

FACULDADE CATÓLICA SALESIANA DO ESPÍRITO SANTO

FRANCIELY ROCHA GONÇALVES

INCLUSÃO: O MERCADO DE TRABALHO PARA A PESSOA COM DEFICIÊNCIA

VITÓRIA
2016

FRANCIELY ROCHA GONÇALVES

INCLUSÃO: O MERCADO DE TRABALHO PARA A PESSOA COM DEFICIÊNCIA

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Faculdade Católica Salesiana do Espírito Santo, como requisito obrigatório para obtenção do título de Bacharel em Psicologia.

Orientador: Prof. Ms. Thais Caus Wanderley

VITÓRIA

2016

FRANCIELY ROCHA GONÇALVES

INCLUSÃO: O MERCADO DE TRABALHO PARA A PESSOA COM DEFICIÊNCIA

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Faculdade Católica Salesiana do Espírito Santo, como requisito obrigatório para obtenção do título de Bacharel em Psicologia.

Aprovado em _____ de _____ de _____, por:

Prof. Ms. Thais Caus Wanderley - Orientador

Prof. Ms. Arion Carlos R. de Oliveira, Faculdade Católica Salesiana

Prof. Ms. Daniella Messa Melo e Cruz, Faculdade Católica Salesiana

AGRADECIMENTOS

Primeiramente quero agradecer a Deus por me dar forças em meio as dúvidas e desafios ao longo do desenvolvimento desse estudo, e que sem o qual nada seria possível.

A minha orientadora, professora Thais Caus, que esteve comigo durante toda construção e elaboração desse trabalho, me apoiando e tirando dúvidas, para que pudéssemos alcançar essa vitória.

Aos meus pais, que me encorajaram durante todo o percurso da graduação, e que nunca deixaram de estar comigo apesar da distância.

Ao meu esposo Lucas e minha irmã Ariely, pessoas maravilhosas que vem me apoiando em todas as decisões, me encorajando sempre a prosseguir, que estão sempre comigo em todos os momentos.

À minha amiga, Geiziane Menezes que me ajudou na concretização desse estudo.

Aos participantes dessa pesquisa que se propuseram a contribuir com esse estudo, se doando de boa vontade.

Meu muito obrigada a todos! Que de alguma forma contribuíram e que contribuem para a realização desse sonho.

RESUMO

Com relação a construção dos processos de Inclusão Social, pode-se dizer que os deficientes têm sido um dos principais protagonistas, ao passo que buscam adquirir seu espaço na sociedade e conquistar seu lugar dentro do mercado de trabalho. Neste sentido, o objetivo geral do presente estudo foi identificar a percepção da pessoa com deficiência em relação a inclusão social no mercado de trabalho na Grande Vitória. Como objetivos específicos, buscou-se: conhecer o envolvimento da pessoa com deficiência com o trabalho, verificar como a inclusão ocorre na prática, identificar se o modelo de inclusão satisfaz a pessoa com deficiência. Participaram desta pesquisa 08 indivíduos com deficiência que estivessem com vínculo empregatício há pelo menos 3 meses. Os dados desse estudo foram coletados através de entrevistas semiestruturadas, gravadas e transcritas na íntegra. O tratamento desses dados se deu por meio de Análise de Conteúdo e os mesmos foram interpretados à luz da Psicologia Social. Constatou-se que o olhar da pessoa com deficiência sobre a inclusão passa por diversas mudanças, de acordo com o contexto social, e que a percepção atual deles sobre a inclusão se voltou para perspectivas de oportunidade, facilidade de acesso ao mercado de trabalho e benefício. Também foram levantadas as dificuldades ainda presentes para inclusão do deficiente e a importância que o trabalho tem para essas pessoas. Além disso, observou-se que a inserção no mercado de trabalho para os sujeitos possibilitou o desenvolvimento de aspectos como: autonomia, independência, autoestima, dentre outros. Essa discussão possibilitou a ampliação do conhecimento sobre o olhar do deficiente e levou à uma reflexão para novas políticas com intuito em atingir uma sociedade igual para todos.

Palavras-chave: Inclusão. Deficiência. Trabalho.

ABSTRACT

Regarding the construction of the social inclusion process, it can be said that the disabled they have been one of the main protagonists, while seeking to acquire its place in society and take its place in the labor market. In this sense, the general objective of this study it was to identify the perception of disabled person in relation to social inclusion in the labor market in Greater Victoria. As goals specific, sought to: known involvement of the person with disabilities to work, see how the inclusion occurs in practice, identify the model of inclusion satisfies the disabled. Participated in this research 08 individuals with disabilities were with employment for at least 3 months. Data from this study they were collected through semi structured interviews, recorded and transcribed verbatim. The processing of such data it was through Content Analysis and they were interpreted in the light of Social Psychology. It was found that the look the poor on the inclusion undergoes many changes, according to the context social, and that the current perception them on inclusion he turned to prospects opportunity, easiness access to labor market and benefit. They were also raised difficulties still gifts for inclusion of disabled and the importance of the work It has for these people. Furthermore, it was observed the insert in the market work for the subjects It enabled the development aspects such as: autonomy, independence, self-esteem, among others. That discussion enabled the expansion of knowledge on the look of the disabled and it led to a reflection for new policies with a view to achieving equal society for all.

Keywords: Inclusion. Deficiency. Job.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	15
2 REFERENCIAL TEÓRICO	19
2.1 DEFINIÇÃO DE DEFICIÊNCIA.....	19
2.1.1 Tipos de deficiência	22
2.2 TRATAMENTO E CONCEPÇÕES DESTINADOS AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA AO LONGO DA HISTÓRIA.....	25
2.3 EDUCAÇÃO PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA	26
2.3.1 Educação profissional	27
2.3.2 Legislação acerca da inclusão de pessoas com deficiência.....	29
2.4 O MERCADO DE TRABALHO	30
2.5 AMPARO LEGAL: PARA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO	31
2.6 CONTEXTO HISTÓRICO DA INCLUSÃO.....	32
2.7 RESPONSABILIDADE SOCIAL	33
2.8 A PESSOA COM DEFICIÊNCIA E SUA PROFSSIONALIZAÇÃO.....	35
2.9 IMPORTÂNCIA DO TRABALHO PARA PESSOA COM DEFICIÊNCIA.....	37
2.10 RELEVÂNCIA DO GRUPO FAMILIAR NA INCLUSÃO TRABALHISTA	38
2.11 PROBLEMAS ENFRENTADOS PELA PESSOA COM DEFICIÊNCIA AO DESENVOLVER SEU TRABALHO.....	40
2.11.1 Principais obstáculos encontrados para inclusão	41
2.12 PRECONCEITO E DEFICIÊNCIA	42
2.13 AÇÕES QUE PODEM PROMOVER ACESSIBILIDADE DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA E SUA PRÁTICA DE TRABALHO	42
3 METODOLOGIA	45
3.1 TIPO DE ESTUDO.....	45
3.2 PARTICIPANTES	45
3.3 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS	46
3.4 PROCEDIMENTOS DE COLETA DE DADOS.....	47
3.5 ANÁLISE DE DADOS.....	47
3.6 ASPECTOS ÉTICOS.....	48

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES.....	49
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	65
REFERÊNCIAS.....	69
APÊNDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTA	75
APÊNDICE B – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO	77

1 INTRODUÇÃO

O presente estudo tem como objetivo buscar identificar a percepção da Pessoa com Deficiência (PcD) em relação a inclusão no mercado de trabalho. Assim, a partir dessa problemática, objetivou-se conhecer que envolvimento que o deficiente tem com o trabalho, bem com, verificar como a inclusão ocorre na prática e identificar se modelo de inclusão satisfaz as pessoas com deficiência. Sendo que a partir desse levantamento torna-se possível corroborar com novas informações referentes à proposta da inclusão levando em conta a perspectiva da pessoa com deficiência para o avanço dessa proposta.

Essa questão de pesquisa surgiu a partir dos interesses propiciados em estudos e discussões que perpassam a temática de inclusão e o mercado de trabalho para a pessoa com deficiência. Esse trabalho é de grande relevância, em virtude do grande número de pessoas com deficiência que existentes no Brasil, sendo assim um grande grupo para pesquisas. Além disso, ainda hoje são escassos estudos que busquem esse objetivo do ponto de vista do deficiente, sendo necessárias mais pesquisas como essa para produzir cada vez mais referências e novas perspectivas sobre o assunto.

O trabalho é considerado por muitos como uma atividade dolorosa do seu dia, e esse fato tem origem na etnologia da palavra, uma vez que essa palavra advém do latim “*tripalium*”, no qual significa tortura ou meio de tortura (RIBERIO; LÉDA, 2004).

Contudo, por muito tempo esse significado perdurou na sociedade mundial, até o momento em que o trabalho passou a ser uma atividade principal, no qual pode ocupar boa parte da vida dos indivíduos, já que o mesmo é uma atividade necessária para saúde mental e financeira de toda a sociedade, sendo assim a inserção no mercado de trabalho cria uma grande expectativa (RIBERIO; LÉDA, 2004).

O mercado de trabalho pode ser compreendido como o agrupamento de oportunidades de cunho empregatício ofertados por diferentes instituições, o qual possui regras informais e formais (ANTUNES, 1999). E no ambiente exposto acima, em que a competição impera, as pressões por resultados são enormes. Por esse motivo o mercado de trabalho vem sendo muito pesquisado, buscando assimilar

informações necessárias para integrar possibilidades de diferentes inserções do perfil de indivíduo nesse meio (ANTUNES, 1999).

Porém, sabe-se que essa área possui algumas restrições ou empecilhos para alguns perfis pré-determinados, sobretudo para as pessoas com necessidades especiais ou deficientes (FONSECA, 2006).

A deficiência pode ser definida como ausência ou disfunção de três diferentes funções primárias humanas, são elas: função fisiológica, psíquica ou anatômica. Levando isso em conta, os indivíduos que se encontram nesse perfil podem ser inseridos e se desenvolver no mercado de trabalho, em um meio, no qual não necessitem utilizar suas limitações (FONSECA, 2006).

A partir disso, a inclusão da pessoa com deficiência vem sendo cada vez mais estudada e discutida. Apesar disso, não se pode negar que o histórico de pessoas com deficiência de maneira geral sempre foi marcado por intensa discriminação (FONSECA, 2006).

No Brasil, esse cenário começou a se dissipar por meio da Lei 7.853, a qual preteje os indivíduos com deficiência. Por meio da Lei em questão, os benefícios e preocupação da sociedade foram cada vez maiores, o que fez com que esses indivíduos fossem inseridos por meio da obrigatoriedade. Desse modo, as empresas privadas ou não, possuem a obrigatoriedade de incorporar em seu grupo de profissionais uma porcentagem de pessoas com deficiência.

Com base na lei mencionada acima, parece ser fácil a entrada de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. No entanto, mesmo com a obrigatoriedade prevista por lei, não são raras as empresas que apontam problemas que dificultam a contratação desse perfil. As dificuldades mais alegadas vão desde a falta de qualificação, pouca experiência profissional até discriminação que os indivíduos podem sofrer por parte de seus colegas (CARVALHO-FREITAS, 2009).

Quando o problema é referente ao físico, existem empresas que não possuem acessibilidade, não podendo receber pessoas com deficiência. Quanto ao aspecto pessoal, esses indivíduos são muito questionados sobre sua capacidade para se desenvolver no trabalho (CARVALHO-FREITAS, 2009).

Levando em conta as diferentes barreiras que são impostas para esse perfil de indivíduos, diversas pesquisas (Júnior, et al., 2012; Carvalho-Freitas, 2009; Coelho,

2009) foram desenvolvidas para entender melhor o que ocorre durante a inserção de indivíduos com deficiência no mercado de trabalho. Contudo, ainda é insuficiente o número de pesquisas que abordem esta inserção na perspectiva, na opinião das pessoas com deficiência que passam por esta experiência. Sendo assim, por esse motivo que a pesquisa em questão se propôs conhecer e entender a visão dessa parcela da população sobre sua inclusão no mercado de trabalho.

Tendo em vista que o trabalho possui um alto valor na sociedade atual, é possível notar que ele apresenta uma grande influência na população em geral, pois é tido como uma grande motivação para desenvolvimento humano, assim como para produtividade do mesmo e satisfação pessoal. Levando em conta os aspectos citados anteriormente, existem consideráveis estudos que buscam entender como na atualidade a população compreende e vivencia suas dificuldades em relação ao trabalho (DEMASI, 2000).

Nota-se, então, que o mercado de trabalho é um ambiente altamente competitivo para qualquer perfil existente, sendo que para entrar nesse ambiente a pessoa necessita, por muitas vezes, passar por diferentes barreiras para alcançar a oportunidade de trabalho (FONSECA, 2006). Esse aspecto ocorre tanto para os indivíduos com deficiência quanto para os que não possuem.

Nesse cenário, a inclusão de pessoas com deficiência vem abrindo espaço ao longo dos anos, uma vez que diferentes políticas que primam pela inclusão foram estabelecidas. Com isso, a população foi mostrando sua opinião acerca do tema, quando as campanhas educativas passaram a ser divulgadas, tendo assim uma maior comoção (FONSECA, 2006).

Mesmo com o avanço atual em relação à inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, esses indivíduos ainda encontram muita dificuldade para ingressar nesse ambiente. Levando em conta que na população brasileira em 2010 as pessoas com deficiência já somavam 45 milhões de pessoas (BRASIL, 2010), é fundamental que a inclusão desses indivíduos aconteça de fato, sem empecilhos.

Porém, percebe-se, então, essa inclusão não deve ser pautada apenas na obrigatoriedade, como prevista na lei de cotas: Lei 8.213, de 24 de julho de 1991, onde se determina que toda empresa que possui mais de 100 funcionários tenha, em seu quadro, no mínimo 2% de PcD (BRASIL, 1991). Assim, justifica-se a

necessidade de buscar conhecer o que essas pessoas vivenciam como inclusão social, visto que se trata de uma proposta ainda recente, no qual ainda vem sendo discutida.

Neste sentido, o presente trabalho se propôs a identificar a percepção da pessoa com deficiência em relação à inclusão social no mercado de trabalho. Entende-se que, por meio desse objetivo, o trabalho em questão, pode mostrar como as mudanças propostas tanto na consciência das pessoas, quanto nos próprios ambientes físicos acabam proporcionando a essas pessoas com deficiência melhores oportunidades e o desenvolvimento de perspectivas fundamentais dentro da sociedade como, por exemplo, autonomia, independência, empoderamento, conceitos esses apontados por Sasaki (2010) como de fundamental importância para seu desenvolvimento social.

Assim, esse trabalho possibilitará uma visão geral da percepção dos deficientes quanto à inclusão mercado de trabalho, assim como servir de base para novas pesquisas que objetivem alcançar resultados parecidos ou até mesmo atualizá-los.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 DEFINIÇÃO DE DEFICIÊNCIA

Ao longo do percurso histórico percebemos a construção de diferentes nomenclaturas para especificar a definição de deficiência, algumas que deixaram de ser utilizadas e outras que ainda são usadas no cenário atual. Nesse estudo adotamos o termo Pessoa com Deficiência. Esse termo foi inicialmente empregado na década de 90 para modificar o termo portador de deficiência. O termo PcD com o tempo passou a ser o mais adequado tendo em vista que as pessoas com deficiência esclarecem que “portador” passa a ideia de que “porta” a “deficiência” e não que essa faz parte de si, sendo a aplicabilidade do termo mais aceita pelo deficiente nos dias atuais (SASSAKI, 2005).

Vale destacar algumas influências sofridas dentro do percurso histórico que envolve a construção da definição de deficiência. Inicialmente, com a necessidade de nomear e classificar as doenças, no ano de 1948, as doenças em geral eram incluídas como crônicas, terminação que necessitava de maior afinco dos profissionais da saúde para entender qualquer doença que não apresentava uma regularidade conhecida (AMIRALIAN, et al., 2000).

Na década de 70 esse cenário não mudou muito, uma vez que a classificação mundial de doenças apenas considerava as manifestações agudas, na qual essa determinação não contemplava as doenças crônicas, que possui as patologias e evoluções irreversíveis (BRASIL, 2006).

Apenas em 1976 que a organização mundial da saúde, desenvolveu a “classificação internacional de deficiência, incapacidades e desvantagens: um manual de classificação das consequências das doenças (CIDID), publicada no ano de 1989” (AMIRALIAN, et al., 2000, p.98).

De maneira geral, a ICIDH é empregada para definir a existência de inabilidades ou incapacidades em nível social ou até mesmo para analisar clientes que estejam em reabilitação (BRASIL, 2006), este define como:

Deficiência: perda ou anormalidade de estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica, temporária ou permanente. Incluem-se nessas a ocorrência de uma anomalia, defeito ou perda de um membro, órgão, tecido ou qualquer outra estrutura do corpo, inclusive das funções mentais. Representa a exteriorização de um estado patológico, refletindo um

distúrbio orgânico, uma perturbação no órgão (AMIRALIAN et al, 2000, p. 98).

