pois através da inclusão destes jovens no meio de trabalho o ganho acontece para ambos os lados. A empresa em si, se adapta, muda de hábitos e rotinas e se transforma, o aprendizado tanto profissional como emocional é muito rico. Para o jovem é a sensação de realmente fazer parte da sociedade e todas as suas responsabilidades, convívio com outras pessoas e crescimento profissional (C2).

Importante, principalmente do ponto de vista social. (C7)

Pela fala dos entrevistados destaca-se a importância da inclusão para a socialização dos jovens aprendizes PcDs além da possibilidade de se ter uma capacitação.

Acho muito importante, e não só para eles como forma de aprendizado e convívio. Mas para nós que os recebemos. A inclusão acima de qualquer coisa nos permite conhecer, e assim quebrar preconceitos como o de que pessoas com deficiência são menos capazes ou até mesmo incapazes (C3).

O Entrevistado C3 chama atenção não só para a capacitação e socialização, ele traz um elemento novo, a possibilidade de vivenciar os princípios até então incomuns citados por Sasaki (1999), para que haja a inclusão: aceitação das diferenças individuais, a valorização de cada pessoa, a convivência dentro da diversidade humana, a aprendizagem através da cooperação.

É um processo de extrema importância, já que a inclusão visa o desenvolvimento profissional e pessoal das pessoas deficientes, que sofreram durante muitos anos com a questão do preconceito e resistência por parte da sociedade.(C4)

O colega de trabalho C4 resgata na trajetória histórica dos PcDs o sofrimento perpassado pelas PcDs em virtude do preconceito.

De extrema importância para inserção/inclusão destas pessoas no mercado de trabalho e na sociedade como um todo.(C5)

O entrevistado C6 elenca os desafios e barreiras encontradas para que se possa alcançar a inclusão, entra estas se destaca a ineficiência do Estado e medo da família:

Acredito que trabalhar com a inclusão de jovens com deficiência constitui um grande desafio(...). Atravessamentos advindos de várias direções: do próprio governo (que exige a inclusão, mas não propicia uma educação de qualidade e que proporcione uma qualificação básica aos jovens); da família (que inviabiliza a inclusão do jovem por vários motivos – medo e receio em expor o jovem, superproteção e insegurança, além é claro, do medo de perder o benefício recebido do governo); do próprio jovem (que, às vezes, não se compromete com a atividade laboral e não se implica com o significado do trabalho por já estar habituado a receber um tratamento que o desqualifica enquanto um sujeito ativo e capaz de trabalhar); da sociedade (que estigmatiza o ‘diferente’); da empresa (porque existem colaboradores que não estão comprometidos com a causa da inclusão, o que dificulta nossas intervenções a fim de promover o desenvolvimento profissional e pessoal desses jovens) (...).(C6)

Analisando as respostas dadas pelos colegas de trabalho, verifica-se que os pontos valorizados por eles quanto à inclusão do jovem PcD no mercado de trabalho são os seguintes: a) inclusão é capaz de promover melhor desenvolvimento tanto profissional, quanto pessoal para o jovem, ela propicia ao participante melhor embasamento para um futuro emprego; b) a inclusão representa ganhos tanto para empresa quanto para o jovem aprendiz no quesito aprendizagem, desenvolvimento, convívio e crescimento profissional. E por fim, eles consideram que a inclusão do PcD propicia a quebra de modelos mentais preconceituosos.

Concluindo esta análise, infere-se que os relatos feitos pelos entrevistados demonstram conscientização com relação à inclusão de PcDs, que vai além da determinação da legislação. Todos eles demonstraram motivos relevantes, que passam pela ética, responsabilidade social e respeito pelo próximo. O Instituto Ethos (2002, p.11) destaca que buscar trazer a diferença para dentro da empresa, combatendo o preconceito e reconhecendo a igualdade essencial entre as pessoas, é uma atitude que faz parte da postura ética a ser adotada como valor e prática nos negócios. O mesmo Instituto Ethos (2002) ainda elucida que a empresa inclusiva reforça o espírito de equipe de seus funcionários, fortalecendo a sinergia em torno dos objetivos comuns e expressando seus valores coletivamente.

### **Categoria 6–Adaptação, dificuldades e resultados da PcD no trabalho**

Antes de comentar as respostas dos entrevistados, é oportuno colocar observação registrada pelo Instituto Ethos sobre este assunto:

A decisão de abrir postos de trabalho para pessoas com deficiência rompe as barreiras que tradicionalmente excluem essas mesmas pessoas do processo produtivo. A partir daí, três questões devem ser enfrentadas prioritariamente pelas empresas: em primeiro lugar, as dificuldades de compreensão e informação por parte de empregadores e empregados; em segundo, a inexperiência das pessoas da empresa em conviver com pessoas com deficiência; e, em terceiro, a precária educação e profissionalização da maioria delas. (INSTITUTO ETHOS, p.21, 2002)

Quando se perguntou aos gestores se há pessoas com deficiência na equipe e como tem sido a sua adaptação, foram feitos os seguintes relatos:

Temos sim, várias. Na realidade optamos por cumprir a lei de quotas para menores aprendizes com deficiência, aproveitando o benefício da lei Romário. A adaptação, de uma forma geral, é excelente. Claro que temos exceções, mas são apenas exceções (G1).

Sim tenho, a adaptação é diretamente ligada com a deficiência que cada um tem, como também com o grau de maturidade de cada um, mas de uma maneira geral efetuando-se um trabalho customizado e paciente não há problemas (G2).

Sim. Temos diversos e em diversos setores. Para o sucesso da adaptação destas pessoas, é primordial o acompanhamento das lideranças, monitorando e conversando constantemente com todos os colaboradores. Ainda há muito preconceito e a fórmula para quebrá-lo é através do diálogo e do acompanhamento de perto (G3).

Como se pode ver, os gestores conhecem a legislação e consideram possível aplicá-la, sem trazer dificuldades para a empresa. Além disso, costumam elogiar a inclusão do deficiente no mercado de trabalho, como se vê na fala do próximo gestor:

Sim. A adaptação tem sido fantástica! Neste movimento, todos aprendem um pouco. O clima organizacional fica menos engessado do ponto de vista corporativo e o ambiente de trabalho fica mais leve e humanizado (G4).

