

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO**

ESTADO, ENSINO E TRABALHO:

os três pilares de sustentação da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

VANESSA CARLOS LUNARDI

Porto Alegre

2017

VANESSA CARLOS LUNARDI

ESTADO, ENSINO E TRABALHO:

os três pilares de sustentação da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Trabalho de Conclusão do Curso de Administração, do curso de Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS).

Professor(a): Dra. Maria Beatriz Rodrigues

Porto Alegre

2017

Dedico este trabalho a meus pais

AGRADECIMENTOS

Aos meus pais, meus maiores amores, exemplos e incentivadores

À grande amiga Annie Casali que foi de suma importância para que eu completasse
essa etapa

Ao meu namorado Rodrigo Ávalos pela compreensão e incentivo

Às minhas amigas que sempre me deram força e foram compreensivas com minhas
ausências,

À minha orientadora Maria Beatriz Rodrigues pelo apoio, dedicação e paciência

Às três entrevistadas que, além de excelentes profissionais cumprem um papel
importantíssimo na sociedade

A todos que colaboraram direta ou indiretamente para que eu conquistasse esse
objetivo tão almejado.

RESUMO

A legislação brasileira provê instrumentos efetivos para a inclusão social das pessoas com deficiência, comprometendo-se com sua inserção no grupo de pessoas economicamente ativas. Porém, ainda perduram dificuldades de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho devido a barreiras atitudinais, arquitetônicas e tecnológicas. A acessibilidade é essencial para que possam exercer suas habilidades profissionais e de aprendizado. Por isso, o estudo analisa os três pilares que sustentam a inclusão: o Estado, a escola e a empresa. A integração entre os pilares se dá por meio do projeto de aprendizagem profissional, desenvolvido pelo Estado e operacionalizado pelas organizações em cooperação com escolas profissionais. Esse projeto quando ampliado para as pessoas com deficiências psicossociais propicia igualdade de oportunidades de inclusão laboral por meio do ensino. A investigação baseou-se em entrevistas com pessoas chave no planejamento e execução da inclusão nos três pilares estudados e tentou traçar pontos convergentes e divergentes de suas ações. Por meio dos dados analisados o estudo pode concluir que muitas das barreiras à inclusão podem ser derrubadas com a conscientização de que, apesar de limitações físicas ou mentais, as PcD são plenamente capazes de assumir seus lugares no mercado de trabalho quando incentivadas para isso.

Palavras-chave: Inclusão. Pessoas com deficiência. Mercado de trabalho. Aprendizagem.

ABSTRACT

Brazilian legislation provides effective instruments for the social inclusion of people with disabilities, committing themselves to their inclusion in the group of economically active people. However, there are still difficulties in including people with disabilities in the labor market due to attitudinal, architectural and technological barriers. Accessibility is essential so that they can exercise their professional and learning skills. Therefore, the study analyzes the three pillars that support inclusion: the State, the school and the company. The integration between the pillars occurs through the project of professional learning, developed by the State and operated by the organizations in cooperation with professional schools. This project, when extended to people with psychosocial disabilities, provides equal opportunities for job inclusion through education. The research was based on interviews with key people in the planning and implementation of inclusion in the three pillars studied and attempted to draw convergent and divergent points of their actions. Through the data analyzed the study may conclude that many of the barriers to inclusion can be overturned with the realization that, despite physical or mental limitations, DCs are fully capable of taking their places in the labor market when encouraged to do so.

Keywords: Inclusion. People with disabilities. Labor Market. Learning.

LISTA DE SIGLAS

PcD - Pessoa com Deficiência

MT - Ministério do Trabalho

ONU - Organizações das Nações Unidas

ACITEG - Associação dos Acidentados de Trabalho de Goiás

LOAS - Lei Orgânica da Assistência Social

FIPE- Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas

BPC - Benefício de Prestação Continuada

MSD - Ministério do Desenvolvimento Social

SEPPIR - Secretaria Nacional de Políticas de Promoção da Igualdade Racial

GEMMA- Grupo de Estudos Multidisciplinares da Ação Afirmativa

OIT - Organização Internacional do Trabalho

CORDE - Coordenadoria para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência

RAIS - Relatório Anual de Informações Sociais

SIT - Secretaria de Inspeção do Trabalho

CAPS - Centro de Apoio Psicossocial

CDPD - Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência

SMED - Secretaria Municipal de Educação

APAE - Associação de pais e amigos dos Excepcionais

INSS - Instituto Nacional do Seguro Social

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Quadro 1 - Principais Concepções de Deficiência	18
Quadro 2 - Linha cronológica das políticas públicas brasileiras para inclusão de PcD.....	32

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	11
1.1	JUSTIFICATIVA	13
1.2	OBJETIVOS.....	15
1.2.1	Geral.....	15
1.2.2	Específicos	15
2	REVISÃO TEÓRICA.....	15
2.1	CONTEXTO DA INCLUSÃO LABORAL DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA	16
2.1.1	Quem são as pessoas com deficiência.....	16
2.1.2	A realidade das PcD brasileiras.....	23
2.1.3	O significado do trabalho para as PcD	25
2.1.4	A PcD e o mercado de trabalho	26
2.1.5	As Ações Afirmativas	28
2.1.6	Legislação como ação afirmativa	31
2.2	PRÁTICAS DE INCLUSÃO EM ORGANIZAÇÕES.....	34
3	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	39
4	APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS.....	41
4.1	O ESTADO	42
4.2	A ESCOLA: APRENDIZAGEM PROFISSIONAL	45
4.3	O TRABALHO: UMA ORGANIZAÇÃO EXEMPLAR	48
5	ANÁLISE DOS RESULTADOS	56
5.1	O DIFERENCIAL DA APRENDIZAGEM PROFISSIONAL.....	56
5.2	A IMPORTÂNCIA DE UM MODELO ESTRUTURADO.....	58
5.3	AS BARREIRAS PARA A INCLUSÃO	58
5.4	A NECESSIDADE DE INFORMAÇÃO	59
5.5	A DIFICULDADE DE EFETIVAÇÃO	60
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	61
	REFERÊNCIAS	64