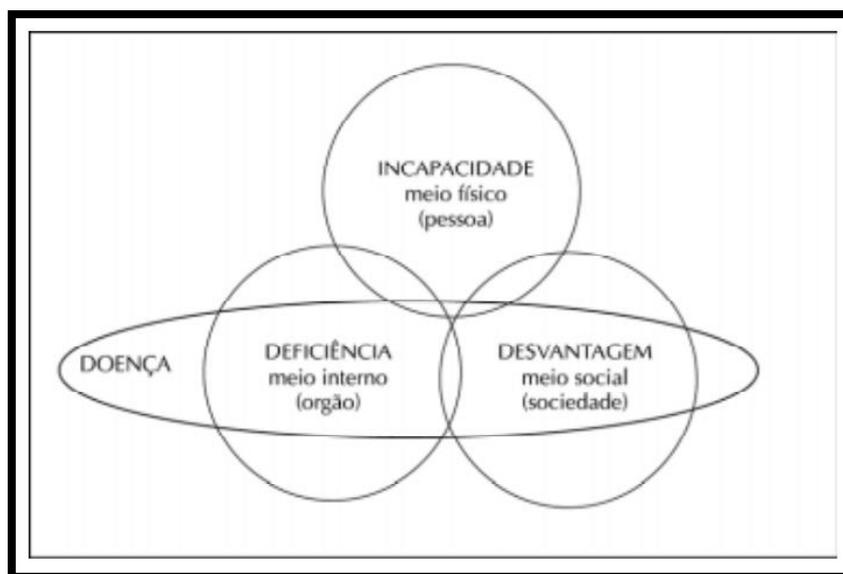
De maneira geral, a legislação brasileira possui definições específicas acerca da deficiência a fim de determinar as características das pessoas com deficiência (BRASIL, 1999).

Tomando como base o Decreto 3.298/99, existem 3 identificações para a deficiência. A 1ª deficiência: definido como perda ou irregularidade de uma biológica ou de alguma função cognitiva. 2ª deficiência permanente: quando ocorre essa se estabelece por um período, no qual não possui chance de reversão. 3ª incapacidade: quando ocorre uma redução permanente ou acentuada da capacidade geral do indivíduo, uma vez que seja necessária a utilização de auxílio de equipamentos (BRASIL, 1999).

De maneira geral, as deficiências podem ser divididas em três grupos principais: as deficiências sensoriais, físicas e mentais. Entretanto, além dessas existem a deficiência múltipla que compreende uma série de deficiências em um único indivíduo (RIBAS, 2007).

Ainda nesse sentido, pode-se incluir como definições de deficiência, três definições estabelecidas por Amiralian e outros (2000), são elas: incapacidade, desvantagem e deficiência. Como está estabelecido da figura a 1 abaixo:

Figura 1 - Interação e intersecção entre os conceitos



Fonte: Amiralian e outros (2000, p.101)

Levando em conta a figura acima o autor em questão mostra que as três definições estão diretamente ligadas.

Uma vez que um indivíduo que possua deficiência pode não apresentar dificuldades, assim como indivíduos que não possuam desvantagens ou apresentam desvantagens sem apresentar deficiência. Contudo o contrário também pode ocorrer como demonstra a figura acima (AMIRALIAN et al., 2000). Nesse sentido, o mesmo autor discute as possibilidades desses conjuntos:

Pode ocorrer uma deficiência associada com incapacidade e desvantagem, comprometendo todos os níveis de manifestação, ou apenas com incapacidade, quando a desvantagem social foi compensada. A deficiência pode estar associada à desvantagem, sem incapacidade: o diabético ou o hemofílico possui uma deficiência, mas com acompanhamento clínico podem não desenvolver incapacidades, embora tenham desvantagens no relacionamento social, como restrições dietéticas ou das atividades físicas. Pode-se considerar também a desvantagem sem deficiência ou incapacidade: uma pessoa com o estigma de “doente mental” após ter-se recuperado de um episódio psicótico agudo (AMIRALIAN et al., 2000, p.101).

Por meio desse pensamento, diferentes críticas foram realizadas para a classificação engessada estabelecida pela constituição. Sendo assim, o autor em questão propõe que as definições devem ser realizadas por indivíduos que apresentam qualificação específica para tal atribuição, como médicos por exemplo. Tornando mais específicas as definições existentes para os indivíduos com deficiência (AMIRALIAN, et al., 2000). A figura abaixo resume as principais concepções de deficiência existentes.

Quadro 1: principais concepções de deficiência existentes

Matriz de interpretação predominante/Contexto histórico de origem e reedição	Ação social decorrente	Possibilidades de inserção da pessoa com deficiência
Subsistência/Sobrevivência (Grécia Antiga; período pós 2ª Guerra Mundial; atualidade de forma implícita).	Ações de exclusão ou inclusão social da pessoa com deficiência com vistas a proporcionar a manutenção da sociedade.	Integração mediante comprovação de contribuição social efetiva, através do trabalho.
Sociedade Ideal e Função instrumental da pessoa (Período Clássico séc. VI a.C; 2ª Guerra Mundial; atualidade – grupos neonazistas).	Exclusão social.	Ausência de possibilidade de integração.
Espiritual (Idade Média; atualidade).	Segregação/caridade.	Segregação em instituições de caridade separadas da sociedade ou exposição pública sujeita a compaixão.
Normalidade (Idade Moderna; atualidade).	Segregação/integração	Segregação em instituições hospitalares ou psiquiátricas ou inserção da pessoa com deficiência mediante a sua “retificação” e adequação social.
Diversidade (Século XX)	Inclusão das pessoas com deficiência nos diversos espaços sociais.	Inclusão das pessoas com deficiência a partir de suas potencialidades.
Técnica (principalmente a partir de 1990)	Gestão da diversidade como recurso a ser administrado nas organizações de trabalho.	Inclusão no trabalho e maior ou menor adaptação da pessoa com deficiência em função da forma como é gerida a diversidade nas organizações.

Fonte: Cavalho-Freitas, Marques (2006, p.5).

2.1.1 Tipos de deficiência

De maneira geral, a deficiência não pode ser apenas observada levando em conta o ponto de vista da medicina, uma vez que altamente relevante o contexto sociocultural do indivíduo. Existem diferentes tipos de deficiências, o que faz com que as leis não consigam abranger corretamente os diferentes tipos de definição

existente, deixando assim lacunas nas políticas públicas, que seriam evitadas se existisse uma unificação das definições (RIBAS, 2007).

Com isso, o documento que possui maior relevância é a classificação internacional de funcionalidade, incapacidade e saúde, administrado pela organização mundial da saúde, no qual está delimitada no tópico acima (NABAIS et al., 2000).

Levando em conta o Decreto 5.296/04, seguem 3 definições gerais de deficiência:

A deficiência sensorial: Nesse grupo podem-se incluir indivíduos que possuem algum nível de deficiência auditiva e visual. Nesses se podem incluir como portadores de deficiência visual, os indivíduos que apresentem desde uma leve a significativa ou até mesma a perda da visão. As pessoas que possuem esse tipo de deficiência possuem maior facilidade de se inserir no mercado de trabalho (BRUMER et al., 2004).

De acordo com o Decreto 5.296/04, a deficiência visual pode ser definida como:

Cegueira: no qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; Baixa visão: significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correções ópticas; Quando o maior campo visual seja igual ou menor de 60°. Ou até mesmo quando ocorre todas as opções acima (BRASIL, 2004, p.1).

Além disso, a visão subnormal pode ser definida como uma redução significativa da visão, no qual não pode ser revertida por meio de cirurgias ou utilização de óculos, essa em geral precede de cegueira total do indivíduo. Sendo assim os indivíduos podem se comunicar e desenvolver sua escrita por meio do Sistema Braille (NABIS et al., 2000).

Os indivíduos que possuem deficiência visual, em geral possuem muita dificuldade no que tange a acessibilidade, já na maioria das cidades brasileiras não possuem acessibilidade para esses indivíduos, como regularidade de calçadas e meio fio, entre outros (NABIS et al., 2000).

Para identificar os indivíduos com deficiência auditiva, como redução ou perda parcial ou total da audição. Outro ponto é redução da audição de 41 decibéis ou mais (RIBAS, 2007).

Em geral, uma determinação popular para os indivíduos com a deficiência em questão, é a uma pessoa surda-muda. No qual se refere ao fato desses indivíduos não possuírem fala desenvolvida. Entretanto, os mesmo possuem cordas vocais

sadias, e que não as utilizam por falta de percepção dos sons, e assim possuem dificuldades em desenvolver a fala (COLL, 2004).

O Brasil possui sua língua específica para o desenvolvimento dos indivíduos que possuem esse tipo de deficiência, a LIBRAS (Língua Brasileira de Sinais). Essa língua é que contribui para unir os deficientes auditivos com a comunidade que o cerca (RIBAS, 2007).

Indivíduos com deficiência intelectual: no grupo se inclui os indivíduos que apresentam distúrbios de aprendizado e ajuste em meio social. Nesse grupo pode-se incluir as pessoas com diferentes níveis de deficiência mental, geralmente cinco, estes estão descritos a seguir: “Limítrofe, Leve, Moderada, Severa e por fim Profunda” (JUNGHAHNEL; PELLEGRINI; NABEIRO, 1986, p.219).

Tomando como base o Decreto nº 3.298/99, substituído pelo nº5.296/04, define que os indivíduos com deficiência mental ou que possuem desenvolvimento intelectual menor que a média, que apresentem essas particularidades antes dos 18, assim como limitações que ligada a duas ou mais habilidades que podem ser adaptadas ou aprendidas. Dentre as habilidades pautadas estão: o cuidado pessoal; lazer; saúde e segurança; habilidade social entre outros (BRASIL, 2004).

Levando em conta o decreto de 2004 citado acima, existem diferentes maneiras de mostrar e definir a deficiência mental, ainda pode-se levar em conta indivíduos que apresentam paralisias cerebrais; algum tipo de descontrole motor; o autismo, transtornos ligados a relações sociais, além de dificuldades em desenvolver a linguagem (COLL, 2004).

Sendo assim, Brumer e outros (2004), definem um indivíduo com deficiência mental, como: os grupos que apresentam maior barreira para chegar ao mercado de trabalho. Entretanto é sabido que esse fato está diretamente relacionado ao nível de deficiência do indivíduo.

Deficiência física: Nessa classificação podem-se incluir diferentes tipos de paralisias e limitações que promovem a locomoção dos indivíduos. Além de indivíduos amputados; assim como má formação de membros (BRUMER et al., 2004).

Tipos de deficiência física de acordo com o Decreto nº 3.298 de 1999:

Art. 4...: - 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, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções (BRASIL, 2007, p.22).

Além disso, pode-se incluir indivíduos que possui múltiplas deficiências, com exceção de deficiências que deformidades promovidas por ações estéticas. Assim como as deficiências que não promovem problemas para o indivíduo que a possui (BRUMER et al., 2004).

2.2 TRATAMENTO E CONCEPÇÕES DESTINADOS AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA AO LONGO DA HISTÓRIA.

De acordo com o senso comum, um indivíduo que apresentava algum tipo de necessidade especial ou deficiência, era possivelmente designado como inúteis ou até mesmo inválidos. Essa conceituação era comum durante toda a história antiga, tendo em vista que a sociedade em questão não aceitava qualquer alteração na estrutura biológica dita como normal. Sendo assim, os indivíduos dessa época não possuíam nenhum pudor em nomear anormalidades (SASSAKI, 2006).

Dessa forma, a percepção de deficiência que a sociedade possui passa por mudanças de acordo com o período vivido, como afirma Leite e L. Silva (2006), já no século XVIII era possível identificar dois tratamentos direcionados para pessoas com deficiência. Sendo, que alguns eram tidos como dignos de piedade e precisavam ser ajudados. Outro jeito era o desprezo ou até mesmo eliminação desses indivíduos.

Durante o século XIX se iniciaram ações de cunho pedagógico. A partir de então começaram a ser dispensadas aos indivíduos que possui algum tipo de deficiência, almejando a introdução desses indivíduos em alguma forma atividade educativa (SAVEGNAGO, 2006).

Com isso, apenas na década de 70 diferentes iniciativas foram postas em práticas para proporcionar educação, transporte e trabalho para as pessoas com deficiência. A partir dessas iniciativas que se abriu espaço para as construções de escolas especializadas destinadas para o desenvolvimento social e intelectual dos

deficientes. Contudo, a construção de instituições voltadas apenas para as pessoas com deficiência assegurava ainda mais a segregação entre esses e as pessoas que não possuem deficiência (SAVEGNAGO, 2006).

A partir do momento em que foi dividido o trabalho intelectual do manual, as restrições direcionadas ao trabalho das pessoas com deficiência foram se dissipando. E apenas posteriormente as duas guerras mundiais que realmente os deficientes foram pesados como mão-de-obra, uma vez que inúmeros veteranos de guerra necessitavam de apoio e o mundo passava por uma grande crise mundial (NEVES; ROSSIT, 2006).

Objetivando entender a evolução que a profissionalização da pessoa com deficiência, Sasaki (2006. p.27) estabelece quatro definições para as fases vivenciadas como segue abaixo:

A fase de exclusão: uma vez que no início da humanidade existia a negação do trabalho desenvolvido pelos portadores de deficiência. Visto que a utilização da mão de obra dos deficientes era considerada como exploração. A fase de segregação: com a parceria de empresas com escolas, indivíduos as pessoas com deficiência realizavam trabalhos apenas em seus domicílios Fase de integração: Nesse momento que os indivíduos com deficiência são inseridos no mercado de trabalho, entretanto ainda não eram estabelecidas adequações no espaço em que esses indivíduos desenvolviam seu trabalho. Por fim, a fase de inclusão: no qual já é desenvolvida a profissionalização dos portadores de necessidades especiais.

2.3 EDUCAÇÃO PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Para atender de maneira correta e singular um indivíduo com deficiência, uma instituição de ensino necessita conhecer o público atendido e dispor de profissionais com qualificação adequada. Os profissionais em questão deverão entender e conhecer seu aluno, nos mínimos detalhes, já que conhecer como ocorre a deficiência assim como suas limitações e possibilidades pode ampliar o campo de desenvolvimento do indivíduo (BRASIL, 2006).

Por meio de conhecimentos como esses que um profissional pode entender que nosso sistema nervoso possui uma característica chamada de plasticidade, ao qual confere a esse sistema a capacidade de “alterar a forma e funcionamento a partir da demanda ou exigência do meio” (BRASIL, 2007, p.17). Um indivíduo portador de

deficiência bem estimulado pode se desenvolver tão bem quanto um indivíduo dito normal.

Corroborando com o trecho acima, Piaget relata que a inteligência é construída por meio de trocas entre as pessoas e o meio, é por meio dessa interação que são desenvolvidas as aspirações cognitivas, o que mostra a relevância do estímulo aos deficientes, para possibilitar a esses um maior desenvolvimento, uma vez que já é sabido que o estímulo promove maior adaptabilidade do indivíduo ao meio (BRASIL, 2003).

Levando em conta que a deficiência engloba uma série de classificações diversas, esses necessitam ser estudados e receber uma atenção diferenciada para cada tipo, no intuito de proporcionar para cada deficiência os passos mais adequados para possibilitar uma educação de qualidade (BRASIL, 2003).

Para que o educando com deficiência física possa acessar ao conhecimento escolar e interagir com o ambiente ao qual ele frequenta, faz-se necessário criar as condições adequadas à sua locomoção, comunicação, conforto e segurança. É o Atendimento Educacional Especializado, ministrado preferencialmente nas escolas do ensino regular, que deverá realizar uma seleção de recursos e técnicas adequados a cada tipo de comprometimento para o desempenho das atividades escolares. O objetivo é que o aluno tenha um atendimento especializado capaz de melhorar a sua comunicação e a sua mobilidade (BRASIL, 2007, p.27).

Sendo assim, a atenção voltada para as pessoas com deficiência necessita de tecnologia adequada, para proporcionar ao educando um ambiente favorável para seu desenvolvimento (BRUMER et al., 2004).

2.3.1 Educação profissional

A formação profissional de indivíduos que possui deficiência no Brasil é geralmente desenvolvida por meio de políticas públicas e programas assistencialistas, nos quais se incluem inúmeras atividades e oficinas educativas realizadas em instituições voltadas diretamente para indivíduos com necessidade especiais (TANAKA; MANZINI, 2005).

Contudo, programas que visem apenas à qualificação de uma parcela da população, sempre recebem uma enxurrada de críticas, já que esse tipo de qualificação é definida como segregadora e classificada como cursos no qual a realidade está altamente desconectada. E por meio das diferentes legislações que surgiram, a

educação profissional tem sofrido modificações em função da capacitação do deficiente (NERI, 2003).