Sim. A adaptação é gradativa e os resultados são satisfatórios. Se a empresa estiver preparada para receber essas pessoas o resultado será otimizado (G5).

Sim. A adaptação é lenta inicialmente, porém de forma gradativa se torna muito boa. Atualmente a empresa efetua palestras que influenciam na conscientização da equipe, dicas importantes referentes ao dia a dia dos PCD's, bem como orientações de convívio diário. Com certeza, a atuação da empresa contribui para melhoria da adaptação e convívio (G6).

Sim. A adaptação desses colaboradores se dá de forma natural o que me surpreende cada dia mais, pois demonstram pró-atividade e vontade de aprender (G7).

Diante do relato dos gestores, pode-se inferir que eles enxergam como positivo o movimento de inclusão de jovens PcDs no ambiente de trabalho e observam que os jovens estão se adaptando bem a este ambiente, de maneira gradual. Desta forma, cabe lembrar o que afirma Heinsk (2004), segundo o qual os administradores pouco a pouco estão entendendo que a pessoa portadora de deficiência é capaz de exercer as atividades para as quais foi contratada, desde que as suas limitações físicas, visuais, auditivas ou mentais sejam respeitadas.

Outro ponto analisado diz respeito à interação entre jovens PcDs e demais funcionários e sobre isto retoma-se a citação de Heinsk (2004).

À empresa compete assegurar as condições de interação da PcD com os demais funcionários, com os fornecedores e com os clientes, retirando-a da solidão de sua incapacidade. Não se trata, portanto, de cumprir a lei e de simplesmente recrutar pessoas portadoras de deficiência, mas de oferecer a elas possibilidades para que possam desenvolver seus talentos, respeitadas as suas limitações físicas, visuais, auditivas ou mentais. (HEINSK, 2004)

Segundo o Instituto Ethos (2002, p.22), despertar o espírito de equipe é fundamental para envolver coletivamente a empresa na ação pela inclusão.

Todos os colegas entrevistados relatam o bom relacionamento com os jovens PcDs no trabalho, sendo que alguns chegam a mencionar que, no início, tiveram algumas dificuldades para se comunicarem com eles ou para delegar-lhes atividades. Destacam como os jovens PcDs propiciam aprendizado a todos em virtude da vontade e da determinação.

Os colegas de trabalho relataram como se dá a interação com os jovens PcDs no ambiente de trabalho:

No início, encontrei algumas dificuldades, por exemplo, como me referir à deficientes visuais, como falar com deficientes auditivos, como cobrar o que é necessário na hora certa, entre outras. Na medida em que o tempo foi passando, fui acostumando e tratando a situação como algo natural, me relacionando melhor com os jovens. Entendi que eles também devem ser cobrados e que têm um prazo a cumprir. Devemos adaptar o ambiente para recebê-los da melhor forma possível, para que o trabalho se torne algo prazeroso e rotineiro na vida desses jovens (C1).

Desde o primeiro contato os jovens são encantadores e apaixonantes. O aprendizado é contínuo e ao longo do tempo somos surpreendidos por suas capacidades e vamos perdendo o excesso de super proteção e estimulando novas habilidades e desafios (C2).

A convivência é muito tranquila e agradável, os jovens alegram o ambiente e me surpreendem a cada dia, são muito prestativos e carinhosos (C3).

É um grande aprendizado, pois pude me atentar a detalhes que contribuem bastante pra inserção dos deficientes. (C4)

De forma natural e inclusiva, tento ao máximo valorizar seus pontos fortes e trabalhar dentro do possível as deficiências, sejam elas físicas ou intelectuais, considero a motivação e conscientização do próprio PcD em relação à sua importância na organização primordial. (C5)

Acredito que, no início, todos nós, colaboradores, tivemos dificuldades em lidar com os jovens, uma vez que cada um tem uma limitação e comprometimento específico. Contudo, o mais importante é o aprendizado que temos a cada turma que inicia na empresa. Já progredimos muito e ainda evoluiremos bastante em todos os sentidos. É impossível não considerarmos as limitações e potencialidades dos jovens ao delegarmos atividades a eles, pois é a partir disso que promovemos a inclusão: aproveitando a potencialidade e habilidade do jovem a fim de que encontre a profissão que desejar (...) (C6).

Muito bem, mas entendo que podemos melhorar, sobretudo se sabermos mais sobre as deficiências de cada um para melhor interagirmos no ambiente de trabalho (C7).

Os entrevistados chamam a atenção para a necessidade de se entender como lidar com os diferentes tipos de deficiência para melhor rendimento dos jovens PcDs, entretanto declaram que a inclusão ocorre de maneira tranquila sem maiores intercorrências.

Comentando sobre as possíveis contribuições trazidas ou não pelos jovens PcDs, os colegas de trabalho relatam o seguinte:

Em minha opinião eles trazem várias contribuições em nosso trabalho, cada um do seu jeito e no seu tempo. Na medida em que eles vão se desenvolvendo, também vamos aprendendo a lidar com situações diferentes em nosso dia-a-dia. Aprendemos a ter mais paciência e dedicação na hora de ensinar. Quando o resultado aparece, vejo que é uma enorme satisfação para o próprio jovem e para a equipe como um todo. Com certeza eles contribuem para alcançarmos um bom resultado juntos. (C1)

Alguns relatos têm um nível maior de profundidade, pois apontam a possibilidade de se ter uma nova visão do mundo, a partir do convívio com os deficientes. Eles elogiam a capacidade desses jovens para superar desafios, para criar formas novas de se adaptar e, sobretudo, sua capacidade de superação.

Contribui e muito. A partir do convívio diário com estes jovens e todas as suas diferenças passamos a observar o mundo de forma diferente, passamos a nos preocupar mais com o próximo, nos tornamos mais humanos, mas não pelo sentimento de pena e sim por entender que o mundo em que vivemos deve ser bom para todos e cabe cada um contribuir para isso. O trabalho com o deficiente é uma busca contínua de superar desafios, de criar novas formas de se adaptar e isso motiva, incentiva e contagia (C2).