ANEXO I - ROTEIRO DA ENTREVISTA COM A AUDITORA DA SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO RIO GRANDE DO SUL EM 10 DE OUTUBRO DE 2017.69

ANEXO II - ROTEIRO DA ENTREVISTA COM A PEDAGOGA DA INSTITUIÇÃO DE ENSINO NO DIA 11 DE OUTUBRO DE 2017.....	71
ANEXO III - ROTEIRO DA ENTREVISTA COM A ORGANIZAÇÃO NO DIA 23 DE NOVEMBRO DE 2017	73

1 INTRODUÇÃO

A sociedade está em constantes transformações e uma das mais importantes e lentas é a aceitação da diversidade. Nessa luta, as pessoas com deficiência (PcD) travam uma batalha difícil em busca do reconhecimento de suas habilidades e a fazem em uma realidade que dá suporte por meio de movimentos políticos e da sociedade civil. Porém, o problema não é tratado no início da socialização do sujeito, na escola, pois vivem dificuldades de serem incluídos desde esse primeiro momento, onde o preconceito e a falta de acessibilidade ainda são um grande obstáculo. Para isso, a inclusão completa da PcD necessita de três pilares para que seja construída de forma correta e igualitária: O Estado, a escola e o trabalho. Quando caminham em conjunto, podem promover a interação social, a aceitação e o desenvolvimento das capacidades e habilidades das pessoas com deficiência.

Nesse caminho, o Estado se torna um personagem principal com intenção de se fazer cumprir o que a Constituição concede a todos: a igualdade. A constituição de 1988 (art. 203, IV e V; art. 208 III e IV), marco importante nessas lutas, garantiu a dignidade e o amparo às pessoas com deficiência e reabilitados, por meio do direito à educação e à profissionalização. Em 1990 a Lei 8.112 (art. 5º, § 2º) transformou em obrigatória a reserva de 20% das vagas nos concursos públicos para candidatos com deficiência. Mais tarde, em 1991, criou-se a lei 8.213/91, conhecida como lei das cotas para empresas privadas, que gera obrigatoriedade de admissão - controlada pelo Ministério do Trabalho (MT) - de um percentual de pessoas com deficiência, de acordo com a quantidade de funcionários da empresa: entre 100 e 200 funcionários: 2%; entre 201 e 500: 3%; entre 501 e 1000: 4%; 1001 e mais: 5%.

Em 2006, a ONU promoveu a primeira Convenção de Direitos Humanos desse milênio, na qual 70% das proposições foram feitas por pessoas com deficiência. O Brasil ratificou a convenção como Emenda Constitucional em 2009 (Decreto Nº 6.949), sendo, até hoje, um dos textos mais importantes sobre os direitos das PcD. Mais recentemente, em 2015, foi criada a Lei 13.146, chamado de Estatuto da Pessoa Com Deficiência, visando a ampliação de direitos das PcD, para que possam viver em condições de maior igualdade social e tenham espaço garantido para exercer seus direitos e liberdades fundamentais. Se as leis anteriores

regulavam a inclusão no mercado de trabalho, o estatuto visa a inclusão social e a cidadania às pessoas com deficiência. Por ser recente, ainda gera muitos questionamentos e precisa ser operacionalizada para que a sua aplicação ocorra de fato, mas já trouxe mudanças importantes, como por exemplo, o reconhecimento das deficiências psicossociais e sua distinção entre mental e intelectual, as quais antes eram chamadas de deficiências cognitivas.

Mesmo que essas garantias tenham sido pensadas para favorecer o acesso ao mercado formal de trabalho, há ainda barreiras para que elas ocorram, já que seus instrumentos ainda são falhos para que a igualdade pretendida seja plenamente atingida. Para tanto, foram criados alguns mecanismos para que as leis tenham um maior suporte, como é o caso da Lei nº10.097/2000 que institui e normatiza os projetos de aprendizagem, sobre o qual discorreremos neste trabalho.

Quanto ao ambiente escolar, segundo pilar da inclusão, leva-se em consideração que há desigualdade no Brasil, mesmo para pessoas que possuem plenas capacidades intelectuais, psicológicas e físicas. Quando tratamos de pessoas com deficiência, principalmente intelectual e psicológica, a desigualdade se torna grande empecilho para o desenvolvimento dessas pessoas que, além de não obterem, muitas vezes, nem mesmo um acesso físico ao ambiente escolar, ainda sofrem com discriminação e falta de profissionais competentes, para desenvolver suas habilidades da forma correta. Além disso, a forma histórica de ensino destinada às pessoas com deficiência é em escolas especiais, as quais não desafiam os jovens e não os preparam para uma inclusão.