A Lei 9.394/96, que regulamenta a educação profissional, está em vigor desde o ano de 1996 e essa está diretamente relacionada com o Decreto 5.154/04, no qual estão estabelecidas ações para educação profissional, que são adotadas por meio de cursos, que podem ser contínuos ou não, empregados tanto em nível médio, quanto na graduação, assim como na pós-graduação (TANAKA; MANZINI, 2005).

De maneira geral, as formações tanto inicial ou continuada visam à produção de trabalhadores que possibilitam um bom aproveitamento dos conhecimentos proporcionado em todos os níveis possíveis de escolaridade, no qual tem como objetivo formar habilidades que possam ser empregadas tanto no trabalho quanto em meio social (RODRIGUES, 2003).

Nesse tipo de seguimento podem ser apontados seis tipos, entre elas estão:

Aprendizagem: cursos destinados a proporcionar o desenvolvimento das competências necessárias para o exercício profissional. Capacitação: cursos que propiciam o desenvolvimento de competências necessárias ao exercício de uma profissão, com identidade reconhecida pelo mercado de trabalho e destinados a diferentes escolaridades. Aperfeiçoamento: com características variadas, destinadas a profissionais, para complementação. Programas sócio-profissionais e culturais: apresentam características diversas, destinados ao desenvolvimento de competências relacionadas a aprimoramento pessoal. Programa compensatórios de educação básica: permite suprir carências nas competências desenvolvidas (MOTA, 2008, p.40).

A educação profissional de nível médio ou técnica pode ser definida como o grupo de cursos direcionados para indivíduos que irão concluir o Ensino Médio ou que já o fizeram (MOTA, 2008). Esse seguimento possui 3 tipos de cursos, são eles:

Qualificação técnica: no qual compreende o curso em que possui como pré-requisito o ensino fundamental completo, esse curso almeja proporcionar possibilidade de desenvolver habilidades exigidas pelo mercado de trabalho. No qual essas estão diretamente ligadas ao currículo proporcionado. Habilidade técnica de nível médio: Nessa categoria, estão inseridos os programas que visem a inclusão profissional, direcionados para indivíduos que estejam cursando ou terminado o ensino médio. Por fim a especialização: que são cursos que possui ligação com o nível técnico, aprovados pelo sistema de ensino, no qual almejam proporcionar especialização em um determinado segmento (MOTA, 2008).

A educação profissional ou graduação e pós: esse seguimento possui cursos diferenciados, no qual o candidato que escolhe, para ingressar na graduação o ensino médio é o requisito, já pós a graduação é equivalente (MOTA, 2008).

Nessa classificação estão: qualificação tecnológica são cursos rápidos em nível de graduação. A graduação: possibilitam profissionalização do indivíduo a nível superior. Pós: compreende um aperfeiçoamento ou aprofundamento do nível superior (MOTA, 2008).

2.3.2 Legislação acerca da inclusão de pessoas com deficiência

Todos os indivíduos que pertencem à população brasileira estão protegidos pela legislação atual brasileira, e por meio dessa possuem direito de cidadania, assim como dignidade. Todos tem acesso a esses direitos sem preconceito de cor, sexo ou outra forma existente de discriminação (BRASIL, 2000).

A igualdade de direitos está prevista no (art. 3º, inciso IV), o artigo (art.5º), revela os direitos relacionados à educação, assim como o a qualificação direcionada para inclusão no mercado de trabalho. Ainda nesse documento, fica claro que todos têm direito a educação, sem exclusão (BRASIL, 1990).

Ainda nesse sentido, buscando reduzir barreiras para os indivíduos que apresentam deficiência, a utilização de matérias e recursos como a língua brasileira de sinais (LIBRAS), informática, o braile entre outros recursos possíveis.

A inserção do indivíduo em meio escolar deve ocorrer, sobretudo por escolha do próprio indivíduo ou responsável pelo mesmo, essa inserção única deve ser uma imposição da escola, por exemplo (BRASIL, 1999).

No Brasil o ensino inclusivo às pessoas com deficiência passa a ser fundamentado Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional – LDBEN, Lei nº 4.024/61, que regulamenta o direito à educação, de preferência no ensino regular. Mesmo que as escolas se baseiam por meio da PNEE, no qual as pessoas com deficiência irão está em contato com outros que não possuem esse tipo de dificuldade, os professores encontram dificuldade de intermediar de forma concisa as informações para os dois grupos sem que aja perda de nenhum, até mesmo nivelar as dificuldades encontradas entre o grupo (BRASIL, 2000).

Contudo, Stainback e Stainback (1999) relatam que a questão na inclusão escolar é se o aluno com deficiência deve ou não receber uma atenção diferenciada, como o auxílio de pedagogos e profissionais especializados, no qual os mesmos se propõem em proporcionar aos alunos experiências e ferramentas diretamente desenvolvidas para eles.

O que está em questão no ensino inclusivo não é se os alunos devem ou não receber do pessoal especializado e de pedagogos qualificados, experiências educativas apropriadas, ferramentas e técnicas especializadas, das quais necessitam. Mas sim a discussão de como devem-se ocupar para proporcionar ferramentas para uma educação de qualidade para esses indivíduos (BRASIL, 2000).

Por fim, é claro que existem inúmeros benefícios para a população com essa inclusão, no qual estão incluídos os membros do grupo escolar, mesmo que existem diferentes opiniões, todos os indivíduos da população brasileira necessitam ter os mesmo direitos (BRASIL, 2000).

2.4 O MERCADO DE TRABALHO

Ao longo da história sempre foi de responsabilidade pública, o auxílio para pessoas com deficiência. A partir do século XIX essa preocupação passou a ser maior, e esse auxílio desempenha para indivíduos com deficiência passou a ser desempenhada pela iniciativa privada (SORRI; BRASIL, 2007).

Com isso se inicia a maior preocupação com a conexão social das chamadas minorias, entre essas pessoas com deficiência. Especialmente depois das guerras mundial, uma vez que os países se viram com pouca mão de obra e crise econômica (SORRI; BRASIL, 2007).

Desde 1955, que iniciou a regulamentação da organização internacional de trabalho (OIT). A inclusão da adaptação dos deficientes foi estabelecida apenas em 1981, no qual ampliou os conceitos quanto à deficiência, promovendo a discussão em todo o mundo (BRASIL, 2003). No Brasil, essa legislação a reabilitação para deficientes ainda não existia em 1850.

De acordo com Pastore (2000), o trabalho se tornou um meio de possibilitar o processo de inclusão dos indivíduos. No Brasil, a atenção direcionada para os indivíduos com deficiência se expandiu apenas na década de 70.

Atualmente, é claro que o número de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é muito maior que no início de sua inserção no mercado de trabalho. Contudo, esse número ainda tem que crescer muito, tendo em vista o número de pessoas com esse perfil que fazem parte da população brasileira. Nas últimas décadas houve um crescente aumento nos números de empregos direcionados para pessoas com deficiência (SORRI; BRASIL, 2007).

2.5 AMPARO LEGAL: PARA A PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

De acordo com a constituição de 1988, as pessoas com deficiência possuem todos seus direitos garantidos, por meio dos Artigos 6º e 7º, está estabelecido o direito a trabalho e proíbe qualquer tipo de discriminação para evitar que esse indivíduo consiga ingressar em uma empresa.

Nesse caso o estado é diretamente responsável pelo desenvolvimento de políticas que visem à proteção desses direitos, assim como a atenção especializada para pessoas com deficiência. Além de promover sua integração em ambiente social (MARTINS, 1996).

Essas ações podem ocorrer por meio de capacitações, auxílio no acesso a bens e recursos de cunho coletivo, favorecendo a redução do preconceito.

Por meio da Lei nº 7.853/89, fica estabelecida o acesso ao nível profissional, ainda fica estabelecido a manutenção de emprego. No artigo 30 do documento em questão, trata-se da necessidade de habilitar e capacitar esses indivíduos.

Contudo mesmo apresentando inúmeros direitos constituídos por lei, indivíduos ainda passam por dificuldades para alcançar o que lhe é de direito (SASSAKI, 2003).

Ainda assim existe o outro lado da moeda, uma vez que existem instituições de pequeno porte, que mesmo não possuindo a necessidade de cumprir com a lei,

realizam a contratação do perfil em questão, visando apenas questões de responsabilidade social (SASSAKI, 2003).

A empregabilidade de maneira geral mudou muito nas últimas décadas, uma vez que a população vem tendo maior acesso à escola e qualificação, assim como o mercado de trabalho. Contudo ainda há muito para ser realizado para promover uma maior participação dos deficientes no mercado de trabalho (SASSAKI, 2003).

2.6 CONTEXTO HISTÓRICO DA INCLUSÃO

Inclusão social atualmente é uma preocupação mundial, entretanto desde a década de 80 iniciativas já eram desenvolvidas para promover políticas públicas. Nos países da região norte do mundo, essas políticas já eram desenvolvidas, essas políticas podiam ser estabelecidas por meio de direitos básicos dos deficientes (MAZZOTTA; D'ANTONIO, 2011).

Assim o conceito de inclusão aqui adotado refere-se a compreender, abranger, reconhecer o potencial da pessoa com deficiência, ou seja, reconhecer o cidadão onde a sociedade e não o deficiente deve mudar, e assim buscar assegurar o potencial de todo o cidadão (POLETTI, [201-]).

No entanto com o passar do tempo a sociedade vem democratizando, e se popularizando, afim de proporcionar a pessoa com deficiência uma entrada em diferentes ambientes, desde a escola ao mercado de trabalho (MAZZOTTA; D'ANTONIO, 2011).

Por meio da responsabilidade, é possível identificar as ações e os valores inerentes a uma pessoa, tendo em vista que cada pessoa possui reações diferentes para falar ou tratar uma pessoa com deficiência. As atitudes desses indivíduos vão ser sempre julgadas (SASSAKI, 2003).

Ao longo da história é fácil notar que a cultura passada por muitos anos era altamente preconceituosa em relação as pessoas que apresentavam qualquer tipo de alterações consideradas diferentes dos indivíduos ditos normais (SASSAKI, 2003).

Contudo ainda hoje se configura na sociedade princípios e valores pautados na cultura passada, tendo em vista que esse olhar preconceituoso ainda se perpetua até hoje. Sendo que a partir dessa visão L. Silva (2006) apresenta uma concepção na definição do preconceito em relação a pessoa com deficiência onde o preconceito torna-se um mecanismo de negação onde as diferenças em relação as pessoas com deficiência manifesta-se na sociedade como falta, carência ou uma impossibilidade que inscreve nesses indivíduos uma marca particular.

Ainda nesse aspecto L. Silva (2006) afirma que o corpo fora dos padrões torna-se um obstáculo para a produção, e os ditos fortes acabam sentindo-se ameaçados por esses considerados fracos. A funcionalidade da sociedade cobra que as pessoas sejam fortes, eficientes e saudáveis para atender a competição existente no mercado de trabalho.

Dito isso a concepção do corpo deficiente segundo L. Silva (2006, p.426) é:

O corpo deficiente é insuficiente para uma sociedade que demanda dele o uso intensivo que leva ao desgaste físico, resultado do trabalho subserviente; ou para a construção de uma corporeidade que objetiva meramente o controle e a correção, em função de uma estética corporal hegemônica, com interesses econômicos, cuja matéria-prima/corpo é comparável a qualquer mercadoria que gera lucro.

Levando isso em conta é possível observar que a sociedade atual tem sofrido uma grande modificação, no que se refere à inclusão da diversidade humana existente (SILVA, M., 2008).

Sendo assim, as pessoas com deficiência passaram a ser utilizadas como uma mão de obra como outra comum, e por meio dessa foram sendo incluídos cada vez mais na sociedade, e com isso podendo conseguir o sucesso profissional como qualquer um indivíduo inserido no mercado de trabalho (SILVA, M., 2008).

2.7 RESPONSABILIDADE SOCIAL

Inúmeras empresas vêm adotando ações de cunho social, tendo em vista a comoção que essas ações promovem na sociedade. Tomando como base o estudo de Pereira et al., (2006), responsabilidade social, nada mais é que uma estratégia desenvolvida no meio empresarial, que almejam atender algumas demandas sociais existentes, no qual deveriam ser extintas pelo estado ou governo.

A estratégia supracitada vem possibilitando bons resultados, para as empresas empregadas nesse tipo de ação, assim como para a sociedade que recebe esse tipo de ação (PEREIRA et al, 2006).

Para Mezadre e outros (2013, p.2):

As responsabilidades sociais estão cada vez mais presentes no dia a dia das empresas, seja por vontade própria ou devido à legislação, o importante é o fato das empresas tomarem atitudes que demonstram preocupação com as questões sociais e ambientais, refletindo assim, no bem estar da sociedade.

Outro autor descreve que responsabilidade social, possibilita uma conduta empresarial que liga aspectos sociais e ambientais não precisam necessariamente estar inseridos na constituição, contudo atingem diretamente as expectativas da população em relação ao meio empresarial (DIAS, 2011).

Ainda nesse sentido as empresas são observadas como um meio social no qual a sociedade pode se desenvolver, por meios estritamente econômicos (DIAS, 2011).

Contudo a sociedade passou a cobrar atitudes de cunho social ambiental em relação às empresas. Uma vez que a população entende que toda empresa necessita promover meios de levar a sociedade mais produtos relevantes. Pensando nisso, Dias (2011), mostra em seu estudo que o meio empresarial está empenhado em proporcionar a sociedade benefícios.

Um item interessante é que as empresas com maiores participações no mercado que têm mais atividades voltadas para a responsabilidade social. Chama a atenção o fato de que é justamente em função da empresa ser bem-sucedida no mercado que cresce a necessidade de atuação socialmente responsável, visando diminuir os problemas sociais (MEZADRE et al., 2013, p.3).

Levando em conta a citação a cima, fica claro que o direcionamento em responsabilidade social vem ajudando no desenvolvimento de empresas, assim como em seu fortalecimento por meio de sua postura. Ainda nesse sentido, é notório que empresas de maior porte, são alvo de maiores pressões da sociedade. Levando em conta que essas em geral possuem uma série de questões a mais que as pequenas empresas (ASHLEY, 2005).

Atualmente, para que uma empresa se torne competitiva, ela deve possuir programas de responsabilidade social e ambiental, que devem estar inseridos junto ao planejamento estratégico da empresa, utilizando-o como diferencial competitivo e atendendo as responsabilidades sociais e ambientais (MEZADRE et al., 2013, p.3).

Ainda nesse sentido ao observar a bibliografia publicada, é notório que as empresas vêm utilizando a responsabilidade social como diferencial na competição com outras empresas. Uma vez que essas passam a promover responsabilidade social (PRIMOLAN, 2004).

Levando isso em conta Mezdre e outros (2013), relata que hoje em dia as empresas não querem apenas gerar lucro. Elas possuem como objetivo sua parte social, para desenvolver a marca e tornar essa mais conhecida e bem recebida pela população, tamanha sua preocupação com o meio social.

Já que as empresas possuem atribuições já previstas por lei, demonstrar para sociedade que realmente se importam com as necessidades sociais podem ser um diferencial muito relevante para elas (PRIMOLAN, 2004).

Sendo assim:

[...] a verdadeira responsabilidade social começa pela valorização profissional e a melhoria de qualidade de vida dos funcionários e, em uma perspectiva mais ampla, de suas famílias. Uma organização é formada por pessoas, os funcionários, e para que a responsabilidade social esteja presente é preciso que os funcionários estejam totalmente envolvidos com essa causa, porém eles apenas se envolveram se a organização os valorizar (MEZADRE et al., 2013, p.5).

Nesse sentido, uma das ações mais utilizadas pelas empresas para comover de maneira geral a sociedade atual são atividades que visem a promoção da sustentabilidade, assim como a inclusão de indivíduos com necessidades especiais (PRIMOLAN, 2004).

2.8 A PESSOA COM DEFICIÊNCIA E SUA PROFISSIONALIZAÇÃO

Levando em conta dados de 2003, o Brasil apresentava cerca de 26 milhões de trabalhadores, desses mais de 500 mil eram indivíduos que apresentavam algum tipo de deficiência, no qual esses representavam cerca de 2% de todos os indivíduos empregados no país.

Contudo no estudo de Neri (2003), identifica que maior parcela da população do país em questão é de indivíduos inativos ou fora da zona de economicamente ativos. Desse todo os que apresentam algum tipo de deficiência eram cerca de 52%. E a

renda médio dessa população era de cerca de 643 reais para os indivíduos sem deficiências e de cerca de 500 reais os que possuíam deficiência.

Sendo assim, cerca de 12 anos os deficientes possuíam renda inferior a recebida pelo maior parte da população. Além disso, o número de deficientes estabelecidos no mercado de trabalho ainda é insignificante, uma vez que o número ainda é muito inferior aos dos indivíduos sem esse tipo alteração (PRIMOLAN, 2004).