Eles contribuem bastante, pois nos mostram que existem outras maneiras para tornar o trabalho mais viável dentro de suas limitações, e desenvolvem bem as atividades dentro de suas capacidades, mostrando empenho e determinação para alcançar os objetivos, num movimento de superação de suas dificuldades. (C4)

Foi lembrada, com muita propriedade, a necessidade de se efetuar a avaliação de competências dos jovens aprendizes antes de encaminhá-los para o desempenho das diferentes tarefas:

Depende muito da deficiência de cada profissional contratado, por isso, a avaliação de competências prévia é muito importante antes da escolha do setor a encaminhar, no caso do meu setor os profissionais tem ajudado bastante no desenvolvimento de tarefas mais operacionais e /ou rotineiras que demandam muito tempo. (C5)

Sem dúvida, os jovens trazem grandes contribuições em nosso dia-a-dia de trabalho. É claro que, às vezes, em nossa correria do cotidiano, acabamos nos embaralhando para delegar atividades aos jovens, mas de modo algum eles atrapalham a consecução de nossas atividades. Pelo contrário, quando delegamos e explicamos as atividades com assertividade, o resultado é notório: os jovens facilitam a nossa vida, pois nos auxiliam em nossas tarefas simples, mas muito importantes: colocam candidatos em salas, aplicam ficha de identificação, recebem e realizam ligações para candidatos, digitalizam documentos e tiram xerox, realizam lançamento de dados no sistema, dentre outras atividades. Em verdade, o jovem é um colega de trabalho que facilita a nossa vida, pois são nossos parceiros em nossas atividades e nos ajudam a administrar melhor o nosso tempo quando delegamos atividades a eles. (C6)

É importante realçar que os próprios colegas de trabalho realçam o papel das redes de apoio, constituídas pelos orientadores e chamam a atenção para a adequação dos equipamentos fornecidos pela empresa que contrata o deficiente.

Sim, podem trazer contribuições significativas, mas o grau desta contribuição vai depender muito do apoio de seus orientadores e da adaptação específica, individual de cada portador de deficiência aos equipamentos de trabalho fornecidos pela empresa contratante. (C7)

Algumas falas dos entrevistados vão confirmar a afirmação De Camargo Bittencourt (2011), quando a autora esclarece que a falta de informações sobre a deficiência e sobre o conhecimento do potencial desses indivíduos, além da crença de que as pessoas com deficiência não irão corresponder aos resultados esperados pela empresa dificulta a absorção dessa mão de obra.

Pode-se deduzir através das falas que, tendo o conhecimento a respeito das deficiências de cada jovem, somado ao respeito pelas limitações de cada um e com a devida orientação, o jovem PcD é bastante contributivo para a organização.

Sim, com certeza os deficientes contribuem para o trabalho da forma como podem ou como exigimos deles. A dificuldade é nossa em saber como aproveitar o que cada um tem de melhor a oferecer. (C3)

Novamente é oportuno lembrar a manifestação do Instituto Ethos:

Como qualquer outro funcionário, o desempenho do profissional portador de deficiência deve ser avaliado dentro de critérios previamente estabelecidos e acordados entre empregado e empregador. Essa avaliação deve levar em conta a limitação que a deficiência pode causar em sua produtividade. Os critérios também devem ser entendidos pelos colegas de trabalho, para que todos possam compartilhar uma experiência que agregue valor, enriqueça as relações humanas no ambiente de trabalho e desenvolva o potencial dos colaboradores da empresa. (INSTITUTO ETHOS, p.23, 2002)

Os gestores relataram as dificuldades que encontram no processo de adaptação dos jovens PcDs no trabalho, referindo-se à capacitação, aos hábitos formados, e ao acompanhamento requerido:

Algumas dificuldades quanto às escolas que precisam dar apoio (projeto menores aprendizes), algumas quanto a capacitações anteriores que as pessoas deveriam trazer (linguagem, hábitos de higiene, etc), mas poucas quanto ao comportamento. (G1)

Falta de tempo maior para dedicar-se ao acompanhamento dessas pessoas e a própria adaptação que exige. Adaptação esta que é de ambas as partes e o dia a dia trazem as melhores formas de trabalhá-los e inseri-los ao ambiente corporativo. (G2)

Também os gestores chamam a atenção para a necessidade de se proceder à identificação de competências e trabalhar com elas.

O grande desafio é conhecer as limitações do PCD e trabalhar aquelas competências necessárias para exercer as atividades. O líder precisa ter paciência e compreensão, pois no geral o tempo de adaptação de um PCD será maior se comparado a uma pessoa sem deficiência. (G5)

No primeiro momento a comunicação é uma barreira, mas com o convívio conseguimos nos adaptar, a adequação de atividades a cada deficiência também é um fator relevante. (G7)

O próximo gestor faz uma afirmação séria, realçando que o poder público exige a contratação das pessoas com deficiência, mas não investe na qualificação desses profissionais. Ele denuncia que se cria o cargo, mas a pessoa não tem condição para assumi-lo.

A maior dificuldade é a obrigatoriedade de cumprimento da cota estabelecida pela lei, que supera a oferta de trabalho. O poder público não está preparado para oferecer capacitação de qualidade para as pessoas com deficiência. Assim, o que se encontra de oferta é abaixo da média necessária para o bom desempenho da função. Outro ponto é a disponibilidade de postos de trabalho dentro da empresa. Como não há oferta qualificada e há a necessidade de se contratar para o cumprimento da cota determinada por lei, tem-se que fazer a escolha: demite-se um colaborador para colocar outro em seu lugar que seja portador de deficiência ou cria-se mais um cargo para este, mesmo sem necessidade, apenas para cumprir esta cota? Isso pode gerar ociosidade, desmotivando o colaborador com deficiência. (G3)

Além de reforçar o que foi dito pelo gestor que o antecedeu, o G6 observa que um fator que costuma interferir negativamente está associado à atuação inadequada da família. Já o Gestor 4 ressalta o papel da empresa, que, segundo ele, está conseguindo atingir o objetivo de promover a inclusão do deficiente.