O terceiro pilar da inclusão é o mercado de trabalho, ou seja, as instituições e organizações que acolhem esses sujeitos. São muitas as dificuldades das PcD nesse ambiente, que podem ser os preconceitos, líderes sem ou com pouca instrução adequada para o atendimento das necessidades, que visa desenvolver e acreditar em seus conhecimentos e capacidades, proporcionando a inclusão efetiva do sujeito, entre tantos outros vivenciados diariamente pelas PcDs. A continuidade entre trabalho e escola parece interrompida para esse tipo de trabalhador. Por serem ambientes competitivos e, por vezes, intransigentes, as empresas querem os melhores funcionários. As pessoas tentam responder a essa demanda buscando o que acreditam ser suas excelências para conquistar as oportunidades que consideram ideais. Nesse cenário, as pessoas com deficiência, principalmente

psicossociais, têm maior dificuldade para ingressar no mercado de trabalho e conquistar sua autonomia.

No contexto que estamos observando, os projetos de aprendizagem do governo interferem, por meio de leis, no mercado de trabalho para possibilitar uma qualificação e uma visibilidade dessas pessoas e têm tido resultados relevantes. Um marco importante para essa realidade que iremos explorar é o Projeto Piloto de Incentivo à Aprendizagem de Pessoas com Deficiência no Rio Grande do Sul que, desde 2009, através do Ministério do Trabalho, visa implantar ações para reverter o histórico da baixa presença de PcD nos Programas de Aprendizagem Profissional. A partir desse esforço o Estado chegou a ter o dobro de pessoas com deficiência mental e intelectual atuando no mercado de trabalho, em comparação relativa com o restante do Brasil.

Observando essa realidade e seus grandes potenciais, esse trabalho visa uma análise, na região metropolitana de Porto Alegre, dos procedimentos e funcionamento dos três pilares da inclusão de PcD através dos projetos de Aprendizagem instituídos e estimulados pelo governo. Assim, temos como problema de pesquisa: Como é o funcionamento e a efetividade dos projetos de aprendizagem para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho?

1.1 JUSTIFICATIVA

A escolha do tema e do problema se aplicaram à importância social e pouco vislumbrada da inclusão de PcD no mercado de trabalho e dos constantes esforços do poder público em criar instrumentos para que isso ocorra. Discutir o tema no meio acadêmico e mostrar que existe a possibilidade de cumprir a lei de forma que o resultado seja positivo para a sociedade é um caminho para elucidar dúvidas e criar debates para que mais empresas se sensibilizem e busquem ações para uma crescente melhoria da inclusão. Embora tenha sido regulamentada em 1991 a Lei das Cotas para empresas privadas, as organizações ainda têm muitos desafios a serem enfrentados para incluir pessoas com deficiência e reabilitados e permitir que eles deixem de ser cidadãos passivos e possam ser reconhecidos como reais produtores e consumidores.

Os impedimentos para uma inclusão efetiva vão desde a falta de adaptações das instalações - que podem ser essenciais para que uma PcD exerça suas funções - até atos discriminatórios por parte das empresas, que contratam essas pessoas em funções consideradas inferiores ou com menor visibilidade, nas quais suas aptidões são pouco utilizadas. Isso pode ocorrer tanto pela falta de informações sobre o assunto, que acaba permitindo a perpetuação de erros e preconceitos, quanto por dúvidas sobre o modo correto de lidar com a lei em vigor. A dificuldade é ainda maior quando o profissional tem algum tipo de deficiência mental ou intelectual, pois, nesse caso, o engajamento da equipe precisa ser maior para que a inclusão possa ser efetiva.

O trabalho não é visto aqui apenas como gerador de recompensas financeiras. Ele se torna importante para a pessoa com deficiência por propiciar, também, recompensas simbólicas, como as sociais e pessoais. Em muitas pesquisas (LIMA, TAVARES, BRITO, & CAPPELLE, 2013), ouviu-se de trabalhadores com deficiência alguns relatos sobre o sentido de utilidade proporcionado pelo trabalho. Isso significa que, através de suas funções no mercado, eles ganham a possibilidade de agir e reagir diante do homem e da natureza, algo que lhes foi historicamente negado, pois eram vistos como incapazes. Alcançar essa meta, para eles, faz com que o sentimento de utilidade que o trabalho proporciona seja uma fonte de prazer e, portanto, uma recompensa pessoal (COELHO, 2009, p. 34). Já as recompensas sociais são percebidas no sentimento de prazer associado à convivência com os colegas de trabalho e as pessoas da comunidade. Conforme o autor, o trabalho confere sentido à vida dos trabalhadores com deficiência, pois proporciona uma vinculação do indivíduo com um determinado grupo social, gerando experiências, vínculos afetivos, alegrias e bem-estar. (COELHO, 2009, p. 35). Portanto, oportunizar esse instrumento de constituição do sujeito a pessoas que tantas vezes são vistas como não pertencentes à sociedade atribuiria ser visto como imprescindível a qualquer administrador.

Considerando alguns estudos sobre o assunto, como a pesquisa feita pela Associação dos Acidentados de Trabalho de Goiás (ACITEG) e relatada em artigo por Carvalho-Freitas (2007), uma pessoa com deficiência pode tornar-se um ótimo empregado. De acordo com ela, a dificuldade que encontram para conquistar seu espaço no mercado faz com que pessoas com deficiência tendam a possuir maior

confiabilidade, apresentar melhores índices de frequência, menor índice de afastamento por doenças, além de valorizar e preservar a condição de estarem empregados, mais do que os colegas não-deficientes. Considerando as enormes vantagens de incluir uma PcD, que vai muito além do cumprimento de cotas, como vimos acima, pesquisamos sobre a relação dos três pilares nesse processo em busca de um modelo ideal de inclusão.