Ao analisar as pesquisas que buscam entender esse assunto, fica claro o porquê ocorre uma discrepância tão grande entre os indivíduos sem deficiência e os com deficiência no mercado de trabalho. Uma vez que esse é um retrato mundial, não ocorre apenas no Brasil. Ele pode ser explicado nos dois contextos pela reduzida qualificação profissional apresentada por maior parte desses sujeitos que possui deficiência (PRIMOLAN, 2004).

Nesse contexto, as políticas públicas desenvolvidas apresentam grande relevância para quebrar esse ciclo vicioso, dando oportunidade para a pessoa com deficiência de se qualificar e ingressar no mercado de trabalho (PRIMOLAN, 2004).

Sendo assim, diferentes ações podem contribuir com a inserção da pessoa com deficiência para que ela consiga entrar no mercado de trabalho. Dentre elas estão: o acesso a educação formal regularmente, a possibilidade de qualificação profissional, assim como atividades que visem a habilitação e reabilitações desses indivíduos (PASTORE, 2000).

Além dos aspectos supracitados, as ações do estado que visem incentivar os empresários a contratar pessoas com deficiências, assim como a implementação de projetos de intervenção contra discriminação (PASTORE, 2000).

Levando em conta que a pessoa com deficiência possuem proteção do estado quanto ao acesso a diferentes níveis de educação, cabe a esse ainda o interesse para chegar ao alçar voos maiores, como graduações e diferentes níveis em pós (PASTORE, 2000).

Atualmente existem organizações não governamentais e diferentes empresas que estão se especializando, para promover o acesso e recrutamento de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, sendo uma alternativa muito relevante para esse perfil de trabalhador ao ser inserido a um empregador (SASSAKI, 2003).

Contudo para que de fato ocorra a inserção desse perfil no mercado de trabalho, é necessário que os mesmos iniciem se enquadrando por meio de qualificação as vagas existentes. Nesse sentido, as empresas devem contar com um corpo avaliativo especializado para que possam observar as potencialidades apresentadas por cada candidato a ocupar as vagas remanescentes (SASSAKI, 2003).

A qualificação dos deficientes juntamente com uma seleção de qualidade pode promover inúmeras vantagens para a empresa que emprega esse tipo de processo, entre essas vantagens estão a econômica, indispensável para a sobrevivência de qualquer empresa (SASSAKI, 2003; SASSAKI, 1997).

Levando em conta competitividade do mercado atual, os deficientes assim como qualquer outro profissional que não possuam deficiência, necessitam está sempre se qualificando, a fim de estar sempre atualizado para desempenhar seu papel da melhor maneira (SASSAKI, 2003).

No estudo de Pastore (2000), mostra que os empresários tem receio de contratar indivíduos deficientes, pois não sabem como os mesmos irão se desenvolver na empresa. Esses empresários na mesma pesquisa mostram que quando encontram uma experiência boa com pessoas com deficiência em seu grupo de empregados, passam a ficar mais receptivos a novas contratações desse tipo, abrindo mais portas para o perfil aqui analisado.

2.9 IMPORTÂNCIA DO TRABALHO PARA A PESSOA COM DEFICIÊNCIA

De maneira geral, o trabalho é um aspecto altamente relevante para qualquer indivíduo, tendo em vista sua importância social e econômica. Sendo assim, o sentimento ou visão não é diferente para as pessoas que possuem deficiência (ASHLEY, 2005).

Isso ocorre uma vez que o desenvolvimento do trabalho para a pessoa com deficiência, é uma maneira se sentir mais inserido na sociedade, uma vez que esses são por muitas vezes marginalizados pela sociedade, conseguindo atingir poucos ambientes. Sendo assim, a entrada no mercado de trabalho para um deficiente é muito importante até para sua autoestima (ASHLEY, 2005).

Assim alguns estudos buscam entender melhor qual a satisfação ou importância de conseguir um emprego para esse grupo social. Como realizado no trabalho de Mezadre e outros (2013, p.6), as respostas de 3 entrevistas falando sobre a importância do trabalho para elas:

“Em uma empresa, a responsabilidade social deve compreender aspectos que vão desde sua capacidade de transferir valores éticos, morais e intelectuais até sua contribuição para melhoria imediata das condições de vida das camadas mais carentes da sociedade na qual ela opera, estendendo-se a seus funcionários fornecedores e clientes”.

“Trabalhar traz muitos benefícios para mim, além da carteira assinada, que traz segurança, e a oportunidade de trabalhar em uma empresa grande. Além disso, faço parte de um projeto social de reciclagem, que conscientiza as pessoas.”

“Trabalhar aqui me traz oportunidade de aprendizado, e crescimento por ser uma empresa grande. Aumentou minha autoestima, as pessoas me veem com outros olhos usando uniforme. Além disso, tenho o benefício de um bom plano de saúde”

É notório que os entrevistados encontram no trabalho um certo acolhimento, essa relação com o trabalho de maneira geral tende a render um bom desenvolvimento do indivíduo no seu ambiente de trabalho, tendo em vista que ações desempenhadas em um grupo unido tendem a proporcionar bons resultados tanto para empresa quanto para o grupo de empregados que a empresa em questão possui (MACEDO, 2000).

2.10 RELEVÂNCIA DO GRUPO FAMILIAR NA INCLUSÃO TRABALHISTA

De maneira geral, a família é sempre o pilar que sustenta o indivíduo, uma vez que essa é altamente relevante para o desenvolvimento social da população, essa é o ambiente inicial no qual os indivíduos se sentem acolhidos ou parte de um grupo (RAMALHO; SOUZA, 2005).

Sendo assim, o grupo familiar em que está inserido o deficiente esse proporciona a ele, dignidade e educação desde cedo. E se essa preparar seu descende para as dificuldades que esse pode encontrar para se desenvolver na sociedade, esse sujeito vai se preparar para quebrar rapidamente as barreiras impostas a ele (RAMALHO; SOUZA, 2005).

Desse modo é notório que ao observar a vivência em sociedade, que as pessoas vão ser reflexo direto ou não de sua capacidade, contudo se essa consegue superar essa capacidade pode alcançar o sucesso mais rapidamente (TELFORD, 1978).

Como o grupo familiar está presente em todos os momentos no processo de desenvolvimento do indivíduo com deficiência ou não, essa está diretamente entrelaçada a seu sucesso profissional, uma vez que se esse grupo familiar proporcionar ferramentas adequadas o desenvolvimento desse indivíduo que está crescendo pode ser totalmente diferente do indivíduo que não possui ferramentas ou estímulos para se desenvolver mais (RAMALHO; SOUZA, 2005).

No que tange a pessoa com deficiência, essa sempre está diretamente ligada ao seu grupo familiar, tendo em vista que essas necessitam de uma série de cuidados ou auxílio que um indivíduo normal não necessita (RAMALHO; SOUZA, 2005).

Ainda nesse sentido, quando a família tende a discriminar o indivíduo tido como “diferente”, a pessoa pode se julgar desde cedo como incapacitada, inútil, e por esse motivo apresentar mais dificuldades para se desenvolver de maneira geral (TELFORD, 1978).

Uma família que quer proporcionar um desenvolvimento sadio e de qualidade para seu ente querido que possua algum tipo de deficiência deve levar em conta os seguintes aspectos de acordo com Ramalho; Souza (2005, p.4):

- Destacar para a pessoa portadora de deficiência e para o seu círculo de convivência o que ela pode fazer;
- Ver a pessoa íntegra, e digna com qualidades e defeitos como toda pessoa, com características próprias, um indivíduo que merece respeito como qualquer outra pessoa;
- Valorizar as suas realizações, pelo que elas representam para essa pessoa em particular, sem compará-las a outras pessoas deficientes ou não;
- Ser capaz de perceber que muitas limitações são contornáveis, não exigindo muitas vezes recurso especial, apenas boa vontade e criatividade por parte da pessoa portadora de deficiência;
- As pessoas da família podem mostrar, falando claramente ou demonstrar através de atitudes, gestos e ações que acreditam sinceramente que sua deficiência não diminui, que acreditam no seu desenvolvimento e que a amam pelo que ela é, em primeiro lugar, e também pelo que ela faz.

2.11 PROBLEMAS ENFRENTADOS PELO PESSOA COM DEFICIÊNCIA AO DESENVOLVER SEU TRABALHO

Não é novidade que os sujeitos que apresentam alguns tipos de deficiência podem apresentar dificuldade para se desenvolver em seu trabalho assim como as pessoas que não possuem esse tipo de limitação (PRIMOLAN, 2004).

Sendo assim deve-se levado em conta que as pessoas com deficiências já vem de um histórico de privações e preconceitos desde criança, nesse sentido a maior parte desses indivíduos, possuem grandes dificuldades de se sentir acolhidos, por esse motivo acabam se isolando e até mesmo não pedindo ajuda por medo de não serem aceitas pelo seu grupo trabalho. Com isso, muitos não alcançam o sucesso, por apresentar diferentes problemas ao desenvolver seu trabalho (PRIMOLAN, 2004).

Nessa perspectiva Mezadre e outros (2013) revelam em seu estudo diferentes dificuldades enfrentadas pelo deficiente em seu trabalho.

Alguns indivíduos relatam que possuem dificuldade ao manusear o computador, uma vez que esses afirmam que com uma longa exposição em frente ao aparelho supracitado, apresentam alterações em sua visão, tornando a visualização de suas atividades mais dificultadas. Esses ainda informam que esse problema já era percebido na escola, quando o esforço era para acompanhar material desenvolvido pelo professor no quadro em sala de aula (MEZADRE et al., 2013).

Além disso, a acessibilidade também é uma questão que os diferentes demonstram que dificulta o acesso dos mesmos em seu ambiente de trabalho. Fazendo com que os deficientes possam até ser descartados se não houver maneira de incorporar esse indivíduo na empresa, se não existir uma alternativa para o mesmo ser contratado (MACIEL, 2000).

Ainda nesse ponto de vista o relato de um dos entrevistados da pesquisa de MEZADRE e outros (2013), revela os desafios encontrados.

Trabalhar trouxe novos desafios, pois nunca tinha trabalhado com carteira assinada. Não estava acostumado a ter um chefe. No começo tinha dificuldades para empurrar um carrinho, devido meu braço não conseguir fazer muita força. Meu serviço é tranquilo, não precisa carregar peso (MEZADRE et al.,2013, p.6).

Sendo assim, é altamente relevante que as empresas se mobilizem e proporcionam um ambiente acessível para acolher os diferentes, uma vez que esses só poderiam

se desenvolver de melhor maneira possível se encontrarem um ambiente propício para isso, visto que esses apresentam algumas limitações, que apenas por isso faz com que esses não consigam desempenhar seu papel sem que existam as condições adequadas para tal ação (MACIEL, 2000).

2.11.1 Principais obstáculos encontrados para inclusão

Quando o assunto abordado é a inclusão de deficientes no mercado de trabalho, diferentes perspectivas podem ser abordadas, as ações em que as políticas públicas funcionam e as empresas se engajam para proporcionar qualidade de trabalho para esse grupo. É a visão onde a legislação possuem muitas brechas, e assim, não funcionam como deveriam e com isso as empresas buscam de artifícios como a colocação de barreiras para evitar a contratação desse perfil (RAMALHO; SOUZA, 2005).

Essa segunda visão é atualmente a mais encontrada, tendo em vista que não é difícil encontrar queixas de deficientes quanto a falta de acessibilidade e vagas para seu perfil (RAMALHO; SOUZA, 2005).

Assim, o grande obstáculo para inclusão desse perfil é de maneira geral: a reduzida qualificação; a baixa quantidade de projetos que buscam a habilitação e reabilitação desse perfil; assim como a estímulos econômicos para que haja a contratação desse perfil para as empresas interessadas (RAMALHO; SOUZA, 2005).

Os deficientes não precisam conseguir um emprego pelo meio mais fácil, ou necessitam da remoção dos obstáculos impostos, para poder competir de forma igual, e desenvolver seu potencial na empresa assim como outro empregado existente (ROMITA, 1991). Se há em 24 anos atrás essa visão já era clara, por que ainda hoje o deficiente ainda tem dificuldades para ingressar no mercado de trabalho.

2.12 PRECONCEITO E DEFICIÊNCIA

Levando em conta os diferentes contextos históricos que permeiam a inserção da pessoa com deficiência no ambiente social, fica claro a existência de preconceito instituídos no ambiente social.

Diante disso Cortez (2007) afirma que o preconceito torna-se um meio de negação, embora a sociedade busque incluir a pessoa com deficiência, ela ainda as percebem pelo que não têm ou aquele que não possui determinada capacidade, o que acaba transferindo a essas pessoas consequências que as levam a sofrer com a exclusão ou discriminação.

A partir disso o preconceito é um dos principais obstáculos para pessoa com deficiência, ao falar de preconceito não podemos deixar discutir sobre o estereótipo que permeia tal discussão, assim para Iglesias e outros (2013), diz que o fenômeno do preconceito não pode ser entendido de maneira separada ao conceito de estereótipo, uma vez que este é pertencente ao fenômeno de preconceito.

Ainda nesse aspecto L. Silva (2006, p.426) afirma que o preconceito:

O preconceito às pessoas com deficiência configura-se como um mecanismo de negação social, uma vez que suas diferenças são ressaltadas como uma falta, carência ou impossibilidade. A deficiência inscreve no próprio corpo do indivíduo seu caráter particular.

Com isso o preconceito é tido como um acontecimento que permeia questões culturais, como estereótipos e estigmas que envolvem o fenômeno de deficiência. Assim para se fazer uma sociedade inclusivista, onde a pessoa com deficiência possa ser incluída de forma real, é necessário o contato entre os que realizam e os que sofrem o preconceito e a exclusão (IGLESIAS et al., 2013).

2.13 AÇÕES QUE PODEM PROMOVER ACESSIBILIDADE DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA E SUA PRÁTICA DE TRABALHO

A simples vontade de proporcionar aos deficientes o acesso fácil para o trabalho já é visto com bons olhos pela sociedade em geral. Sendo assim, cada vez mais empresas vêm se preocupando com esse tipo de ação para promover a inclusão desse perfil em suas unidades (CARVALHO-FREITAS, 2007).

Dessa forma, as atividades que visem à promoção da acessibilidade dos deficientes, podem ser definidas como ações que práticas no qual a presença ou ausência pode possibilitar ou não a inserção do deficiente no mercado de trabalho (CARVALHO-FREITAS, 2007).

Acessibilidade: possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, dos espaços, mobiliários e equipamentos urbanos, das edificações, dos transportes e dos sistemas e meios de comunicação, por pessoa portadora de deficiência ou com mobilidade reduzida (BRASIL, 2000, *online*).

Entre as ações que visam à acessibilidade estão atividades que constituem a estrutura do ambiente de trabalho, assim como ações específicas para cada deficiência, no qual tornará mais fácil o cotidiano do deficiente em seu meio de trabalho (BRASIL, 2003).

Para proporcionar um ambiente de trabalho adequado para os deficientes, três aspectos devem ser levados em conta de maneira geral, segundo o estudo de Carvalho-Freitas (2009, p.125) são eles:

Fator 1 – Sensibilização: este fator focaliza a percepção das pessoas em relação às ações da empresa no sentido de sensibilizar as chefias e funcionários para a inserção de pessoas com deficiência e fornecer informações sobre saúde e segurança no trabalho às pessoas com deficiência contratadas.

Fator 2 – Adaptações: este fator identifica a percepção das pessoas em relação às adaptações nas condições e instrumentos de trabalho, realizadas pela empresa, para facilitar a inserção de pessoas com deficiência.

Fator 3 – Práticas de RH: este fator indica a percepção das pessoas em relação à adequação das práticas de seleção, treinamento, promoção e transferência, realizadas pela empresa, com vistas a inserir as pessoas com deficiência.

Os fatores supracitados também são utilizados como base, em diferentes estudos de mesmo gênero, mas em pesquisas internacionais. Sobretudo na Europa, uma vez que esses podem ser encontrados como determinações de saúde pública no continente citado. Esses aspectos são analisados para garantir que os mesmos sejam proporcionados, a fim de garantir a inclusão dos deficientes no mercado de trabalho nos países que se inserem no continente supracitado (CARVALHO-FREITAS, 2009).

Além disso, o auxílio de mão de obra qualificada pode auxiliar os deficientes para ingressar no mercado de trabalho, pode promover a esses indivíduos uma abordagem mais clara, para que eles possam ultrapassar as barreiras impostas no mercado de trabalho com maior facilidade (CHIAVENATO, 2010).