A qualificação da mão de obra e interferência familiar. (G6)

Não há dificuldades quando o engajamento é disseminado de maneira estratégica. Este é o caso de nossa corporação: o movimento vem da Diretoria e é transmitido para todos os níveis da corporação. Apenas há as peculiaridades de cada deficiência, que precisam ser entendidas e trabalhadas pelo time e empresa. (G4)

Apesar de os entrevistados apontarem alguns elementos que dificultam a adaptação do Jovem PcD na empresa, também sugerem alguns pontos que poderiam ser adotados para facilitar o acesso e adaptação ao trabalho, tais como: a) oportunidade para o jovem PcD em escolas regulares; b) abatimentos fiscais por parte do governo para as empresas que promovessem a formação de jovens PcDs, banheiros adaptados e, se possível, a instalação de elevadores; c) cooperação entre



o poder público e setor privado; d) mobilidade urbana adequada; e) preparo por parte das empresas para o recebimento de pessoas com deficiência; f) processo seletivo adequado; g) preparação da equipe para o recebimento de um colega PcD; h) implantação de programas de integração; i) desenvolvimento de lideranças dentro do conceito de inclusão; j) mapeamento das atividades para verificar a compatibilidade ou não com alguma deficiência; k) parceria com entidades de apoio às pessoas com deficiência; l) apoio e conscientização da família sobre a potencialidade da PcD.

As falas apresentadas a seguir ilustram as sugestões para facilitar a inclusão da pessoa com deficiência no trabalho, apontadas pelos entrevistados:

Penso que a lei Romário seja excelente, mas falta oportunidades para essas pessoas nas escolas regulares. Deficiência não é sinônimo de falta de eficiência, algumas vezes, até pode significar o contrário. As oportunidades precisam ser geradas, pois sem elas não há como reverter qualquer quadro. Penso que o governo deveria assumir uma parcela maior, permitindo, por exemplo, que os gastos com a formação desses deficientes fossem abatidos do IR, ou da contribuição do INSS, pois o fardo financeiro é certamente o que mais pesa para as empresas. (G1)

Deveria começar no universo escolar, não basta exigir a criação de leis, tem que haver uma compreensão da sociedade em acolher estes deficientes como pessoas possuidores de potencialidades e capacidades, pois se não for assim o resultado será meramente assistencial e paternalista. (G2)

É necessário que haja o engajamento efetivo tanto do poder público quanto da iniciativa privada. Há de ser analisado a condição social da pessoa com deficiência que na maioria das vezes, é carente desde o nascimento. Não há transporte público apropriado nem mobilidade urbana adequada. Desde o ensino básico, as pessoas com deficiência sofrem com o despreparo do ensino público. Como capacitá-los para o mercado de trabalho quando atingem a idade produtiva? Na maioria dos casos cabe às empresas promover esta capacitação, cumprindo uma função que, na origem, cabe ao Estado. Dentro das empresas é necessário a conscientização e preparação de todos para receberem bem as pessoas com deficiência. Eles devem ser respeitados e amparados em seus limites, sem que haja segregação. É importante que a pessoa com deficiência seja parte do todo e não sintam-se à margem dos seus colegas. (G3)

De acordo com Anache (1996), a deficiência causa certo desconforto, pois ainda é desconhecida por muitos. Neste sentido Mendonça (2010) esclarece que dentre as várias modificações impostas para que haja a admissão de pessoas com deficiência, está a adaptação daqueles que não possuem deficiência no convívio social com a diversidade.

Ademais, o processo seletivo também demandará atenção especial, pois segundo Simonelli, Camarotto (2011) a avaliação da pessoa com deficiência deve ser especial e levar em conta as implicações de suas limitações na produtividade.

Primeiramente, uma seleção adequada dos PCD's, pois todos possuem competências e habilidades desenvolvidas ou a desenvolver que contribuirão para a corporação. Após isso, preparação do ambiente físico de trabalho e alinhamento com a equipe, no intuito de "abrir a cabeça" de todos! Acolher o PCD, através de um processo de integração; acompanhá-lo em seu dia a dia, realizar reuniões de ajustes até termos o bom andamento do trabalho. Daí pra frente é ritmo normal de trabalho: acompanhamento, gestão, feedbacks e desenvolvimento das competências (G4)

É necessário trabalhar as lideranças das empresas para se sentirem preparadas para promover a inserção dos PCD's no mercado de trabalho. Acultura da empresa também deverá ser trabalhada para criar um ambiente favorável a essas pessoas. Por fim, é importante que seja feito um mapeamento das atividades da empresa *versus* a competência de cada PCD. Dessa forma será possível encontrar as atividades mais adequadas para cada tipo de deficiência. (G5)

Adaptação estrutural das empresas. Conhecimento e orientações para a toda sociedade. Parcerias com Governo e Organizações Sociais (para indicação, informação e apoio). Investimento na qualificação profissional (seja pelas empresas, pelo Governo ou pelo próprio PCD). Processo Seletivo focado, para identificação de talentos e competências compatíveis com as atividades que serão desenvolvidas. Atuação dos gestores para acompanhamento constante do desenvolvimento, inclusão e adaptação do PCD nas empresas. Apoio e conscientização às famílias dos PCD's no intuito de aumentar a credibilidade quanto ao potencial de todas as pessoas, independente da deficiência. (G6)

É importante que a empresa desenvolva um processo de acompanhamento do colaborador com deficiência, visando sua integração com os colegas e promovendo sua adaptação no espaço de trabalho. (G7)

Diante dos relatos sobre do Projeto Pequenos Profissionais, Grande Talentos, pode-se inferir que esta iniciativa tem propiciado a inclusão dos jovens PcD com dignidade, trazendo benefícios pessoais, profissionais e sociais. No quesito capacitação, acredita-se que o Projeto contribuirá para uma melhor empregabilidade no futuro do jovem PcD.

Foi possível observar que os gestores e os colegas de trabalho dos jovens trabalhadores com deficiência têm pontos de vista coincidentes no tocante à possibilidade de se encaminhar o profissional para obter o melhor do seu rendimento, no realce à necessidade de identificação das competências para se

promover melhor encaminhamento, e na consideração de que a empresa vem conseguindo atingir o objetivo de inclusão do PcD.