1.2 OBJETIVOS

O presente trabalho será guiado por objetivos gerais e específicos, como veremos abaixo.

1.2.1 Geral

Neste trabalho, tem-se como objetivo analisar os métodos e resultados de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho propostos pelo Estado, por meio de projetos de aprendizagem profissional.

1.2.2 Específicos

- a) Examinar a realidade das pessoas com deficiência no mercado de trabalho na região sul, no contexto de leis de inclusão e aprendizagem profissional;
- b) Entender as principais dificuldades na inclusão de PcD no mercado de trabalho;
- c) Compreender os programas de aprendizagem do Governo com foco nas pessoas com deficiência;
- d) Analisar os processos de aprendizagem que são oferecidos;
- e) Verificar a efetividade das ações de aprendizagem na evolução das PcD no mercado de trabalho.

2 REVISÃO TEÓRICA

O tema de inclusão de pessoas com deficiência no trabalho gera muitas dúvidas que precisam ser esclarecidas, para que se possa compreender não só a

sua importância, mas também o porquê dos procedimentos efetuados. Com isso, buscamos um embasamento teórico sobre a realidade de PcD, assim como a legislação brasileira que trata do tema, para contribuir para uma compreensão maior do assunto.

2.1 CONTEXTO DA INCLUSÃO LABORAL DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

O estudo visa contextualizar a realidade das pessoas com deficiência para que seja possível compreender o funcionamento da tríade governo, escola e trabalho no processo de inclusão laboral.

2.1.1 Quem são as pessoas com deficiência

A dificuldade de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é decorrente, na maioria dos casos, de mitos e estereótipos que cercam essas pessoas, chamados de barreiras atitudinais. Por isso a importância de conceituarmos quem são essas pessoas, as concepções pelas quais elas são vistas e até que ponto isso realmente pode interferir em suas funções sociais como, no caso deste estudo, nas suas relações de trabalho.

O corpo com deficiência somente se delinea quando contrastado com uma representação de o que seria o corpo sem deficiência. Ao contrário do que se imagina, não há como descrever um corpo com deficiência como anormal. A normalidade é um julgamento estético e, portanto, um valor moral sobre os estilos de vida. Há quem considere que um corpo cego é algo trágico, mas há também quem considere que essa é uma entre várias possibilidades para a existência humana. (DINIZ, 2007, p. 08)

Em 1975, a ONU aprovou a Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes e, conseqüentemente, o conceito que define o termo 'pessoas com deficiência' como sendo referentes a "qualquer pessoa incapaz de assegurar por si mesma, total ou parcialmente, as necessidades de uma vida individual ou social normal, em decorrência de uma deficiência, congênita ou não, em suas capacidades físicas ou mentais" (DECLARAÇÃO DOS DIREITOS DAS PESSOAS DEFICIENTES, 1975). Corroborando com a mesma forma de tratamento, em 1993, conforme a redação original da Lei Orgânica da Assistência Social - LOAS (Lei 8.742, de 07 de dezembro de 1993) do Brasil, o deficiente era considerado um incapaz, conforme Art. 20. [...] §

2º Para efeitos de concessão deste benefício, a pessoa portadora de deficiência é aquela incapacitada para o trabalho e para a vida independente.

A ideia de que a pessoa com deficiência perde suas capacidades parte do preconceito social originado em uma época em que essas pessoas eram encarceradas e tiradas completamente do convívio social, conseqüentemente, não eram produtivas e a deficiência era considerada algo homogêneo, marcada por fortes estigmas (DINIZ, 2007, p. 16). Essa percepção advém do Modelo Médico que se utilizava de bases científicas como a epistemologia e do conhecimento científico, no exame das justificações do conhecimento e nos critérios da demarcação científica do conhecimento para designar a deficiência (BISOL, PEGORINI, 2017). O modelo médico atribuiu sentido negativo às diferenças fisiológicas, morfológicas e/ou funcionais, em razão de uma normatividade conceitualmente estabelecida que considerava essas diferenças como doenças/anormalidades (BISOL, PEGORINI, 2017).

Porém, conforme Canguilhem (2009), é considerado normal o que se vê em comum na maior parte de uma determinada espécie ou o que constitui a média ou o módulo de uma característica mensurável. Para ele, são os doentes que decidem seu próprio sentido de normalidade, pois, em geral, a concepção de voltar a ser normal significa retomar uma atividade interrompida ou alguma equivalente segundo os gostos individuais ou os valores sociais do meio. Mesmo que a nova realidade implique em atividade reduzida e que os comportamentos possíveis sejam menos variados e menos flexíveis do que eram antes, o indivíduo não dá tanta importância assim a esses detalhes. (CANGUILHEM, 2009)

Se para o modelo médico as lesões causaram a deficiência, para outro modelo, o social, a deficiência era o resultado do ordenamento político e econômico capitalista, que pressupunha um tipo ideal de sujeito produtivo (DINIZ, 2007, p. 22). O Modelo Social usou de experiências como as de propor que idosos e pessoas com artrite também seriam incapazes e, portanto, deficientes. Com a difusão dessa teoria muitas pessoas viram a questão da deficiência com mais proximidade, o que ajudou a quebrar a hegemonia sobre o conceito (DINIZ, 2007, p. 24).