Uma vez que a ajuda de especialista pode mostrar para os deficientes suas potencialidades deixar sua autoestima mais alta, favorecendo assim seu desempenho no trabalho. E por meio desse um maior reconhecimento, que possibilitará um ambiente de trabalho mais agradável (CHIAVENATO, 2010).

3 METODOLOGIA

A metodologia empregada na pesquisa aqui proposta teve como objetivo delimitar os passos que o pesquisador irá realizar em busca do objetivo proposto. Tendo em vista que uma pesquisa pode ser determinada como um método de cunho sistemático e racional, no qual possui como objetivo proporcionar respostas para problemas propostos (GIL, 2007).

3.1 TIPO DE ESTUDO

O presente estudo se caracterizou como uma pesquisa do tipo qualitativa de caráter descritiva, tendo em vista que esse tipo de pesquisa consegue unificar de maneira adequada os métodos desenvolvidos no presente trabalho. Por se tratar de um método mais flexível, uma vez que este compreende revisão, análise de dados, assim como a aproximação do pesquisador com o indivíduo pesquisado (GIL, 2007).

Segundo Richardson (2011) a pesquisa qualitativa é uma forma de compreender as particularidades e significados das vivências dos entrevistados, esta substitui os dados quantitativos de comportamentos e justifica-se como uma opção para o pesquisador de conhecer a maneira adequada de como o fenômeno social se apresenta.

Sobre a pesquisa descritiva Gil (2009, p.28) afirma que está “[...] têm como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou estabelecimento de relações entre variáveis”. Sendo que esse tipo de pesquisa possibilitou melhor compreensão das relações vivências pelo deficiente no mercado de trabalho.

3.2 PARTICIPANTES

Participaram do estudo em questão 08 pessoas com deficiência e com idade acima de 18 anos, que estavam inseridas no mercado de trabalho a pelo menos 3 meses que é o período considerado de experiência para as empresas, e essa é considerada a idade mínima para a pessoa ser inserida no mercado de trabalho de

acordo com os preceitos legais de acordo com a Consolidação de Leis de trabalho onde se regulamenta a idade mínima de trabalho em lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000 “Art.402. Considera-se menor para os efeitos desta Consolidação o trabalhador de quatorze até dezoito anos” (BRASIL, 2000, p.1).

A seleção dos participantes se deu de forma aleatória, desde que o perfil deles atendessem aos critérios da amostra. Foram entrevistados 08 participantes, sendo 05 do sexo feminino e 03 do sexo masculino. Esses foram identificados na pesquisa com os seguintes nomes fictícios adotados para preservar o anonimato dos entrevistados: André, Breno, Carlos, Dayana, Erika, Fabiola, Gabriela, Helen. As falas apontadas ao longo deste estudo estão identificadas conforme este registro.

A seleção dos participantes se deu por meio do acesso do pesquisador aos entrevistados, sendo que esses estavam inseridos no mercado de trabalho dentro da Grande Vitória e demonstraram interesse em participar do presente estudo.

3.3 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

Os dados foram coletados a partir de uma entrevista semiestruturada, a qual possibilitou uma flexibilidade ao pesquisador onde este pode obter melhores resultados, e responder os objetivos aqui delimitados.

Esse tipo de entrevista conseguiu integrar e intercalar questões fechadas e abertas, no qual o pesquisador pode discorrer por diferentes possibilidades acerca do assunto (QUARESMA, 2005).

De acordo com Quaresma (2005, p.75) a pesquisa em questão seguiu os seguintes aspectos:

O pesquisador deve seguir um conjunto de questões previamente definidas, mas ele o faz em um contexto muito semelhante ao de uma conversa informal. O entrevistador deve ficar atento para dirigir, no momento que achar oportuno, a discussão para assunto que o interessa fazendo perguntas adicionais para elucidar questões que não ficaram claras ou ajudar a recompor o contexto da entrevista, caso o informante tenha “fugido” ao tema ou tenha dificuldades com ele. Esse tipo de entrevista é muito utilizado quando se deseja delimitar o volume das informações, obtendo assim um direcionamento maior para o tema, intervindo a fim de que os objetivos sejam alcançados.

Uma das vantagens desse tipo de estudo segundo Gil (2009) é que o participante pode falar sobre o tema de maneira livre, e permitiu o pesquisador manter-se com

foco, para que não se perdesse o seu objetivo. Sendo que a entrevista foi previamente autorizada pelo participante e gravada na íntegra com um gravador de voz que possibilitou uma maior experiência na análise dos dados.

3.4 PROCEDIMENTOS DE COLETA DE DADOS

Inicialmente o pesquisador apresentou a proposta do trabalho que desenvolveu para os indivíduos abordados, posteriormente foram esclarecidas dúvidas surgidas acerca do trabalho. O pesquisador emitiu o convite para o entrevistado. E entregou o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Apêndice 2), para tornar oficial a adesão da pessoa na pesquisa.

Os dados foram coletados a partir da entrevista semi-estruturada (Apêndice 1), que o próprio pesquisador elaborou, para mediar as perguntas e os assuntos abordados na entrevista com os participantes. Estas entrevistas foram realizadas em local acessível, onde os mesmos pudessem participar em um horário previamente combinado com os participantes de acordo com sua disponibilidade.

Para coleta, o pesquisador lançou mão de um gravador de voz que facilitou o armazenamento dessas informações. O método utilizado foi uma entrevista face à face, onde o pesquisador contou com auxílio de um roteiro de perguntas adequadas as necessidades da presente pesquisa, sendo que a entrevista foi gravada com o consentimento prévio do participante e, posteriormente, transcrita na íntegra.

3.5 ANÁLISE DE DADOS

Os dados foram analisados e interpretados através da Análise de Conteúdo proposta por Bardin (2011) que pode ser definida como:

um conjunto de técnicas de análise das comunicações visando a obter, por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) destas mensagens (p. 47).

Isto possibilitou organizar e interpretar os dados para se alcançar os objetivos expostos anteriormente nessa pesquisa. Após a análise de conteúdo, foi realizado o levantamento das discussões e conclusões feitas a partir dos dados colhidos

durante a execução desse trabalho.

3.6 ASPECTOS ÉTICOS

O trabalho aqui proposto atendeu de forma rigorosa as regras Regulamentadoras de Pesquisas Envolvendo Seres Humanos do Conselho Nacional de Saúde, resolução 196/ 96. Tendo em vista que, o pesquisador apresentou o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido para cada um dos indivíduos pesquisados.

Essa pesquisa contou com a participação livre dos sujeitos, que puderam desistir a qualquer momento da participação. Eles foram informados sobre a natureza da pesquisa e contaram com o sigilo e anonimato sob o uso das informações prestadas de acordo com as diretrizes e normas propostas pelo CONEP (Comissão Nacional de Ética em Pesquisa), órgão que regulamenta as pesquisas com seres humanos.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Foram apresentados neste tópico os resultados do tratamento dos dados levantados nas entrevistas realizadas com funcionários PcD e a discussão dos mesmos em relação aos estudos de Psicologia Social, em busca de se compreender a percepção da pessoa com deficiência sobre a inclusão no mercado de trabalho.

Assim, para facilitar a compreensão dos resultados, primeiramente, será apresentado o perfil dos participantes envolvidos e, posteriormente, os dados subdivididos em 3 temáticas que embasam os objetivos da pesquisa, descritos a seguir.

4.1 PERFIL DA AMOSTRA

Esse estudo teve como amostra 8 trabalhadores atuantes no mercado de trabalho da Grande Vitória, sendo os entrevistados pessoas com deficiência e idade acima de 18 anos. Entre os entrevistados, três foram do sexo masculino e cinco do sexo feminino. No que se refere a escolarização, 25% possuíam o ensino superior completo, 12.5% possuíam nível técnico, 25% estavam cursando o nível superior e 37.5% apresentavam o ensino médio completo.

A Tabela 1, apresentada abaixo, traz maiores informações a respeito dos entrevistados:

Tabela 1- Dados sociodemográficos dos sujeitos

Nomes	Idade	Escolaridade	Tipo de deficiência	Tempo de atuação na empresa
André	26 anos	Ens. Médio	Cadeirante	8 meses
Breno	24 anos	Superior Inc.	Física no braço	7 meses
Carlos	21 anos	Ens. Médio	Física nas pernas	1 ano e 5 meses
Dayane	38 anos	Ens. Médio	Física na perna	1 ano e 7 meses
Erika	33 anos	Nível técnico	Cadeirante	6 meses
Fabiola	44 anos	Superior com.	Sequela poliomielite	13 anos
Gabriela	45 anos	Superior com.	Cadeirante	4 anos
Helen	22 anos	Superior inc.	Visual	7 meses

Fonte: Elaboração própria

4.2 A RELAÇÃO COM O TRABALHO E SUA IMPORTÂNCIA PARA O PCD

Com base no levantamento de dados neste estudo foi questionado aos entrevistados sobre a sua relação com o trabalho e qual a importância do trabalho para os mesmos, sendo que se entende por relação todo tipo de ligação e vínculo entre PCD e o trabalho, como também conhecer a importância do trabalho para cada um deles. A partir disso, foram construídas categorias elucidativas desta temática. Neste sentido, a Tabela 2 trouxe a apresentação destes dados

Tabela 2- Percepção do trabalho

Categoria	Total
Oportunidade	38
Autonomia	21
Comprometimento	14
Igualdade	12
Realização	11
Interação social	7
Qualidade de vida	4
O trabalho é tudo	2
Outros	8

Fonte: Elaboração própria

Conforme as informações apresentadas acima, o destacado foi a relação do PCD com o trabalho, em que para todos os entrevistados, o trabalho esteve associado a inclusão como uma *oportunidade*, uma ferramenta que os ajuda e os permite mostrar suas capacidades e competências a partir do momento em que se inserem no mercado de trabalho. Assim, para melhor ilustrar essa perspectiva segue a fala da entrevistada Gabriela, na qual ela afirma que:

A inclusão social no mercado do trabalho, eu acredito que seja primeiro dar uma oportunidade para o deficiente, mostrar que ele é capaz. Que ele está apto a desenvolver qualquer atividade, claro que respeitando que essa atividade seja compatível com a sua deficiência (GABRIELA).

Nesse contexto, a inclusão, segundo Primolan (2004), tornou-se uma oportunidade oferecida à pessoa com deficiência em qualificação e inserção no mercado de trabalho.

Em contrapartida, essa inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho

esteve de encontro ao que afirma Pastore (2000), que mostra que empresários ainda têm receio de contratar indivíduos deficientes, pois não sabem ao certo sobre suas habilidades na empresa, além do estudo apontado por Poletti ([201-]) afirma que estes passam por dificuldades na inserção do mercado de trabalho.

Todavia, percebeu-se que apesar de existirem discussões apontando que a pessoa com deficiência enfrenta obstáculos e preconceitos na sua entrada no mercado de trabalho, no presente estudo observou que para os entrevistados a inclusão é vista, sobretudo como uma oportunidade, onde eles podem mostrar suas habilidades e potencialidades.

Outro ponto que se destacou foi a *autonomia* descrita pelos entrevistados. Esta categoria apresentou também uma grande incidência de respostas e foi ressaltada a capacidade do sujeito em governar ou tomar suas próprias decisões, o que segundo Sasaki (2010) é ter o controle entre os ambientes físicos e sociais e assim poder atingir seus propósitos. De forma que, do ponto de vista dos entrevistados, essa perspectiva esteve ligada ao tornar-se independente. Essa independência permite ao deficiente tomar decisões que o deixou à vontade em meio à sociedade, bem como garante a ele mais autonomia em suas atividades, não apenas as laborais, mas também as cotidianas, pois é através dessa que o empoderamento e a independência na tomada de decisões permite a essas pessoas assumir o controle de sua vida (SASSAKI ,2010).

De acordo com pesquisas realizadas por Mezadre e outros (2013) e Poletti ([201-]), trabalhar proporciona a esse grupo de pessoas benefícios como: aprendizado, desenvolvimento de *autonomia*, aumento da autoestima e oportunidade de aumentar seu ciclo de amizade e ter o reconhecimento de suas potencialidades. De maneira que a inserção do deficiente no mercado de trabalho é vista por estes autores como de fundamental importância, por contribuir diretamente no desenvolvimento pessoal e social dessas pessoas, o que também se percebeu nesse estudo.

No que diz respeito a relação do PcD com o trabalho, uma outra categoria aqui emergente diz sobre o fato de que eles apontam para um *comprometimento* com seu trabalho. Esta categoria se referiu ao compromisso da pessoa com o trabalho, o que ocorre a partir do momento em que eles se inserem no mercado de trabalho.

Os entrevistados relataram que procuram se desenvolver dentro do seu espaço de

trabalho dando o seu melhor, por acreditarem que ainda existe uma resistência por parte da empresa na hora da contratação e que muitas vezes existe certa desvalorização do seu trabalho. Ao que se percebe, a pessoa com deficiência tem um comprometimento com o trabalho a fim de conseguir garantir seu espaço nesse ambiente. Como exemplo, segue a fala da entrevistada Helen a respeito do assunto:

Sim, pois as empresas são obrigadas a contratarem a princípio, na minha opinião, as instituições só contratam PcD devido a lei, depois que mostramos o nosso trabalho e ficamos na empresa, e modificamos está visão das pessoas que somos menos capazes (HELEN).

Esse tipo de situação contrapõe-se às discussões levantadas por Pereira e outros (2006) e Dias (2011), que apontam os interesses das empresas na contratação de PCD como uma ideologia de responsabilidade social.

Ainda sobre a fala citada acima, Sasaki (2003) afirma que cada indivíduo tem maneiras diferentes em tratar a pessoa com deficiência, contudo as atitudes desses indivíduos (PcD) acabam sendo sempre julgadas. E isso mostra a permanência de uma interferência no momento da contratação as pessoas com deficiência.

Nesse sentido, apesar dos participantes apontarem a inclusão para eles como uma oportunidade, estes ressaltaram que ainda, sim, existem barreiras na sua entrada nas empresas. E que eles precisam mostrar suas capacidades na hora de adquirir seu espaço.

Apesar disso, os participantes desse estudo alegam que o trabalho lhes proporciona *igualdade e enriquecimento*, no sentido em que eles possam mostrar às outras pessoas que apesar de terem algumas dificuldades, eles podem desenvolver atividades como qualquer outra pessoa e isso tornou-se algo enriquecedor, conforme a seguinte fala: “Elas querem mostrar que podem fazer! Mesmo eles tendo a dificuldade delas que querem ser igual a outras pessoas, mesmo não sendo” (BRENO).

Também corrobora com essa perspectiva a seguinte fala:

Eu sou deficiente desde que nasci, então você cresce muito diferente dos outros. Então você se sentir igual aos outros é muito gratificante! Então eu me sinto uma pessoa normal e plena como todo mundo. Apesar das dificuldades que a gente encontra no dia a dia, então eu acho que você se identificar com outra pessoa não tem preço (GABRIELA).

Esse tipo de afirmação contrapõe ao que Ashley (2005) discute sobre a inserção do deficiente no mercado de trabalho, pois segundo ela essa entrada da pessoa com

deficiência no mercado de trabalho possibilitaria a ele sentir-se mais inserido na sociedade, sendo que esses são por vezes marginalizados, e não conseguiriam atingir muitos ambientes.

As falas acima corroboram com a afirmação de Romita (1991), pois, como apontou nesse estudo, os deficientes entrevistados usam do acesso oferecido pela inclusão no mercado de trabalho para poder conseguir o emprego. Neste ambiente, se fazem competir de igual pra igual, o que possibilita o desenvolvimento profissional na empresa, assim como outro empregado existente. Esse tipo de possibilidade, segundo os entrevistados, foi de grande valia para eles enquanto indivíduo.

Ainda assim, cabe ressaltar que conforme discutido anteriormente os dados apontam, sim, para dificuldades presentes na inserção no mercado de trabalho por parte dos PCD, porém, ao contrário do que ocorre com alguns deficientes que se isolam em função de dificuldades de aceitação no mercado, conforme discute Primolan (2004), eles buscam mostrar suas potencialidades e trabalhar de igual para igual. Para ilustrar isso segue o que foi relatado pela entrevistada:

Por que onde eu chego eu me esforço para fazer a diferença, para ser vista com outros olhos. Por que a princípio você é visto assim: Há entrou, um deficiente... Muitas pessoas ainda pensam assim, então eu me esforço para fazer a diferença. Então a maioria das vezes eu tenho que adquirir meu espaço (DAYANA).

Todas essas concepções aqui ilustradas mostram que mesmo na sociedade atual, onde ainda prevalece o receio para a contratação do deficiente, os deficientes participantes desta pesquisa mostram que vêm buscando se desenvolver em meio ao mercado de trabalho, onde buscam trabalhar em pé de igualdade, como direitos e deveres, e, assim, adquirir seu espaço.