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Convive-se, atualmente, com uma nova visão das possibilidades das pessoas com deficiência. Diferentemente de outros momentos da História, na Idade contemporânea considera-se que essas pessoas podem e devem ser inseridas no mercado de trabalho e que isto trará consequências para sua auto percepção, elevará sua autoestima e dará contribuições relevantes para a construção de sua identidade.

Alguns autores citados nesta dissertação como Vieira (2007), Goulart (2007), Carvalho-Freitas (1997, 2007, 2010) apontam que o trabalho constitui um fator importante para a definição da identidade e representa uma variável relevante para a subjetividade.

Esta dissertação buscou analisar de que maneira ocorria a inclusão e o desenvolvimento de jovens aprendizes com deficiência no mercado de trabalho de uma empresa da região metropolitana de Belo Horizonte. Tendo em vista o lugar de onde se coloca a autora do trabalho, pretendeu-se contribuir para o aumento do entendimento da sociedade sobre a deficiência, e como o trabalho pode contribuir para mudanças na vida das pessoas com deficiência.

Para atingir o objetivo proposto, desenvolveu-se uma pesquisa qualitativa, que além de jovens que participaram do Projeto Pequenos Profissionais Grandes Talentos e que, no momento, estão sendo inseridos no mercado de trabalho, envolveu seus colegas de trabalho e os gestores aos quais são subordinados. Todos foram submetidos a entrevistas que contaram com um roteiro semiestruturado e que foram gravadas, transcritas e posteriormente submetidas à análise de conteúdo.

Os resultados foram alcançados a partir da análise das percepções dos jovens com deficiência participantes do Projeto Pequenos Profissionais Grandes Talentos, somados à análise das percepções de gestores e colegas de trabalhos desses jovens. Buscou-se identificar como os deficientes avaliam o curso feito, a

contribuição trazida por ele, as dificuldades encontradas e sua adaptação ao trabalho.

O primeiro objetivo específico, que consistiu em identificar a percepção das pessoas com deficiência sobre a importância da sua inclusão no mercado de trabalho para a construção de sua identidade, foi atingido na medida em que os entrevistados se referiram aos benefícios trazidos pelo projeto, ao desenvolvimento que tiveram, às aprendizagens que fizeram. Foi possível identificar que eles se sentiram mais seguros como profissionais e que consideram que podem atuar numa organização de maneira positiva. Esta mudança na sua auto percepção torna evidente que eles se avaliam como pessoas que se desenvolveram e que podem desempenhar atividades adequadas e úteis para a empresa. A identidade profissional desenvolvida através do projeto trouxe elementos novos à identidade pessoal. É importante realçar, ainda, que o convívio social trouxe também contribuições positivas, ajudando a definição de valores e a adoção de comportamentos aprovados no ambiente de trabalho.

Uma constatação da presente pesquisa que merece destaque é como o projeto oportunizou a socialização e o convívio dos jovens PcDs com outras pessoas. Tal resultado elucida a afirmativa de Machado (2003), segundo o qual, embora exista em cada indivíduo um senso de individualidade, a construção do autoconceito é inseparável do outro; portanto as experiências de socialização constituem o principal referencial para a formação das identidades.

O segundo objetivo específico, que consistiu em identificar a percepção de gestores de uma empresa de grande porte da região metropolitana de BH sobre a inclusão de deficientes na organização, foi atingido pela coleta de opiniões dos gestores entrevistados. Verificou-se que todos consideraram a experiência produtiva, valiosa e se mostraram dispostos a torná-la efetiva. Realçaram a importância de se identificar as potencialidades dos jovens e encaminhá-los de acordo com suas competências.

O terceiro objetivo específico, que foi identificar a percepção dos pares de pessoas com deficiência sobre a inclusão desses trabalhadores na organização pesquisada,

também foi atingido. Os colegas de trabalho afirmaram que consideram valiosa a experiência e, mesmo tendo apontado dificuldades de adaptação nas experiências iniciais, registraram a ocorrência de resultados positivos, mencionaram a importância de se dar apoio aos jovens com deficiência e expressaram o ponto de vista de que a experiência vem dando resultados positivos.

Constatou-se que a Gerencial Brasil é uma empresa que tem a inclusão como um de seus valores, uma vez que vem trabalhando de modo a conscientizar a sua equipe sobre a importância de se promover a inclusão social da pessoa com deficiência. Além disso, a Gerencial Brasil tem buscado promover a qualificação deste profissional, visando a oportunizar o convívio sem discriminação. O trabalho da empresa envolve quebra de paradigmas e a construção de um novo modelo mental, modelo este que possibilita à PcD o convívio, a aprendizagem, a entrega de seu trabalho e o reconhecimento pelos resultados alcançados com seu trabalho.

Analisando os vários pontos para que haja a inclusão, confirmaram-se, nessa pesquisa, as dificuldades para erradicar barreiras atitudinais e a necessidade de se aprender a conviver dentro da diversidade humana. A fala dos entrevistados apontou essas dificuldades e, ao mesmo tempo, realçou que, através do trabalho de combate à desinformação, da adoção de uma atitude de cooperação, tais barreiras podem ser superadas.

Os resultados mostram que, mesmo sendo a Gerencial Brasil uma empresa que tem a inclusão como um de seus valores, esta enfrenta dificuldades para adaptar e promover a socialização de alguns jovens PcDs. Notam-se algumas dificuldades no relato dos gestores e dos colegas de trabalho. Tal situação vai ao encontro do que diz Leão (2012), sendo que a contratação de indivíduos com deficiência pelo mercado formal de trabalho é um fenômeno recente na sociedade. Pode-se concluir que ainda há muito que aprender para efetivar a inclusão das PcDs verdadeiramente.

O Projeto Pequenos Profissionais, Grandes Talentos corrobora com a afirmação de Vasconcelos (2005) de que a criação das cotas tem ampliado o mercado de trabalho e motivado iniciativas de qualificação profissional, embora através de um modelo de

educação profissional não articulado à rede regular de educação e quase sempre resultante de iniciativas de organizações não governamentais sem apoio do Estado.