Em síntese, o modelo social interpretou a deficiência como um produto de uma sociedade “descapacitante” ou “incapacitante”, e não como resultado de uma patologia no corpo do indivíduo. Ser incapacitado pela sociedade relaciona-se diretamente com a discriminação, que restringe a participação das pessoas com deficiência no meio social. (BISOL, PEGORINI, 2017)

Outra lógica de observação, dessa vez pelo olhar de Carvalho-Freitas (2007), aborda o assunto pela análise histórica, a qual possibilita a retirada de uma perspectiva da deficiência baseada essencialmente em estereótipos, criados sobre os atributos físicos e coloca a discussão em uma dimensão em que a ideia de deficiência é revestida de significações específicas, conforme o contexto (CARVALHO-FREITAS, 2007). A deficiência pode ser vista como o “resultado da articulação entre a condição biológica e as contingências históricas, sociais e espaciais, o qual poderá significar uma maior ou menor possibilidade de inserção ou discriminação das pessoas com deficiência” (CARVALHO-FREITAS, 2007, p. 23)

Aprofundando-nos na análise histórica proposta por Carvalho-Freitas (2007), chegamos na interpretação compartilhada, para examinar as diferentes abordagens sobre diversidade e inclusão das pessoas com deficiência na sociedade, em diferentes períodos e contextos sociais. Para isso, usamos como instrumento as “Matrizes Interpretativas” propostas pela autora. As matrizes são definidas em função das modalidades predominantes de pensamento que organizam a atividade social, reconhecendo, qualificando e desenvolvendo ações sociais específicas e favorecendo ou interditando a inserção social das pessoas com deficiência (CARVALHO-FREITAS, 2007). Elas são organizadas conforme podemos ver no Quadro 1.

QUADRO 1- Principais Concepções de Deficiência

Matriz de interpretação predominante	Ação social decorrente	Possibilidades de inserção da pessoa com deficiência
Subsistência/ sobrevivência	Ações de exclusão ou inclusão social da PPD com vistas a propiciar a <i>manutenção da sociedade</i>	Integração mediante comprovação de contribuição social efetiva, através do trabalho
Sociedade ideal e função	Exclusão social	Ausência de possibilidade de integração

instrumental da pessoa		
Espiritual	Segregação/caridade	Segregação em instituições de caridade separadas da sociedade ou exposição pública sujeita à compaixão. O sentimento de caridade é o fator determinante desta matriz
Normalidade	Segregação/integração	Segregação em instituições hospitalares ou psiquiátricas ou inserção da pessoa com deficiência mediante sua “retificação” e adequação social.
Inclusão social	Inclusão das pessoas com deficiência nos diversos espaços sociais	Inclusão das pessoas com deficiência a partir das modificações dos espaços sociais visando ser acessível a todos
Técnica	Gestão da diversidade como recurso a ser administrado nas organizações de trabalho	Inclusão no trabalho das pessoas com deficiência e gestão do trabalho dessas pessoas como recurso dentro das organizações

Fonte: Carvalho-Freitas e Marques (2007a)

Nosso foco neste trabalho é, conforme o Quadro 1, uma mescla entre a deficiência pela interpretação da inclusão social com a técnica. Na social a questão da deficiência é um problema da sociedade e não mais individual, como o assunto era tratado até a década de 70 quando, no mundo inteiro, começaram a serem criadas instituições especializadas no atendimento das deficiências e implantados programas de reabilitação (CARVALHO-FREITAS, 2009, p. 55). Essa visão tornou-

se possível ao aliar as questões sobre os direitos humanos que eclodiram no período pós-guerra com as tecnologias que incentivaram o desenvolvimento de novos conhecimentos e equipamentos que possibilitaram uma maior autonomia às pessoas com deficiência.

Já a abordagem técnica vê a questão das PcD como um recurso a ser controlado, planejado e administrado para a obtenção de resultados para as organizações e, por isso, abre realmente a possibilidade de inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho formal. Partimos do princípio que, entender como essas pessoas são vistas em um contexto de inclusão, é, um fator fundamental para compreender a forma como ser geridas tecnicamente, com foco nas relações e não na característica que elas possuem. Ambas abordagens têm fundamentos próximos ao Modelo social, conforme descrito anteriormente, pois a deficiência é apenas um conceito quando comparável e contextualizado na sociedade. O grupo de pessoas reabilitadas que são atendidas pelas mesmas leis que os deficientes também é prejudicado pela imagem construída em sociedade. Muitos têm dificuldade em voltar ao trabalho e a vida laboral por terem se afastado devido a doenças surgidas durante o trabalho, ou seja, passam a ser vista pelos gestores como “prova viva de que a empresa adoece”. (COSTA, 2017)

As normas, como expressão da sociedade, mostraram há menos de uma década que a antiga concepção sobre a incapacidade das pessoas com deficiência para o trabalho e para a vida independente está tão arraigada no ordenamento jurídico que, em 2011 a Lei nº12.435 equiparou deficiência à incapacidade:

Art. 20. (...)

§ 2º Para efeitos de concessão deste benefício, considera-se: (...) II – impedimentos de longo prazo: aqueles que incapacitam a pessoa com deficiência para a vida independente e para o trabalho pelo prazo mínimo de 2 (dois) anos.