Portanto, a importância do trabalho para a pessoa com deficiência neste estudo, mostrou que o trabalhar permite o sentimento de pertencimento a sociedade, de modo que podem através do ambiente de trabalho ter acesso a novas relações de amizades e isso destaca o quanto a inclusão colabora com a *interação social* para essas pessoas. A seguinte fala corrobora com tal afirmação

O trabalho me ajuda a ser útil! Eu gosto do relacionamento com outras pessoas, conhecer pessoas novas. Eu acredito que ele me faz crescer como pessoa, por que eu apreendo e tenho oportunidade de ensinar também, de estar em contato com outras pessoas diferentes (DAYANA).

Dito isso, Martins (1996) reafirma que o deficiente tem seus direitos resguardados conforme a constituição, e que fica claro o dever do Estado em garantir a inserção

do deficiente de modo a promover sua interação social. Assim, o trabalho tem grande importância para o desenvolvimento social da população, de forma que nesse ambiente inicial os indivíduos se sentem acolhidos e integrados ao grupo (RAMALHO; SOUZA, 2005).

Com isso, é possível perceber que para os componentes desse estudo a relação com trabalho vai desde a *oportunidade* que se apresenta de entrada no mercado de trabalho até aspectos sociais como a *interação social*, entre outros aspectos aqui apresentados.

Assim sendo, o relacionamento com o trabalho para esses indivíduos revela como este se relaciona com a *qualidade de vida* dessas pessoas, conforme eles destacam na Tabela 2. Sendo que, a partir do momento inicial do trabalhar, essas pessoas vislumbraram novas possibilidades em relação ao trabalho. Alguns chegaram até a apontar que o “*trabalho é tudo*” em suas vidas.

O que mostra grande valor é o lugar que este ocupa em sua existência, além de ser altamente necessário tendo em vista a importância social e econômica, o que para as pessoas com deficiência é altamente relevante (ASHLEY, 2005). Neste sentido a fala da entrevista é condizente com a discussão até aqui apresentada:

O trabalho é tudo né! O trabalho me proporcionou autonomia, me proporcionou autoestima, condições de sustentar minha família, me proporcionou estudar mais também. O trabalho é central na minha vida, por que eu sempre busquei ter uma ocupação, o trabalho te faz se sentir útil... O trabalho proporciona independência, relação com outras pessoas, aumentar o ciclo de amizades e tudo isso foi proporcionado pelo trabalho (GABRIELA).

Portanto, ficou claro a necessidade e a importância do trabalho para o desenvolvimento da pessoa com deficiência.

Cabe observar que outros dados emergiram e foram direcionados a categoria *outros*, devido a menor incidência e relevância durante a análise dos dados, além de não serem coerentes com os objetivos propostos nesse estudo.

4.3 AVALIAÇÃO DA SATISFAÇÃO COM O MODELO DE INCLUSÃO PROPOSTO

De acordo com as respostas nesse item, foram encontrados os dados apresentados conforme a Tabela 3,

Tabela 3 – Percepção de satisfação do modelo de inclusão social

Categoria	Total
Satisfação	30
Necessidade de melhoras na inclusão	17
Facilidade	14
Benefício	14
Conscientização do direito de inclusão	2

Fonte: Elaboração própria

Entre as principais características e perspectivas relatadas sobre a inclusão e com relação à avaliação feita sobre o modelo de inclusão proposto, a *satisfação* em relação a esta proposta foi a categoria que mais se sobressaiu, sendo que satisfação neste estudo esteve associada ao contentamento, ao prazer em realizar de algo.

Os participantes dessa pesquisa descreveram-se satisfeitos com o que tem sido apresentado referente a inclusão no mercado de trabalho, apesar de autores como Amariliani (2000) e Sasaki (2010) destacarem que hoje a deficiência pode ser associada a desvantagens e incapacidades e que estes considerados deficientes continuam a se depararem com problemas na inserção no mercado de trabalho. Estas dificuldades apontadas pelos autores também foram levantadas pelos participantes, como discutido em outros momentos, mas parece que elas não foram suficientes para tirarem deles a *satisfação* com esta proposta de inclusão. Talvez até mesmo pelo fato de esta proposta ser tida como uma valiosa ou até única porta de entrada para o mercado de trabalho, a qual os participantes tendem a valorizar, mesmo que apresente limitações.

Cabe, então, mencionar que os participantes apontaram a *necessidade de melhoras* no modelo de inclusão, o que segundo os mesmos essas melhorias estariam ligadas tanto as questões de adequações da empresa com referência a forma de tratar o deficiente e até mesmo em relação a remuneração, ao tipo de função incumbidas e eles. Assim, seguem relatos dos entrevistados que esclarecem esse ponto de vista:

Eu acho que pode melhorar! Principalmente em relação a como eles acham que é PCD tem certas limitações, eles podem colocar pra fazer qualquer coisa e com salário baixo! Como eu mesmo já fui fazer entrevista em várias empresas e por ser PCD achavam que eu não tinha conhecimento

suficiente para estar ganhando um salário alto. Como eu estudei e estudo pra isso (BRENO).

Acho que tem algumas empresas que ainda precisam melhorar a forma de lidar com os deficientes, com as dificuldades...Então eu acho que a falta de consciência das pessoas, das empresas em conscientizar os supervisores e gestores sobre a forma de lidar com o deficiente (DAYANA).

O que afirmou a entrevistada Dayana corrobora com Sassaki (2010), onde estabelece que as empresas devem se preparar para receber novos funcionários PcD, preparar formalmente sua chefia e demais funcionários do setor onde a pessoa com deficiência irá trabalhar, afim de integrar e conscientizar tais colaboradores.

Com isso, apesar de haver autores como Ramalho; Souza (2005) que apontam existir queixas por parte dos deficientes em relação às vagas a seu perfil e questões de acessibilidade, os entrevistados relataram outras questões, como a remuneração e o tratamento. No entanto, apesar desses apontamentos, eles se colocaram como satisfeitos com referência ao que tem sido praticado em relação a inclusão.

Entre as categorias encontradas, percebeu-se na fala dos entrevistados referências significativas quanto aos benefícios que conseguem e a *facilidade* para serem inseridos no mercado de trabalho. Isto vai de encontro ao que afirmam autores, como Mazzotta; D'Antonio (2011), Dias (2011). Eles apontam que a inclusão depende de políticas públicas para garantir os direitos dos deficientes. Porém, cabe a reflexão de que os participantes vêm esta facilidade de inserção exatamente por conta de leis e políticas públicas que obrigam esta inserção e, assim, a facilita. Ou seja, a inserção do deficiente não parece ser algo fácil a priori, mas se torna assim a partir de políticas de inclusão. No entanto, o que parece tocar estes deficientes é realmente o resultado destas políticas – a inclusão – e não seu processo, o qual se fosse melhor discutido poderia levar os participantes a perceberem que esta inclusão não é um processo de tanta *facilidade*.

Ainda assim, tais entrevistados afirmaram que consideram uma *facilidade* no acesso ao mercado de trabalho, conforme esclarece a descrição da fala que segue: “é incluir os deficientes no mercado de trabalho com mais *facilidade*... Uma chance de quem tem necessidades especiais começar a trabalhar mais fácil” (CARLOS). Além disso, foi pontuado também pelos entrevistados que “o benefício veio pro nosso lado, porque gera aquilo que falei no início as pessoas começam a ver que tem uma facilidade a mais para poder mudar de vida” (ANDRÉ).

Notou-se que a concepção de inclusão feita pelas pessoas que participaram desse estudo referiu a inclusão como um *benefício*, conforme fala descrita acima. Essa visão parece ligar o olhar do deficiente a ideia de que a inclusão trata-se de oportunidade que está disponível.

Contudo, existe a concepção de marginalização e da existência de obstáculos para pessoas com deficiência ainda presentes na atualidade. No entanto, isso vem sofrendo mudanças, como aponta M. Silva, (2008), que PcD são inseridos como mão-de-obra no mercado e, assim, vem sendo incluídos no ambiente social de modo a sentirem-se incluídos e podendo assim alcançar seu sucesso profissional. Estes apontaram mudanças observadas antes e depois da inclusão, conforme a fala da entrevistada abaixo:

Antes da cota a gente só conseguiu emprego através de pessoas conhecidas, eu sempre consegui através de parentes, amigos do meu pai. Então a gente contava muito com a boa vontade das pessoas em dar oportunidade para o mercado de trabalho. Mas depois da lei de cotas não enfrentei mais problemas, porque era obrigada a contratação, então as empresas inverteram essa lógica, ao invés da gente procurar o emprego era o emprego que procurava a gente (GABRIELA).

Deste modo, observou-se que para os deficientes aqui entrevistados essa lógica se inverte nos tempos atuais, o que segundo eles ocorreria essa facilidade até mesmo devido à necessidade que a empresa tem hoje de contratação, para que assim possam atender o que está previsto em lei constitucional.

Outra característica relevante, que apesar de apresentar pouca incidência nas respostas mostrou ser um ponto de grande relevância para a inclusão social, não só no quesito mercado de trabalho, mas da inclusão como todo, é o fato da conscientização das pessoas com relação ao fato de inclusão ser um *direito*. É isso que apontou uma participante em que ainda é necessário destacar a contingência como um direito da pessoa com deficiência, assim como de qualquer cidadão. Assim segue o relato da mesma sobre o assunto:

Então falta muito essa consciência: que não é um favor e sim um direito que a gente tem! Todo cidadão tem direito, que é direito de ir e vir. Então eu acho que a gente tem direito como todo Mundo.

Então não é um favor que estão fazendo, por que a gente paga imposto como todo mundo, e o que falta é isso essa conscientização que não é um favor é direito (GABRIELA).

A partir disso, a citação da Gabriela corroborou com direitos previstos na constituição brasileira e que é apontada por outros autores como Martins (1996),

definindo que todos os direitos dos deficientes precisam ser garantidos e a responsabilidade para desenvolver políticas públicas embasadas nesses direitos é do Estado.

Sasaki (2003) ainda ressalta que apesar dessas pessoas terem inúmeros direitos constituídos em lei, elas ainda sofrem com as dificuldades para atingir o que é seu por direito. Dessa forma, para que os direitos estejam garantidos pela constituição no que diz respeito aos artigos (art. 3º, inciso IV), e o artigo (art.5º), é preciso a anulação da existência de barreiras impostas a elas (BRASIL, 2000).

No que tange a inclusão como direito, percebeu-se que para muitos participantes não há esclarecimentos suficientes, até mesmo por acreditarem conforme discutido anteriormente que a inclusão trata-se de uma oportunidade, algo que facilita sua vida e não que essa é um direito garantido a todos.

No que diz respeito à concepção dada pela entrevistada Gabriela a de reconhecer a inclusão como um direito, cabe ressaltar a constatação de que essa afirmação possa se dá em virtude ao seu nível de formação, inclusive por ser embasada na área de assistência social. Com isso, destaca-se a importância do acesso a conscientização educacional para as pessoas, conforme é apontado por Pastore (2000) em que ações como a educação e a qualificação profissional contribuem para o acesso do deficiente ao mercado e habilitam esses indivíduos a compreenderem o seu lugar na sociedade como sujeitos possuidores de direitos.

4.4 APLICABILIDADE DO MODELO DE INCLUSÃO

Buscou-se neste tópico compreender a realidade da efetivação do modelo de inclusão com os participantes dessa pesquisa. Com isso, encontraram-se os seguintes resultados apontados na Tabela 4:

Tabela 4 – Efetivação da proposta de inclusão social

Categoria	Total
Aplicabilidade da lei	48
Acessibilidade	30
Interesses da empresa na contratação	17
Dificuldades existentes na inclusão	15
Preconceito	16

Fonte: Elaboração própria

Os dados que surgiram destacam a obrigatoriedade ratificada na legislação, apontando a *aplicabilidade da lei* como categoria de maior expressão neste assunto. Esta categoria permitiu compreender que, devido às fiscalizações que as empresas vivenciam, aumenta a demanda de inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Esse dado foi evidenciado a todo o momento pelos entrevistados que deixaram claro que as adequações e seu acesso ao mercado ocorreram através do amparo da lei.

Assim, com o intuito de compreender melhor essa percepção que o deficiente tem sobre a função da lei na inclusão no mercado de trabalho, podem-se destacar algumas falas dos entrevistados, nas quais foi possível identificar três diferentes visões com relação à importância da lei de inclusão: “Eu acredito que a maioria das empresas só contratam os deficientes, não por eles veem que o deficiente vai trazer algum resultado para eles, mas acredito que por causa da obrigatoriedade mesmo (DAYANA)”.

Acho que sim, por que como é lei e toda empresa tem que ter uma porcentagem de pessoas com deficiência na empresa, tendo esse tipo de funcionários sem ser especial como eles dizem... Dessa quantidade tem que ter uma porcentagem de PCD. Essa lei ajuda muito a gente, ajuda muito o deficiente (BRENO).

Negativo é que infelizmente precisa ter uma lei de cotas, uma lei para obrigarem as pessoas a aceitarem. E isso quando você obriga uma pessoa a aceitar, até que a pessoa consiga transpor essa primeira impressão de que você é coitadinho e que você está aqui por que a gente é obrigado a ter você aqui. Então você tem que ter um tratamento especial para conseguir trabalhar que é uma atividade corriqueira da vida de todo mundo, é triste saber que tem que ser assim mais ainda bem que existe (GABRIELA).

Percebeu-se, então, que, como relata Fonseca (2006), de forma geral as pessoas com deficiência sempre foram marcadas por intensa discriminação ao ponto de ser necessária uma lei para que a inclusão no mercado de trabalho ocorra para esse

perfil. Esta realidade parece validar, então, a existência de uma lei para amparar pessoas com deficiência em sua singularidade.

Apesar de M. Silva (2008) afirmar que estas pessoas estão sendo utilizadas como uma mão-de-obra como outra comum, é por meio dessa legislação que foram sendo incluídos cada vez mais na sociedade os sujeitos PcD, para assim poder conseguir o sucesso profissional como qualquer indivíduo inserido no mercado de trabalho. Ficou claro que, apesar dos avanços atingidos pela proposta de inclusão, a lei hoje é o meio de garantir o acesso destas pessoas ao mercado de trabalho.

Assim, foi observado que a lei de inclusão assume diversas funções no que diz respeito à inclusão, desde garantir a entrada das pessoas com deficiência no mercado até garantir os devidos meios de acesso para que o deficientes consigam exercer suas atividades. Com isso, identificou-se que a apesar do deficiente ter a concepção de que sua entrada no mercado de trabalho se dá apenas por intermédio da obrigatoriedade da lei, estes ainda veem isso como um ponto positivo.

Outro ponto que emergiu nesse estudo foi a questão da *acessibilidade*, sendo um fator chave no que se referiu ao desenvolvimento da pessoa com deficiência. Apesar de existirem leis que garantam a acessibilidade a essas pessoas, eles continuam a enfrentar alguns obstáculos em relação a isso. Cabe ressaltar que muito têm sido feito, no entanto, o cenário social apresenta precariedades no que diz respeito a esse assunto.

As leituras de Maciel (2000), Carvalho-Freitas (2009), descrevem a acessibilidade como uma questão que dificulta o acesso do deficiente ao seu ambiente de trabalho e isso pode levar ao desligamento desse perfil caso a empresa não encontre alternativas de incorporar o indivíduo na empresa. Nesse sentido, a Erika apontou que “tive dificuldade em entrar na área de contabilidade devido a empresa a empresa não oferecer condições de acessibilidade, por isso busquei trabalho em call center e não quis aceitar o que eles ofereciam”.

Assim, esse tipo de situação contrapôs outra afirmação com relação a esse perfil, pois segundo a discussão, o grande obstáculo para inclusão desse perfil foi de maneira geral: a reduzida qualificação; a baixa quantidade de projetos que buscam a habilitação e reabilitação desse perfil (RAMALHO; SOUZA, 2005). No entanto, a situação da entrevistada Erika fugiu a essa questão, pois a mesma está

devidamente qualificada, porém se deparou com a falta de *acessibilidade* para inserir-se na sua área.

Outro dado que se referiu a *acessibilidade* foi que alguns entrevistados apontaram a empresa na qual estão inseridos como as que oferecem as condições adequadas para trabalharem mesmo não sendo totalmente adequadas. No entanto, elas vêm se adequando para melhoria da *acessibilidade* tendo em vista a necessidade dos funcionários PCD.

Sim, oferece! O meu setor não é aquela coisa... Não foi realmente adaptado pra mim, mas é um local onde eu consigo transitar tranquilamente e não tenho problemas, a não ser por conta de banheiro que tem lá que seria pra mim, só que não dá para entrar e eu utilizo outro (ANDRÉ).

Assim como apontou outra participante ao que se refere à *acessibilidade*: “oferece! Não teve ainda 100% por que a gente tem horário de descanso e a gente precisa de um lugar para repousar, ainda não tem! Mas está em planejamento e já está até liberado” (ERIKA).