Deve-se salientar, ainda, as limitações desta pesquisa. Por se tratar de um estudo de caso, a possibilidade de generalização de seus resultados é limitada. Além disso, foi estudada uma amostra de jovens vinculados a uma empresa de Belo Horizonte, os quais têm características que provavelmente diferem das de outros, vindos de localidades diferentes. É importante o desenvolvimento de novas pesquisas sobre o processo de inclusão de jovens com deficiência no mercado de trabalho formal com capacitação e a construção da identidade de pessoas com deficiência em outras regiões do país.

Apesar de tais limitações, a pesquisa traz contribuições importantes, entre elas o estudo de duas ações - a capacitação em entidade profissional somada à vivência prática em uma empresa empregadora das pessoas com deficiência. Para os jovens participantes com deficiência, o trabalho propiciou ganhos em várias esferas, entre elas, autoestima e dignidade e inclusão social, confirmando o que afirma Vasconcelos (2005): a exclusão do trabalho é um dos elementos essenciais da exclusão social da pessoa com deficiência.

Há também, contribuições de cunho gerencial, entre elas a recomendação de melhorar a capacitação dos recursos humanos que irão trabalhar com as PcDs através de treinamentos sobre a deficiência com o objetivo de aumentar a conscientização e o entendimento sobre a deficiência. Desenvolvimento de lideranças que conheçam limites e potencialidades de uma PcD. Outra recomendação é para que haja maior interação entre a empresa e a instituição de ensino, com o intuito de integrar teoria e prática efetivamente, ou seja, adequação das atividades teóricas às exigências das tarefas do dia-a-dia, e, por consequência melhor adequação das competências. Vale destacar a importância da adaptação do material didático tanto na instituição de ensino quanto na empresa de acordo com cada deficiência e por fim, que haja um trabalho em conjunto entre a empresa, instituição de ensino e família.

## REFERÊNCIAS

ALBORNOZ, Suzana. **O que é trabalho**. 6ª. ed. São Paulo: Brasiliense, 1998.

ALVES, Eduardo. **Carta para os Melhores Aprendizes**. Belo Horizonte, 16/05/2013. (Arquivos internos).

ALVES-MAZZOTTI, Alda Judith; GEWANDSZNAJDER, Fernando. **O método nas ciências naturais e sociais: pesquisa quantitativa e qualitativa**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 1999. Cap.6.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 4 ed. São Paulo: Cortez, 1997.

ARANHA, Maria Salete Fábio. Paradigmas da relação da sociedade com as pessoas com deficiência. **Revista do Ministério Público do Trabalho**, v. 11, n. 21, p. 160-173, 2001.

ARANHA, Maria Salete Fábio. **Trabalho e emprego: instrumento de construção da identidade pessoal e social**. Presidência da República, Secretaria Especial dos Direitos Humanos, 2003.

BAHIA, Melissa Santos; SANTOS, Ernani Marques dos. **Práticas empresariais para a inclusão profissional de pessoas com deficiência: um estudo de caso**. In: CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de; MARQUES, Antônio Luiz(Org) **O trabalho e as pessoas com deficiência: Pesquisa, Práticas e Instrumentos de Diagnóstico**. 1ª Ed. 2008, 1ª reimpr. Curitiba: Juruá 2009.

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR 2005;

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

BATISTA, Cristina, et al. **“Educação profissional e colocação no trabalho.”** Brasília, Federação Nacional das APAEs. 2ª ed. 1998



BORDIGNON, Priscila Mallmann; SARMENTO, Dirléia Fanfa. **Capacitação profissional de pessoas com deficiência: um estudo de caso no Secap/Faders**. B. Téc. Senac: a R. Educ. Prof., Rio de Janeiro, v. 37, nº 1, jan./abr. 2011

BRASIL. **Decreto nº 129 de 22 de Maio de 1991**. Promulga a Convenção nº 159, da Organização Internacional do Trabalho – OIT, sobre a reabilitação profissional e emprego de pessoas deficientes.

BRASIL. **Decreto nº 3.298 de 20 de Dezembro de 1999**. Regulamenta a Lei no 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências.

BRASIL. **Decreto nº 3.956 de 08 de Outubro de 2001**. Promulga a Convenção Intramericana para eliminação de todas as formas de discriminação contra as pessoas portadoras de deficiência

BRASIL. **Instrução Normativa n.º 20/01**. Dispõe sobre procedimentos a serem adotados pela Fiscalização do Trabalho no exercício da atividade de fiscalização do trabalho das pessoas portadoras de deficiência. Publicada no Diário Oficial da União nº 20-E, de 29 de janeiro de 2001, Seção 1, páginas 19 e 20 Disponível em: <<http://www.institutopersonalservice.org.br/UI/arquivos/.pdf>>. Acesso em 30 Jun 2013.

BRASIL. **Portaria nº 1199, de 28 de outubro de 2003**. Aprova normas para a imposição da multa administrativa variável prevista no art. 133 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, pela infração ao art. 93 da mesma Lei, que determina às empresas o preenchimento de cargos com pessoas portadoras de deficiência ou beneficiários reabilitados. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/legislacao/portaria-n-1-199-de-28-10-2003.htm>> Acesso em 30 Jun 2013.

BRUNSTEIN, J; BELTRAO, D. C. **Reconhecimento e construção da competência da pessoa com deficiência na organização em debate**. RAUSP – Revista de Administração, São Paulo, v.47, n.1, p.7-21, jan./fev./mar. 2001;

BRUNSTEIN, J; SERRANO, C.A. **Vozes da diversidade: um estudo sobre as experiências de inclusão de gestores e PCDs em cinco empresas paulistas**. Cadernos EBAPE. BR, v.6, n3, Set 2008;

CARVALHO-FREITAS, M. N.; ALMEIDA, L.A.D; **Socialização Organizacional de pessoas com deficiência**. RAE, São Paulo, 50, n. 3, jul./set. 2010, 264-275;

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

CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de. Análise da inserção e gestão do trabalho de pessoas com deficiência: um estudo de caso. Encontro Anual da Associação Nacional de Pós-graduação em Administração. Rio de Janeiro, 2007. CD-Rom.

CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de. **Análise da produção acadêmica nacional dos últimos 20 anos sobre a inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho.** In: CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de; MARQUES, Antônio Luiz(Org) **O trabalho e as pessoas com deficiência: Pesquisa, Práticas e Instrumentos de Diagnóstico.** 1ª Ed. 2008, 1ª reimpr. Curitiba: Juruá 2009.

CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de; MARQUES, A. L. **Formas de ver as pessoas com deficiência:um estudo empírico do construto de concepções de deficiência em situaçõesde trabalho.** RAM, REV. ADM. MACKENZIE, v. 11, n. 3, Edição Especial. São Paulo, 2010.

CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de.; MARQUES, A. L. **Inserção de pessoas com deficiência em organizações Brasileiras: um estudo com empresas socialmente responsáveis.** Gestão.Org – Revista Eletrônica de Gestão Organizacional, 8 (3): 483 - 502 Set/Dez 2010.

COUTINHO, Maria Chalfinet al. **Identidade e trabalho na contemporaneidade: repensando articulações possíveis.** Psicologia & Sociedade, v. 19, n. especial, 2007.

DE CAMARGO BITTENCOURT, Zelia Zilda Lourenço; DA FONSECA, Ana Maria Ribeiro. **Percepções de pessoas com baixa visão sobre seu retorno ao mercado de trabalho.** Paidéia, v. 21, n. 49, p. 187-195, 2011

DEJOURS, Christophe. Uma nova visão do sofrimento humano nas organizações. In: CHANLAT, Jean-Francois (Coord.). **O indivíduo na organização: dimensões esquecidas.** 3. ed. São Paulo: Atlas, 1996.

DRUMOND, ValeriaAbritta Teixeira. **O Princípio da Integração do Trabalhador na Empresa no Sistema Jurídico –Constitucional Brasileiro.** 2001. Dissertação de mestrado. Faculdade de Direito da PUC/MG. Disponível em:

<[http://www.direito.newtonpaiva.br/revistadireito/docs/prof/./papel\\_trabalho](http://www.direito.newtonpaiva.br/revistadireito/docs/prof/./papel_trabalho)> Acesso em 30 Jun 2013.

DUBAR, C. **A socialização: construções das identidades sociais e profissionais**. São Paulo: Martins Fontes, 2005. p. 115-159.

ERIKSON, Erik H. **Infância e sociedade**. Tradução de Gildásio Amado. Rio de Janeiro: Zahar, 1971.

GASPARETTO JÚNIOR, A. **História Contemporânea**. Disponível em: <<http://www.infoescola.com/historia/historia-contemporanea/>> Acesso em: 23 Fev 2014

GASPARETTO JÚNIOR, A. **Idade Moderna**. Disponível em: <<http://www.infoescola.com/historia/historia-moderna/>> Acesso em: 23 Fev 2014

GERENCIAL BRASIL PONTO DE VENDA LTDA. **Carta de Valores**. 2009. (Arquivos internos)

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo, Atlas: 2002

GLAT, Rosana. A integração social dos portadores de deficiência: uma reflexão. **Rio de Janeiro: Sette Letras**, v. 1, 1995.

GODOY, A. S. Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades. **Revista de Administração de Empresas**. São Paulo, v. 35, n. 3, p. 57-63.

GOULART, Iris B; LANZA, Beatriz. **Identidade das pessoas e das organizações**.

GOULART, Iris Barbosa; DE FREITAS LANZA, Maria Beatriz. Identidade das Pessoas e das Organizações. **Revista Administração em Diálogo (RAD)**. ISSN 2178-0080, v. 9, n. 1, 2008.

\_\_\_. **Psicologia do trabalho e gestão de pessoas**. São Paulo. Casa do Psicólogo. 2013.

HEINSKI, R. M. M. S; BIGNETTI, L.P. **A inclusão de pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho**. Cladea, 2002. Porto Alegre. Anais eletrônicos.2002

HEINSKI, R M M. **Um estudo sobre a inclusão da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho**. Encontro Nacional De Pós-Graduação E Pesquisa Em Administração-EnANPAD. Anais... XXVIII, Curitiba, 2004

HOLANDA FERREIRA, Aurelio Buarque de. **Dicionário**. Editora Nova Fronteira. **Rio de Janeiro**, 2007.

INSTITUTO ETHOS **O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência** /coordenação Marta Gil. - São Paulo :, 2002.

JACQUES, M. da GC. Identidade e trabalho: uma articulação indispensável. **Trabalho, organizações e cultura**, v. 11, p. 21-26, 1996. Disponível em: <<http://www.infocien.org/Interface/Colets/v01n11a03.pdf>> Acesso em: 18 Ago 2013

LEÃO, Marluce Auxiliadora Borges Glaus; SILVA, Ludimila Santos. Vivências de trabalhadores com deficiência: uma análise à luz da Psicodinâmica do Trabalho. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 37, n. 125, p. 159-169, 2012.

LOPES, G. V. **A inserção do portador de deficiência no mercado de trabalho: a efetividade das leis brasileiras**. São Paulo: Editora LTR, 2005.

LORENTZ, L. N; **A norma da igualdade e o trabalho das pessoas portadoras de deficiência**. São Paulo: LTR, 2006.

MACHADO, H. V. **A identidade e o contexto organizacional: perspectivas de análise**. Revista de Administração Contemporânea. Curitiba: Edição Especial, v.51, n. 73, p. 51- 73, 2003.

MENDONÇA, L.E.A.**Lei de cotas: pessoas com deficiência: a visão empresarial**. São Paulo: Editora LTR, 2010.

NAÇÕES UNIDAS BRASIL. ONU BR. **AONU e as pessoas com deficiência**. Disponível em: <<http://www.onu.org.br/a-onu-em-acao/a-onu-e-as-pessoas-com-deficiencia/>> Acesso em: 29 Jul2013.

OFFE, Claus. **Capitalismo desorganizado: transformações contemporâneas do trabalho e da política.** São Paulo: Brasiliense, 1989.

OLIVEIRA, Marileide Antunes de; GOULART JÚNIOR, Edward; FERNANDES, José Munhoz. Pessoas com deficiência no mercado de trabalho: considerações sobre políticas públicas nos Estados Unidos, União Europeia e Brasil; People with disabilities in the labor market: issues related to public policies in United States, European Union and Brazil. **Rev. bras. educ. espec.**, v. 15, n. 2, p. 219-232, 2009.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS – ONU. **Resolução ONU 48/96, de 20 de dezembro de 1993.**

PESSOTI, I. **Deficiência Mental: da Superstição à Ciência.** São Paulo: Queroz/EDUSP. 1984.