O dispositivo foi revisto e revogado um mês depois, e mostra que a oscilante e repentina alteração legislativa apenas comprova a dificuldade do legislador, como representante da sociedade, em assimilar o novo papel das pessoas com deficiência no mundo contemporâneo. (TSUTSUI, 2014) Isso ocorre devido ao fato do conceito de “deficiência” ser social, ou seja, vai se modificando de acordo com as mudanças da sociedade e está em constante evolução (COSTA, 2017).

Assim como há mudanças nas questões jurídicas, também há nos órgãos da saúde. Um dos grandes pontos importantes no reconhecimento das pessoas com deficiência foi uma mudança nas Classificações Internacionais de Saúde da Organização Mundial da Saúde - OMS. A produção dessas classificações consiste na representação de modelos consensuais que serão, posteriormente, incorporados pelo Sistema Único de Saúde - SUS, seus gestores e usuários para que haja um consenso na nomenclatura e descrição dos problemas e intervenções. Entre os grandes propósitos dessas classificações é facilitar o levantamento, a consolidação, a análise e a interpretação de dados, além de auxiliar na formação de bases de dados nacionais consistentes que possam permitir a comparação de informações sobre a população ao longo de determinados períodos. (FARIAS, BUCHALLA, 2005)

Em 1976, a OMS publicou a Classificação Internacional das Deficiências, Incapacidades e Desvantagens (*handcaps*), a CIDID, porém, a base dessa forma de classificação ligava diretamente a deficiência à incapacidade e a desvantagens, tendo sido revista diversas vezes até ser transformada e aprovada, em 2001, pela Assembleia Mundial da Saúde a Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF). O foco na funcionalidade trazido pela CIF é importante por ser personalíssima. Ela considera que dois indivíduos podem ter a mesma doença, mas funcionalidades diferentes, assim como podem ter a mesma funcionalidade, mas serem diagnosticados com diferentes problemas de saúde. (FARIAS, BUCHALLA, 2005)

Segundo a Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde, a noção de incapacidade vem da interação entre a disfunção apresentada pelo indivíduo, a limitação de suas atividades e a sua restrição para participar em igualdade na sociedade, ou seja, são determinadas pelo contexto ambiental no qual a pessoa vive. Também se leva em consideração os fatores ambientais que atuam como facilitadores ou como barreiras para seu desempenho e participação social. Esse modelo substitui o enfoque negativo da deficiência e da incapacidade por uma perspectiva positiva, considerando as atividades que um indivíduo que apresenta alterações fisiológicas pode desempenhar. (FARIAS, BUCHALLA, 2005). Além de respeitar as diferenças presentes em cada caso, a CIF também permite que o caso de pessoas com deficiência tenha mais visibilidade no que consiste às políticas públicas que normalmente ignoram esse grupo de pessoas.

Para Tsuitsui (2014), muitas pessoas com deficiência são capazes de exercer suas atividades, incluindo o trabalho, de forma independente, mas não podemos ignorar que impedimentos de longo prazo podem obstruir a participação plena e efetiva dessas pessoas na sociedade em igualdade de condições com as demais. Esse equilíbrio é importante, pois não podemos negar certas necessidades que as pessoas com deficiência possam ter diferentes de um trabalhador que está com todas as condições físicas e mentais nos padrões de normalidade, como os ajustes para uma acessibilidade ideal a todos. Portanto, lembra-se do modelo médico para questões de acolhimento do trabalhador com deficiência, pois a inclusão exige a sensibilização e informação de todos os membros da organização, o que resulta na necessidade de treinamento e conscientização da equipe não só para descartar os preconceitos, mas também para que sejam feitas as adaptações necessárias e, inclusive, um acompanhamento efetivo da PcD em seu momento de integração com a organização, não pela ideia de que a pessoa seja incapaz, mas para que ela tenha oportunidade de se desenvolver suas habilidades na empresa em igualdade perante os demais.

Portanto, atualmente, como já sabemos que a deficiência não é mais sinônimo de incapacidade, o conceito mais adequado seria o do Estatuto da pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146, de 06 de julho de 2015), o qual informa que:

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

Sendo assim, o modelo aceito hoje pelo ordenamento jurídico é o Biopsicossocial. Conforme PORTARIA CONJUNTA MDS/INSS nº 2, de 30 de março de 2015, a pessoa com deficiência cabe ser avaliada não só por um perito médico, mas também por um assistente social, sendo assim possível ser vista por uma junção do modelo médico com o modelo social, no qual se observa cada caso de acordo com suas habilidades e dificuldades no contexto social no qual está inserido.

2.1.2 A realidade das PcD brasileiras

No Brasil, embora seja um país multiétnico, há ainda muito preconceito com quem é diferente. De acordo com a pesquisa Preconceito e Discriminação no Ambiente Escolar, realizada pela Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas (Fipe), em 2009, com 18,5 mil alunos de 501 escolas públicas, 99,3% dessas pessoas demonstram algum tipo de preconceito étnico-racial, socioeconômico, com relação a pessoas com deficiência, gênero, geração, orientação sexual ou territorial. No Brasil há 207 milhões de habitantes e desses, em torno de 23,9% têm algum tipo de deficiência. Ou seja, embora sejam considerados um grupo minoritário, as pessoas com deficiência são, na verdade, uma multidão de 45 milhões de pessoas.