Já outros participantes afirmaram que a *acessibilidade* em suas empresas ainda é precária, sendo que alguns relataram ter problemas até mesmo para trabalhar devido às condições de *acessibilidade*. Como mencionado nas seguintes falas: “Mais ou menos, ainda precisa ser melhorado alguns aspectos” (HELEN) e “Tipo rampa essas coisas... Não! Não tem nem mesmo elevador” (CARLOS).

Com base nas informações coletadas, foi notório que para todos eles, mesmo aqueles que alegam que suas empresas oferecerem as devidas condições de acesso, ainda existem questões nas quais as empresas deixam de se adequar ao que tange a inclusão desse perfil. Devido a isso, é de grande valia a necessidade de fiscalização nas empresas.

Dito isso, foi necessário a descrição de outra categoria relacionada diretamente a essa situação, definida como *interesses da empresa na contratação*, algo ressaltado por diversas vezes pelos sujeitos que participaram desse estudo. Aqui, esses interesses por parte da empresa estiveram ligados a conveniência, algo que foi oportuno a essas empresas na hora de contratar a pessoa com deficiência.

O que se visualizou nesta análise foi que muitos deficientes ainda se sentem prejudicados em virtude de adequações que algumas empresas fizeram na hora de buscar pessoas com deficiência. Neste caso, segundo o levantamento dos dados,

elas buscavam contratar pessoas que atendiam a lei de cotas, porém priorizavam as pessoas com deficiência consideradas leves ou moderadas em função de terem menos custos, não se adequaram em questões físicas, de terem menos dificuldade para inserir essas pessoas ao grupo, visto que muitas vezes esse tipo de deficiência nem é aparente.

A entrevistada Gabriela apontou esse sentimento claramente, quando relatou sobre alguns aspectos percebidos no que diz respeito a contratação das empresas:

Eu já vi casos de pessoas assim, dentro da lei de cotas as vezes querer escolher qual tipo de deficiência, por exemplo, o deficiente cadeirante eles não querem. Então quando a empresa descobriu que existem vários tipos de deficiência, existe surdez parcial, existe o que não tem parte da mão, ou parte do pé. Então assim eu acho que é essa dificuldade de você dentro da lei de cotas sabendo quais são os tipos de deficiência, escolher quem é menos deficiente (GABRIELA).

Além dessa fala, vale destacar o relato de Helen apontando sua vivência: “Uma que me marcou foi no ano passado. Havia vagas para PCD, quando cheguei lá fui informada que minha deficiência não era compatível com a vaga de telefonista” (HELEN).

Com isso, embora haja obrigatoriedade prevista por lei, muitas empresas veem encontrando maneiras que justifiquem sua conduta. Algumas, inclusive, apontaram problemas que dificultam a contratação desse perfil. As dificuldades mais alegadas vão desde a falta de qualificação, pouca experiência profissional, além da discriminação que os indivíduos podem sofrer por parte de seus colegas (CARVALHO-FREITAS, 2009).

No entanto, o que se pôde constatar foi que as dificuldades apresentadas pelos deficientes não tem nenhuma similaridade com essas informações. Ao contrário, segundo eles suas *dificuldades* referiram-se a questões de acesso dentro da empresa e que muitas vezes o deficiente tem qualificação e a empresa não o contrata por considerar não ser viável, pela demanda em ter que fazer adaptações e tudo isso gerar um custo para empresa.

Sabendo disso, viu-se que apesar de ser direito o acesso do deficiente ao mercado de trabalho e assegurado por lei, ainda assim algumas empresas não se enquadram as demandas desse perfil e às exigências da legislação. Apesar de terem que ter 2% a cada 100 funcionários de pessoas com deficiências, as empresas objetivam suas

contratações a fim de atender seus próprios interesses, e não os interesses sociais (PEREIRA et al., 2006).

Todavia, cabe ressaltar que as empresas tem sofrido mudanças com relação a dinâmica da inclusão, além de sofrerem cobranças sociais no que se atribui a situações de responsabilidade social. Então, cabe refletir que muitas empresas passam por processos de adequações. Nesse sentido, as pessoas com deficiência que dependem dessas oportunidades acabam se deparando com obstáculos que dificultam o processo de inclusão.

Pensando sobre isso, os participantes deslumbraram a inclusão como uma oportunidade, apontando a facilidade em sua inserção no mercado de trabalho. Entretanto, esse mesmo sujeito ao ser questionado sobre o que percebe sobre método da inclusão relatou as dificuldades ao longo de seu percurso. Identificou-se, então, a categoria *Dificuldades existentes na inclusão* essas que aqui vem sendo entendidas como: falta de acessibilidade, *preconceito* sofrido, a falta adequação nas vagas ofertadas, a baixa remuneração a esse perfil, dentre outros pontos.

Conforme os dados obtidos nesse estudo, percebe-se que as dificuldades dos deficientes não estão relacionadas somente a entrada no mercado de trabalho, mas também ao desenvolvimento de suas atividades no ambiente de trabalho e sua aceitação pela equipe, conforme apontam entrevistados: “A única diferença é que a pessoa acha que você está tomando o espaço dela, por que você acabou entrando por esses meios. Então a pessoa acha que você está tomando o lugar dela (FABIOLA)”.

Eles acham por ser PCD pode oferecer qualquer salário baixo, devia ter pelo menos um salário fixo mesmo que a pessoa tenha estudo ou não. A mão de obra do PCD é levada de qualquer jeito, tem PCD que tem estudo tem tudo, mas eles olham com outros olhos (BRENO).

A partir disso, outro destaque que diz respeito a esse tipo de situação foi o *preconceito* sofrido por essas pessoas, ao que de alguma forma todos os sujeitos desse estudo acabaram se deparando com vivências preconceituosas até hoje.

Esse tipo de situação reforça a afirmação de L. Silva (2006) ao relatar que o deficiente sofre preconceito em meio a outros indivíduos não deficientes. Esse tipo de situação torna-se mecanismo de negação, onde as diferenças em relação à pessoa com deficiência manifesta-se na sociedade como falta, carência que inscreve nessas pessoas sua marca particular. Nesse sentido, segue fala da

participante: “Como eu falei antes existe o preconceito das pessoas, pois elas julgam pela aparência e não pela capacidade, por que elas veem a pessoa com deficiência... Veem a deficiência das pessoas e não a pessoa (GABRIELA)”.

Entretanto, essa postura engessada na sociedade atual faz parte de uma construção histórica onde o olhar que era depositado ao deficiente era de extremo “horror” e as práticas feitas pela sociedade no que se refere ao deficiente são práticas excludentes, de maneira que no decorrer dessa pesquisa percebeu-se que em meio a tantas transformações a postura social ainda tem muito a evoluir no que se refere à pessoa com deficiência (Sasaki, 2005). Afinal, esse tipo de situação instaura sua marca no decorrer do desenvolvimento dessas pessoas. Nesse sentido, conclui-se que ainda precisam ser feitas mudanças, através de ações que visem a conscientização social. Como afirma Poletti ([201-]), a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho e na própria sociedade só irá se concretizar com esforços que busquem a defesa dos direitos já conquistados e que a sociedade se comprometa em fiscalizar o cumprimento dessas leis, fazendo cumprir os direitos obtidos por essas pessoas e ainda denunciar ações que vão contra o cumprimento desses deveres.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do discurso da inclusão social, observou-se que a inclusão vem exercendo um papel fundamental em meio à contemporaneidade, de modo que se objetiva por meio desse discurso ações que visam inserir a pessoa com deficiência dentro da sociedade e garantir a elas aplicabilidade dos seus direitos.

Ao pensar sobre as transformações realizadas na sociedade por meio da inclusão, constatou-se que muito tem sido feito para que tenhamos uma sociedade inclusivista. A partir disso, ao voltar o olhar para esse processo, percebeu-se que a sociedade passa por muitas fases até atingir a fase de inclusão, sendo que o principal protagonista nessa construção é o deficiente. É ele que vivência esse processo ao longo de sua história e precisa se adaptar a essas transformações de acordo com período e as práticas sociais envolvidas em cada momento. Ao longo desse percurso o deficiente vem buscando adquirir seu espaço na sociedade e de conquistar seu lugar dentro do mercado de trabalho.

Dito isso, faz-se necessário ressaltar que a entrada da pessoa com deficiência no mercado de trabalho é algo ainda recente, o que nos levou a levantar a seguinte problemática: Qual a percepção do deficiente em relação a inclusão social no mercado de trabalho? Com base nessa problemática, objetivou-se responder a esse questionamento a partir dos seguintes objetivos: conhecer que envolvimento o deficiente tem com o trabalho, verificar como essa inclusão ocorre na prática, identificar se o modelo de inclusão satisfaz a pessoa com deficiência.

Constatou-se que a inclusão social no mercado de trabalho se volta prioritariamente para temas como: uma facilidade de inserção no mercado de trabalho, benefício e oportunidade, ao passo que, existe pouca informação dessas pessoas sobre a proposta de inclusão voltada ao mercado de trabalho, além de que poucos conhecem a fundo a proposta de inclusão. No entanto, muitos colocaram que essa oportunidade não é somente de entrar no mercado de trabalho, mas uma maneira de mostrarem suas potencialidades, ou mesmo, uma possibilidade em competir de igual para igual nesse ambiente, desde que tenham as devidas condições.

Ao que se referiu a satisfação do deficiente sobre o modelo de inclusão, notou-se que apesar de a maioria dos entrevistados se dizerem satisfeitos com que é oferecido na proposta de inclusão social dentro do mercado trabalho, apurou-se que

essa satisfação foi apenas parcial. Pois, ao serem questionados sobre alguns aspectos do modelo de inclusão, todos apontaram necessidade de melhorias em alguns aspectos como: a questão da lei de cotas, o processo de recrutamento e seleção das empresas, a acessibilidade, etc. Com isso, observou-se que esses sujeitos disseram estar satisfeitos com que vem sendo apresentados na proposta de inclusão, entretanto, os mesmos alegaram vivenciar dificuldades no mercado de trabalho.

Dentre essas dificuldades, constatou-se que o difícil para o deficiente não era sua inserção no mercado de trabalho, mas, sim, os meios pelos quais estes precisam para que consigam progredir no ambiente de trabalho.

Ao que tange esses meios, a acessibilidade foi um ponto chave ao falarmos da inclusão no mercado de trabalho, pois todos os entrevistados apontaram que mesmo quando a empresa oferece as devidas condições para que desenvolvam no âmbito do trabalho, ainda assim, continuam a existir adequações que precisam ser emitidas nesse sentido.

Além disso, constatou-se a existência de preconceito ao que se refere a pessoa com deficiência. Este mostrou como outro ponto que permeia essas dificuldades de inserção laboral, com a manifestação desse tipo de ação no meio social evidenciou a necessidade de conscientização social, a fim de tornar menos prejudicial o desenvolvimento do deficiente no meio social.

Outro empecilho apontado pelos participantes no presente estudo foi a lei de cotas se fazer necessária para a inclusão no mercado de trabalho, tendo em vista que as empresas têm contratado a pessoa com deficiência apenas com intuito de atender os critérios previstos em lei. Além disso, concluiu-se que muitas empresas priorizam suas contratações objetivando atender seus próprios interesses, conforme asseguraram os sujeitos desse estudo.

Considerando a importância e o lugar que o trabalho ocupa para o ser humano, entendeu-se que a inserção do deficiente no mercado de trabalho tem relevante papel na constituição do sujeito e seu lugar na sociedade. Dessa forma, ao pensar na relação que o deficiente tem com o trabalho, percebeu-se que o trabalho vem exercendo papel motivador no desenvolvimento desses sujeitos, sendo esse um meio de atingirem uma maior autonomia e fortalecer sua autoestima. Com isso, a

pessoa com deficiência vê o trabalho como um aliado para conquistar sua independência, além de facilitar suas interações sociais, proporcionando, assim, uma satisfação do ponto de vista do deficiente, enquanto trabalhador.

Com base nesse estudo, foi possível entender que muito tem sido feito para a devida inclusão do deficiente, não somente a inclusão no mercado de trabalho, mas na sociedade como um todo. No entanto, é pertinente destacar que esse processo ainda precisa de adequações para possibilitar a devida inclusão social, pois como se sabe essa prática está distante do ideal.

Espera-se com este estudo ampliar as concepções que permeiam o acesso da pessoa com deficiência ao mercado de trabalho, de modo a aperfeiçoar discussões sobre a inclusão social no mercado de trabalho, possibilitando o avanço de políticas públicas que garantam a pessoa com deficiência todos os direitos e acessos com intuito de assegurar uma sociedade para todos.

REFERÊNCIAS

ALBORNOZ, S. **O que é trabalho**. São Paulo: Brasiliense, p.102. 2008

AMIRALIAN M. LT, et al. Conceituando deficiência. **Rev. Saúde Pública**, v. 34, n.1: p.97-103, 2000. Disponível em: <http://www.scielosp.org/pdf/rsp/v34n1/1388.pdf>. Acesso em: 02 out. 2015.

ANTUNES, R. O mundo precarizado do trabalho e seus significados. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, v. 2, n. 1, p. 55-59, 1999.

ASHLEY, P.A. A responsabilidade social nos negócios: um conceito em construção. In: ASHLEY, P. A. (Coord.). **Ética e responsabilidade social nos negócios**. 2 ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011.

BRASIL, Brasília. **Decreto 5.296 de 2 de dezembro de 2004**. Regulamentação o 2º do art.36 e os arts.39 a 41, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, e dá outras providencias. Diário oficial, Brasília. 2004.

BRASIL. **Medida Provisória nº. 1.799-6, de 10 de Junho de 1999**. Altera dispositivos da Lei no 9.649, de 27 de maio de 1998, que dispõe sobre a organização da Presidência da República e dos Ministérios, e dá outras providências. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília.1999.

BRASIL. Ministério da Educação. **Atendimento educacional especializado**. Brasil, DF.2007.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do**. Lei nº 8.069 de 13 de julho de 1990. São Paulo, cap. III - Da Educação, da Cultura e do Desporto, Saraiva,2000.

BRASIL. Constituição. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

BRASIL. **Decreto 33.824, de 21 de setembro de 1991**, que dispõe sobre adequações de próprios estaduais à utilização de portadores de deficiências e dá outras providências.

BRASIL. **Decreto nº5.296 de dezembro de 2004**. Normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com

mobilidade reduzida, e dá outras providências. In: Diário Oficial da união, Brasília, 2 dez. 2004. Disponível em: <<http://www.periciamedicadf.com.br/manuais/ministeriodefesa3.3.php>>. Acesso em: 29 de mar. de 2016.

BRASIL. Instituto Brasileiro de geografia e estatística. **Censo 2000**.2000.

BRASIL. Instituto Brasileiro De Geografia. **Censo 2010 de pessoas com necessidades especiais**. Rio de Janeiro. 2010.

BRASIL. **Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional**. Lei nº 9.394 de 20 de dezembro de 1996. Diário Oficial da União de 23 de dezembro de 1996.

BRASIL. **Referencial curricular nacional para a educação infantil**. Brasília: MEC/SEF, 1998.

BRASIL. Saberes e Práticas da Inclusão: Dificuldades Acentuadas de Aprendizagem: Deficiência Múltipla. 2. ed. **rev.** – Brasília: MEC, SEESP, 2003.

BRASIL: Ministério da Educação. **Secretaria de Educação Especial. Sala de Recursos Multifuncionais: espaços para o Atendimento Educacional Especializado**. Brasília: MEC/SEESP, 2006.

BRASIL. **Lei 8.213, de 24 de julho de 1991**, DOU 14/08/1991, Dispõe sobre os planos da Previdência Social e dá outras providências, Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm>. Acesso em: 29 de mar. de 2016.

BRUMER, A. et al.,. Saindo da “escuridão”: perspectiva da inclusão social, econômica, cultural e políticas dos portadores de deficiências visual em porto Alegre. **Sociologia**, Porto Alegre, v.6.11.p.300-327. 2004. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/soc/n11/n11a13.pdf>>. Acesso em: 30 de mar. de 2016.

CARVALHO-FREITAS, M. N. **A inserção de pessoas com deficiência em empresas brasileiras**. Tese de doutorado, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, Minas Gerais, Brasil. 2007.

CARVALHO-FREITAS, M.N. Inserção e Gestão do Trabalho de Pessoas com Deficiência: um Estudo de Caso. **RAC**, Curitiba, v. 13, Edição Especial, art. 8, p. 121-138, 2009. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-65552009000500009&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 14 de out. 2015.

CARVALHO-FREITAS, M.N.; MARQUES, A.L. **Constituição e validação de instrumentos de avaliação da gestão da diversidade**: a inserção no mercado de trabalho de pessoas com deficiência. Salvador, p.1-16, 2006. Disponível em: <<http://www.anpad.org.br/enanpad/2006/dwn/enanpad2006-eorb-1022.pdf>>. Acesso em: 10 de set. 2015.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas; o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro/RJ. Editora Elsevier. 2010.