PORTO, Jacques Sidney. **Breve história da Gerencial Brasil.** Projeto Conexão com o Cliente. Belo Horizonte, 2011 (Arquivos internos).

Relatório mundial sobre a deficiência / World Health Organization, The World Bank; tradução Lexicus Serviços Linguísticos. - São Paulo: SEDPcD, 2012.

RIBAS, João Baptista Cintra. Por que empregar pessoas com deficiência. In: **Carvalho-Freitas, MN & Marques, AL (Orgs.). Trabalho e Pessoas com Deficiência: pesquisas, práticas e instrumentos de diagnóstico**, p. 211-217, 2008.

SANTOS, Wederson Rufino dos. **Pessoas com deficiência: nossa maior minoria.** Physis [online]. 2008, vol.18, n.3, pp. 501-519. ISSN 0103-7331.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Como chamar as pessoas que têm deficiência?** Revista da Sociedade Brasileira de Ostimizados ano I, n.1 1º sem. 2003 p.8-11 [texto atualizado em 2009]

SASSAKI, Romeu. **Inclusão. Construindo uma sociedade para todos.** Rio de Janeiro: WVA, 1991; 3. Ed. 1997 e 4.ed. 1997.

SENNET, Richard. **A corrosão do caráter - consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo.** 13ª edição, Rio de Janeiro, Ed. Record. 2008.

SIMONELLI, Angela Paula; CAMAROTTO, João Alberto. **As políticas brasileiras e internacionais de incentivo ao trabalho de pessoas com deficiência: uma reflexão/The Brazilian and international policies to incentive to work for people with disabilities: a reflection.** Cadernos de Terapia Ocupacional da UFSCar, v. 19, n. 3, 2011.

TANAKA, Eliza Dieko Oshiro; MANZINI, Eduardo José. What do the employers think about the working of deficient person?. **Revista Brasileira de Educação Especial**, v. 11, n. 2, p. 273-294, 2005.

TRIVIÑOS, A.N.S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação.** São Paulo: Atlas, 1987.

VASCONCELOS, Fernando Donato. **Ironias da desigualdade: políticas e práticas de inclusão de pessoas com deficiência física; Ironies of inequalities: politics and practical of inclusion of people with physical.** 2005. (Tese de Doutorado) - Universidade Federal da Bahia. Instituto de Saúde Coletiva.

VASH, C. L. **Enfrentando a deficiência: a manifestação, a psicologia, a reabilitação** (pp. 101-123). São Paulo: Pioneira, 1988.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração.** São Paulo: Atlas, 1998.

VIEIRA, Adriane (2007). **Identidade e crise de identidade: reflexões conceituais.** Em Vieira, A. & Goulart, I. B. (Orgs). *Identidade e Subjetividade na Gestão de Pessoas.* (pp. 29-56) Curitiba: Juruá.

VIEIRA, Adriane (2007). **Papéis sociais e expectativas.** Em Vieira, A. & Goulart, I. B. (Orgs). *Identidade e Subjetividade na Gestão de Pessoas.* (pp. 29-56) Curitiba: Juruá.

VILLELA, Renata. **Falando de mim.** Disponível em: <<http://www.floramarela.com.br/secao.12,sm.11.aspx>>. Acesso em: 12 Abr 2014

## APÊNDICES

### APÊNDICE A – Roteiro de entrevista - Gestores

#### GESTORES

Data:			
Número:			
Início:		Término:	
Entrevistador(es):			
Entrevistado(s):			
Cargo:			
<b>Dados do entrevistado</b>			
Idade:	Sexo:	Estado Civil:	Escolaridade:
Profissão:			
Função:		VínculoEmpregatício:	

#### Questões da Entrevista:

1. Como o senhor avalia a inclusão de pessoas com deficiência no trabalho?
2. O senhor acha viável promover esta inclusão, de forma positiva para a pessoa com deficiência e para a empresa?
3. O senhor tem pessoas com deficiência em sua equipe de trabalho? Se tem, como tem sido a adaptação dessas pessoas? Se não tem, por que?
4. Quais as dificuldades que o senhor encontra neste processo?
5. Quais os encaminhamentos que o senhor considera que devem ser feitos para promover a inclusão de pessoas com deficiência no trabalho?

## APÊNDICE B – Roteiro de entrevista - Pares de Pessoas com Deficiência

### PARES DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Data:			
Número:			
Início:		Término:	
Entrevistador(es):			
Entrevistado(s):			
Cargo:			
<b>Dados do entrevistado</b>			
Idade:	Sexo:	Estado Civil:	Escolaridade:
Profissão:			
Função:		Vínculo Empregatício:	

#### Questões da Entrevista:

1. O que você acha da inclusão de jovens deficientes no trabalho?
2. Como você tem lidado com os deficientes que são seus colegas de trabalho?
3. Você considera que os deficientes trazem contribuição ao trabalho? Ou acha que eles atrapalham o desenvolvimento do trabalho?
4. Como você avalia o Programa de Jovens Aprendizizes?
5. Que sugestões você daria para que a inclusão do deficiente no trabalho fosse produtiva para o rendimento da empresa e para o desenvolvimento da pessoa com deficiência?



## APÊNDICE C – Roteiro de entrevista – Pessoas com Deficiência

### PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Data:			
Número:			
Início:		Término:	
Entrevistador(es):			
Entrevistado(s):			
Cargo:			
<b>Dados do entrevistado</b>			
Idade:	Sexo:	Estado Civil:	Escolaridade:
Profissão:			
Função:		Vínculo Empregatício:	

#### Questões da Entrevista:

1. Você gosta de estar trabalhando?
2. Como você se sente por estar trabalhando aqui na empresa?
3. Quais as coisas boas que você tem experimentado aqui?
4. Quais as coisas ruins que têm acontecido aqui?
5. O que representa (significa) para você estar trabalhando? você se acha mais importante? Se acha mais igual aos outros da sua idade?
6. Se pudesse escolher, o que você gostaria de fazer: trabalhar? Ficar na escola? Ficar na sua casa?