Mesmo com todas as dificuldades impostas e arraigadas, de acordo com a pesquisa PcD S/A, de 2015, há mais PcD com ensino fundamental completo do que pessoas sem deficiência. Há uma diferença de 17% entre ambos. Enquanto 61% das PcD declararam ter concluído o ensino fundamental, apenas 44% de pessoas que declararam não ter deficiência concluíram essa etapa dos estudos. Essa diferença é maior do que a que encontramos quando comparamos todos os outros níveis de ensino (médio, superior, entre outros), onde a população sem nenhum tipo de deficiência aparece em maioria, quando perguntado sobre o nível de escolaridade. Mesmo com essa baixa na presença quantitativa de PcD na educação no decorrer da vida estudantil, a maior diferença notada nas comparações entre a escolaridade de deficientes e não deficientes é de 10% no item “ensino médio completo e superior incompleto”. Esses dados mostram que há, sim, uma quantidade menor de pessoas com deficiência nos níveis maiores de ensino.

Em um estudo sobre o perfil dos empregados com deficiência os autores referem que:

[...] a equação da baixa qualificação e baixos salários induz a uma tendência de que seria mais interessante as pessoas com deficiência e suas famílias continuar recebendo o Benefício Social (BPC), ao invés de ‘arriscar-se’ com as inseguranças e dificuldades de trabalhar. (PEREIRA, PASSERINO, 2012, p. 255)

O BPC, Benefício de Prestação Continuada, é uma garantia da Constituição de 1988, gerido pelo Ministério do Desenvolvimento Social (MDS), que auxilia idosos

acima de 65 anos ou pessoas com deficiência de qualquer idade, que tenham impedimentos de natureza física, mental, intelectual ou sensorial de longo prazo, que os impossibilitem de participar de forma plena e efetiva na sociedade, em igualdade de condições com as demais pessoas. De acordo com a Previdência social, é necessário que a renda por pessoa do grupo familiar seja menor que 1/4 do salário-mínimo, ou seja, uma faixa da população cujo valor do benefício muitas vezes é fundamental para manter uma família.

O maior interesse das famílias no benefício do que no incentivo a profissionalização das PcD é notado ao analisarmos que cerca de 97% dos funcionários com alguma deficiência recebem até cinco salários mínimos e, de acordo com documento do Banco Mundial, 82% das pessoas com deficiência da América Latina e Caribe vivem na pobreza. Esse benefício seria muito proveitoso e, de alguma forma, permitiria que as famílias de PcD achassem mais conveniente não enfrentar os percalços de lidar com suas diferenças frente a sociedade ficando inativas e tendo a segurança de receber esse valor mensal.

Segundo os dados do MDS, já são mais de 2 milhões de pessoas beneficiadas pelo BPC. Porém, de acordo com o Estudo PcD S/A de 2015, a troca da entrada no mercado de trabalho pelo uso do benefício seria apenas um mito, pois somente 3,2% das PcD recebem esse benefício, sendo que dessas, 9,2% têm ensino médio completo ou mais. Além disso, volta-se para o grande problema do desconhecimento de informações que geram empecilhos, pois avanços foram ocorrendo permitindo que a pessoa com deficiência que recebe Benefício de Prestação Continuada da Assistência Social - BPC possa participar do mercado de trabalho e eventualmente retornar ao benefício. (CLEMENTE, 2015)

Portanto, quando aceita o mito de que o BPC é um empecilho à contratação de pessoas com deficiência, o objetivo é somente apontar para o problema sem ajuizar valor a essa conquista social de indiscutível mérito desses sujeitos. O que se pretende é fazer com que a opinião pública não perceba esse benefício como negativo (PEREIRA, PASSERINO, 2012), pois, conforme o Art. 39 da Lei nº 13.146, os benefícios no âmbito da política pública de assistência social à pessoa com deficiência e sua família - como é o caso do BPC - têm como objetivo a garantia da segurança de renda, da acolhida, da habilitação e da reabilitação, do

desenvolvimento da autonomia e da convivência familiar e comunitária, para a promoção do acesso a direitos e da plena participação social.

Na realidade atual, as escolas não estão preparadas e agindo de forma a promover oportunidades para a preparação e/ou capacitação dos jovens e adultos, principalmente quando falamos de deficiência intelectual (REDIG, CARLOU, 2013). Para os autores, atribui-se atentar para o fato de que uma política de inclusão tem de contemplar todas as esferas do desenvolvimento da pessoa com deficiência, ou seja, sua vida escolar, familiar, saúde, lazer, trabalho. Porém, observamos que a escola acaba se tornando um dos únicos ambientes frequentados pela PcD e única oportunidade que tem de experimentar momentos de interação social com troca de experiência e crescimento pessoal. (REDIG, CARLOU, 2013)

2.1.3 O significado do trabalho para as PcD

A origem da palavra trabalho vem do latim e deriva-se de um instrumento de castigo usado em escravos (DICIONÁRIO ETIMOLÓGICO, 2017). Essa nomenclatura é justificada quando analisamos o significado do trabalho através do tempo e vemos que, no início, ele era uma atividade exclusiva de escravos. A ideia de atividade central da vida das pessoas surgiu com o passar dos anos e inúmeras teorias.