CHIZZOTTI, A. **A pesquisa qualitativa em ciências humanas e sociais**. Biblioteca da educação. Série 1. Escola; v.16. 5ª ed. São Paulo. Cortez, 2011.

DIAS, R. **Responsabilidade social empresarial e o meio ambiente**. In: DIAS, Reinaldo. Gestão ambiental: responsabilidade social e sustentabilidade. 2 ed. São Paulo: Ed. Atlas, 2011. Disponível em: <http://www.abpee.net/homepageabpee04_06/artigos_em_pdf/revista4numero1pdf/r4_art10.pdf>. Acesso em: 26 de out. 2015.

FONSECA, R. T. M. **O trabalho da pessoa com deficiência e a lapidação dos direitos humanos**: o direito do trabalho, uma ação afirmativa. São Paulo: 2006.

GERHARDT, E.T.; SILVEIRA, T.D. **Métodos de pesquisa**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, P.120. 2009.

GIL, ANTÔNIO CARLOS. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2009. 200 p.

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

IGLESIAS et al., **Estereótipos e Preconceito em Relação às Pessoas com Deficiência: a perspectiva dos gestores**. Rio de Janeiro, p.1 -12, 2013. Disponível em: http://www.anpad.org.br/admin/pdf/2013_EnANPAD_GPR1653.pdf. Acesso em: 15 de jul. 2016.

JUNGHANEL, V.; PELLEGRINI, A. M.; NABEIRO, M. **Evolução dos padrões fundamentais de movimento arremessar (a distância Cia e ao alvo) e corre em pessoas portadoras de deficiência mental**. Kinesis. V.2.n.2.p.207-229. 1986.

MACEDO, L. O fracasso escolar hoje. In: Pátio. Revista Pedagógica: Fracasso escolar, o que é? quem fracassa?. 3 ed., n. 11. p. 20-23. 2000.

MACIEL, M. R. C. Portadores de Deficiência a Questão da Inclusão Social. São Paulo **Perspec**. vo.14 n.2,p.51-56, 2000.Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-88392000000200008>. Acesso em: 30 de mai. 2016.

MARCONI, A.M.; LAKATOS, M.E. **Fundamentos de metodologia científica**. Ed. Atlas. 2003.

MARTINS, S. M. F. C. **Deficiência física e mercado de trabalho: o ponto de vista do trabalhador deficiente**. Consciência, 1996.

MASI, D. de. **O Futuro do Trabalho: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial**. 3. ed. Rio de Janeiro: José Olympio; Brasília, DF: Ed. Da UnB. p.354. 2000.

MAZZOTTA E, S. F, D'ANTONIO D. **Educação física inclusiva: diferentes olhares**. Rio de Janeiro; v.66n.11: p.2675-7.2011.

MEZADRE et al., **Inclusão Social: Uma Nova Perspectiva Para a Vida dos Portadores de Deficiência**. Gestão e tecnologia para competitividade: simpósio de Uberlândia em gestão e tecnologia. 2013.

MOTA, R. A. **Universidade Aberta do Brasil**. In: LITTO, Fredric; FORMIGA, Manoel (Ed.). Educação a distância: o estado da arte. São Paulo: Pearson Prentice Hall. p. 297-303. 2008.

NABAIS, M.L.M. et al.,. **Estudo profissiográfico: o encaminhamento do deficiente visual ao mercado de trabalho**. Benjamim Constant, Rio De Janeiro. V.6. n. p. 8-23. 2000.

NERI, M. **Retratos da deficiência no Brasil**. Rio de Janeiro: Ibre. 2003.

NEVES, T.R. ROSSIT, R. **Aspectos sociais e legais relativos a deficiência mental**. São Carlos: Rima, 2006.

POLETTI, K. Z. **Pessoa com deficiência e o mercado de trabalho: lei de cotas nº8213/1991**. [201-]. Disponível em: <<http://www.apabb.org.br/admin/files/Artigos/Mercado%20de%20trabalho.pdf>>. Acesso em: 30 de abril 2016.

PASTORE, J. **Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência**. São Paulo: LTR, 2001.

PEREIRA, R.S.; et al. Responsabilidade social: uma dupla estratégia corporativa? **Revista Gerenciais**. São Paulo, v.5, n. especial, p. 51-62, 2006.

PRIMOLAN, L. V. A responsabilidade social corporativa como um fator de diferenciação na competitividade nas organizações. **Revista Gerenciais**. São Paulo. V. 3, p. 125-134, 2004. Disponível em: <<http://www.spell.org.br/documentos/ver/26690/a-responsabilidade-social-corporativa-como-um-fator-de-diferenciacao-na-competitividade-das-organizacoes/i/pt-br>>. Acesso em: 14 de mar. 2016.

QUARESMA, J. S. B. V. Aprendendo a entrevistar: como fazer entrevistas em Ciências Sociais. **Revista Eletrônica dos Pós-Graduandos em Sociologia Política da UFSC**. v. 2 n. 1, p. 68-80. 2005. Disponível: <http://ftp.unisc.br/porta1/upload/com_arquivo/1386353091.pdf>. Acesso em: 25 de out. 2015.

RICHARDSON, ROBERTO JARRY. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. 3 ed. São Paulo: Atlas, 2011. 334 p.

RIBAS, J. **Preconceito contra as pessoas com deficiência**. São Paulo: Cortez. V.4.2007.

RIBEIRO, C.; LÉDA, D. O **Significado do Trabalho em Tempos de Reestruturação produtiva**. Estudos e pesquisas em psicologia, UERJ, n. 2, p.76-86 2005. Disponível em: <<http://www.revispsi.uerj.br/v4n2/artigos/ARTIGO5V4N2.pdf>>. Acesso em: 15 set 2015.

ROMITA, A. S. **Trabalho do Deficiente**: In JTB 17-812,1991.

RODRIGUES, S.M.A. **Contextos de aprendizagem e integração, inclusão de alunos com necessidades educativas especiais**. São Paulo: Avercamp. p.13-26. 2003.

SASSAKI, R. K. "**Como chamar as pessoas que têm deficiência**". São Paulo. p.1-6. 2005. Disponível em: <<http://www.educacao.salvador.ba.gov.br/Site/documentos/espaco-virtual/espaco-educar/educacao-especial-sala-maria-terezamantoan/ARTIGOS/Como-chamar-a-pessoa-que-tem-deficiencia.pdf>>. Acesso em: 20 set. 2015.

SASSAKI, R. K. **Inclusão, Construindo uma sociedade para todos**. 8ª ed. Rio de Janeiro: WVA, p.180. 2010.

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

SASSAKI, R. K. Vida independente: história, movimento, liderança, conceito, reabilitação, emprego e terminologia. São Paulo/SP. **Revista nacional de reabilitação**. 2003.

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

SAVEGNAGO, M. Qualidade de vida no trabalho das pessoas portadoras de deficiência no rufo Hospitalar Conceição. Rio de Janeiro.2006.

SELLTIZ, C. et al.,. **Métodos de pesquisa nas relações sociais**. Tradução de Maria Martha Hubner de Oliveira. 2ª edição. São Paulo: EPU, 1987.

SILVA, L. M. da **O estranhamento causado pela deficiência: preconceito e experiência**. Revista brasileira de educação, v. 11, n. 33, p. 425, 2006. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/%0D/rbedu/v11n33/a04v1133.pdf>>. Acesso em: 17 de Abr. 2016.

SORRI-BRASIL. **Trabalho e Emprego**: Instrumento de Construção da Identidade Pessoal e Social, por Maria Salete Fábio Aranha. Atualização por Ana Rita de Paula e Carmen Leite Ribeiro Bueno - São Paulo: SORRI-BRASIL; Brasília: CORDE, p.46.2007.

STAINBACK, S.; STAINBACK, W. **Inclusão: um guia para educadores**. Porto Alegre: Artes Médicas, 1999.

TANAKA, E.D.O.; MANZINI,E.J. O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência?. **Revista Brasileira De Educação Especial**, MARÍLIA, v.11. n.2.p. 273-294. 2005. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-65382005000200008&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 04 de abr. 2016.

TELFORD, W. C., SAWER, M J. **O individua Excepcional**. 4º ed. Rio de Janeiro Zahar Editores,1978.

APÊNDICE

Apêndice A: ROTEIRO DE ENTREVISTA

ENTREVISTA

DADOS DE CONTROLE DA COLETA DE INFORMAÇÕES	
Local:	Data de coleta: / /
Nome:	
Tempo de atuação na Empresa:	
Tipo de deficiência:	

1. O que você entende por Inclusão social?

2. O que você conhece referente à proposta da inclusão no mercado de trabalho?

3. Você se sente incluído, de acordo com a proposta de inclusão social, nessa empresa?

4. Você está satisfeito com que é apresentado hoje na proposta da inclusão?

5. Há quanto tempo você está no mercado de trabalho?

6. Você acha que a lei da inclusão para PcD te ajuda na hora de conseguir um trabalho? Por quê? Como?

7. Qual é o significado do trabalho pra você?

8. Que tipo de atividades você desenvolve nessa empresa?

9. O que você acha que pode ser melhorado em relação à Inclusão Social?

10. Você acha que existe algum tipo de recusa por parte das empresas na hora de contratar PcD? Qual?

11. Como você se sente estando empregado?

12. A empresa em que você trabalha oferece condições de acessibilidade?

13. Se não existisse a proposta de Inclusão Social, você acha que isso traria alguma dificuldade pra você na hora de buscar um trabalho? Qual?

14. Você já teve alguma dificuldade na hora de buscar um trabalho?

Apêndice B: Termo de consentimento livre e esclarecido**TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO**

TÍTULO DA PESQUISA: INCLUSÃO: O MERCADO DE TRABALHO PARA OS PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS

PESQUISADOR RESPONSÁVEL: THAIS CAUS WANDERLEY

JUSTIFICATIVA, OBJETIVOS E PROCEDIMENTOS DA PESQUISA:

Tendo em vista que o trabalho possui um alto valor na sociedade atual, por isso esse apresenta uma enorme influência sobre a população em geral, esse sendo é tido como uma grande motivação para desenvolvimento humano, assim como para produtividade do mesmo e satisfação pessoal (DE MASI, 2000).

Levando em conta os aspectos supracitados, é grande o número de estudos que buscam entender como na atualidade a população compreende e vivenciam suas dificuldades em relação ao trabalho (DE MASI, 2000).

Tendo em vista que o mercado de trabalho é um ambiente altamente competitivo para qualquer perfil existente. Para entrar nesse ambiente o indivíduo necessita por muitas vezes, passar por diferentes barreiras para alcançar a oportunidade de trabalho (FONSECA, 2006). Esse aspecto ocorre tanto para os indivíduos com necessidade quanto para os que não possuem.

Nesse cenário a inclusão de pessoas com deficiência vem abrindo espaço ao longo dos anos. Uma vez que deferentes políticas que primam pela inclusão foram estabelecidas, com isso a população foi mostrando sua opinião acerca do tema, quando as campanhas educativas passaram a ser divulgada uma maior comoção passou a ser maior (FONSECA, 2006).

Mesmo com o avanço atual em relação à inclusão de deficientes no mercado de trabalho, esses indivíduos ainda encontram muita dificuldade para ingressar nesse ambiente. Levando em conta que na população brasileira em 2010 os deficientes já somavam 45 milhões de pessoas (Brasil, 2010). É fundamental a inclusão desses indivíduos aconteça de fato, sem empecilhos.

Contudo essa inclusão não deve ser pautada apenas na obrigatoriedade, com é prevista na lei de cotas: Lei 8.213, de 24 de julho de 1991, onde se determina que

toda empresa com mais de 100 funcionários tenha, em seu quadro, no mínimo 2% de PcD.

Assim vê-se a necessidade de buscar conhecer o que essas pessoas vivenciam como inclusão social, visto que se trata de uma proposta ainda recente, no qual ainda vem sendo discutida.

Por esse motivo que o presente trabalho se propõe a partir de conceito proposto por Sasaki (2010), Identificar a percepção da pessoa com deficiência em relação à inclusão social no mercado de trabalho. Uma vez que por meio desse objetivo o trabalho em questão, pode mostrar como as mudanças propostas tanto na consciência das pessoas, quanto nos próprios ambientes físicos acabam proporcionando a esses PcD melhores oportunidades dentro da sociedade.

Por fim o trabalho proposto possibilitará uma visão geral da percepção dos deficientes quanto à inclusão mercado de trabalho, assim como servir de base para novas pesquisas que visem alcançar resultados parecidos ou até mesmo atualizá-los.

Esse trabalho possui grande relevância, sábio do grande número de deficientes que existem no Brasil, sendo assim o grande grupo para pesquisas. Além disso, ainda hoje são escassos estudos que busquem esse objetivo. Sendo necessárias mais pesquisas como essa para produzir cada vez mais referências para o assunto.

OBJETIVOS: Identificar a percepção da pessoa com necessidades especiais em relação à inclusão social no mercado de trabalho. Assim como Identificar qual é o envolvimento da pessoa com necessidades especiais com o trabalho; Verificar como essa proposta ocorre na prática; Verificar se o modelo proposto pela inclusão social satisfaz a pessoa com necessidades especiais; Compreender qual a importância do trabalho para pessoa com necessidades especiais.

PROCEDIMENTOS DE COLETA DE DADOS: Inicialmente o pesquisador irá apresentar a proposta do trabalho que busca desenvolver para os indivíduos abordados, posteriormente a conclusão de dúvidas surgidas acerca do trabalho. O pesquisador fará o convite para o possível entrevistado.

E entregará o Apêndice 2: Termo de consentimento livre e esclarecido, para tornar oficial a adesão do indivíduo na pesquisa.

Essa abordagem da amostra será realizada na empresa onde os mesmo trabalham na cidade de Vitória-ES. Contudo em horário de almoço em ambiente reservado, previamente combinado com os participantes de acordo com a disponibilidade de cada participante.

A entrevista semi-estruturada será apoiada no apêndice 1, no qual o próprio pesquisador elaborou, para mediar as perguntas os assuntos abordados na entrevista.

Os dados serão coletados aleatoriamente conforme a disponibilidade dos participantes.

Para coleta, o pesquisador lança mão de um gravador de voz que facilitará no armazenamento dessas informações. O método utilizado será uma entrevista face à face, onde o pesquisador conta com auxílio do questionário, sendo que a entrevista será gravada somente com o consentimento do participante.

DESCONFORTO E POSSÍVEIS RISCOS ASSOCIADOS · PESQUISA: BENEFÍCIOS DA PESQUISA:

A pesquisa em questão não possui riscos existentes associados a pesquisa e nem benefício tendo em vista que será realizada apenas uma pesquisa.

MÉTODOS ALTERNATIVOS EXISTENTES

FORMA DE ACOMPANHAMENTO E ASSISTÊNCIA:

Quando necessário, o voluntário receberá toda a assistência médica e/ou social aos agravos decorrentes das atividades da pesquisa. Basta procurar o (a) pesquisador (a), pelo telefone do trabalho 3331- 8532 , e também no endereço Av. Vitória nº 950, Forte são João, Vitória-ES.

ESCLARECIMENTOS E DIREITOS

Em qualquer momento o voluntário poderá obter esclarecimentos sobre todos os procedimentos utilizados na pesquisa e nas formas de divulgação dos resultados. Tem também a liberdade e o direito de recusar sua participação ou retirar seu

consentimento em qualquer fase da pesquisa, sem prejuízo do atendimento usual fornecido pelos pesquisadores.

CONFIDENCIALIDADE E AVALIAÇÃO DOS REGISTROS

As identidades dos voluntários serão mantidas em total sigilo por tempo indeterminado, tanto pelo executor como pela instituição onde será realizado e pelo patrocinador. Os resultados dos procedimentos executados na pesquisa serão analisados e alocados em tabelas, figuras ou gráficos e divulgados em palestras, conferências, periódico científico ou outra forma de divulgação que propicie o repasse dos conhecimentos para a sociedade e para autoridades normativas em saúde nacionais ou internacionais, de acordo com as normas/leis legais regulatórias de proteção nacional ou internacional.

RESSARCIMENTO DE DESPESAS E INDENIZAÇÕES CONSENTIMENTO DE - INFORMAÇÃO

Eu, _____,
portador da Carteira de identidade nº _____ expedida pelo
Órgão _____, por me considerar devidamente informado (a) e
esclarecido(a) sobre o conteúdo deste termo e da pesquisa a ser desenvolvida,
livremente expresse meu consentimento para inclusão, como sujeito da pesquisa.
Fui informado que meu número de registro na pesquisa é _____ e
recebi cópia desse documento por mim assinado.

Assinatura do Participante Voluntário / Data

Assinatura do Responsável pelo Estudo / Data