A concepção sobre o trabalho orienta não apenas a forma como ele é realizado, mas também quais atributos estão sendo mobilizados para sua realização. Em um artigo sobre o modelo social e as organizações sociais, Freund (2001) afirma que as organizações formam um espaço onde as interações sociais se estruturam. Para o autor, é um espaço no qual se produz tanto a saúde quanto a doença, pois não é neutro, uma vez que ele determina de forma política a organização das interações. Por isso, as configurações sociais influem muito na ideia que as pessoas têm do que está ao seu redor, assim como determinam o que a maioria acredita ser normal, o que gera maiores dificuldades em quem não se encaixa num padrão social esperado.

A dificuldade de encontrar pertencimento interfere diretamente nas relações da PcD com o mundo. Conforme Drucker (2001), não há sociedade para o indivíduo

a menos que ele encontre uma posição e função sociais, pois dispõe existir um relacionamento funcional definido entre a vida dele e a do grupo.

A competência humana não é apenas um conjunto específico de atributos, mas sim, emerge da estrutura básica de significados, construída a partir das concepções dos trabalhadores sobre seu trabalho, estrutura essa, desenvolvida em função do modo específico como esse trabalho é compreendido pelos sujeitos. Os indivíduos atuam mediados por suas experiências, em um processo de consciência prática (SANDBERG, 2000). Cada indivíduo pode dar um sentido particular ao seu trabalho, em função da relação que o mesmo estabelece entre suas ações e o sistema de valores que orientam esses atos. Se os valores guiam a conduta dos indivíduos, trata-se de observá-los no processo de desenvolvimento de competências para a inclusão (SERRANO, BRUNSTEIN, 2008).

Para a pessoa com deficiência, o processo e o significado do trabalho e do estar desempregado não são diferentes daqueles que ocorrem para qualquer outra pessoa, porém possuem um agravante. Este, para obter o seu trabalho e mostrar que é capaz precisa romper mitos: um mito social, que o vê como alguém improdutivo; e um mito familiar, que o vê dependente, necessitando sempre de cuidados especiais e estando sem condições de desenvolver um trabalho que represente realização ou satisfação do desejo (BATISTA, 1997).

Em um estudo de Lima *et al* (2013), concluiu-se que os sentidos e significados do trabalho para as pessoas com deficiência estão frequentemente ligados ao sentimento de ser útil, de independência financeira e pessoal, de identidade social, de capacitação para o trabalho e de sentimentos gerados pelo fato de não ter um trabalho perante a sociedade, face à condição de “ser deficiente”.

2.1.4 A PcD e o mercado de trabalho

Para Mendonça (2004), o direito ao trabalho é um dos mais importantes direitos humanos de segunda geração (direitos de justiça ou direitos prestacionais), ou seja, eles impõem uma obrigação do Estado. Durante muito tempo, as pessoas com deficiência foram excluídas do ambiente de trabalho por crenças incapacitantes, tanto delas mesmas, quanto da sociedade em geral. Uma pessoa com deficiência inserida no mercado de trabalho era algo inconcebível na mentalidade das pessoas

até o fim da Segunda Guerra Mundial, quando uma vasta quantidade de combatentes retornaram mutilados dos embates, fazendo com que se pensasse sobre as condições dessas pessoas (CARVALHO-FREITAS, 2007). Para lidar com essa situação, a Europa criou um esquema de cotas de emprego para os ex-combatentes a partir da década de 40. Em 1944, por recomendação da OIT (Organização Internacional do Trabalho), esse sistema foi estendido também para as pessoas com outras deficiências, reservando-lhe um número de vagas como uma forma de caridade, já que na concepção que tinham, essas pessoas não teriam oportunidade de serem independentes novamente. Cada país adotou sua própria maneira de executar o sistema de cotas, variando o percentual, modalidades para o cumprimento e tipos de punição/sanção àqueles que não atendiam as cotas. Além disso, foi diferenciada também a aplicação para o sistema público e privado (CLEMENTE, 2015).

Nas décadas de 60 e 70, os movimentos sociais começaram a questionar essa postura assistencialista e algumas mudanças começaram a acontecer. O movimento teve maior força nos Estados Unidos e no Reino Unido e contribuiu para novas perspectivas que viram a política anterior como uma ótica negativa da situação. (GOSS *apud* CARVALHO-FREITAS, MARQUES, 2008, p. 58)

Conforme Alves (2008, p. 137) há uma abertura das organizações contemporâneas às necessidades de participação social. De acordo com ele, “avança para um volume significativo de ações componentes dos novos atos de aprender e participar socialmente, espécie de exame de maturidade das organizações”. Essa realidade associada com o colocado por Morin (2001), sobre o fato de que “as organizações devem compreender as características do trabalho para então organizá-lo de uma forma que faça sentido para quem o realiza” (*apud* PERES, 2016, p.14), faz da inserção saudável e positiva das PcD no mercado de trabalho um assunto importante e que necessita ser mais discutido. Porém, na prática ainda há muitas ideias equivocadas, ultrapassadas e preconceituosas gerindo organizações e é de suma importância considerar o contexto organizacional quando se quer compreender os sentidos do trabalho atribuídos pelos trabalhadores, que constroem e compartilham significados. Segundo Morgan (1996), a organização é uma realidade socialmente construída, e como tal, sua

[...] estrutura organizacional, regras, políticas, objetivos, missões, descrições de cargos e procedimentos operacionais padronizados desempenham uma função interpretativa. Isto porque atuam como pontos primários de referência para o modo pelo qual as pessoas pensam e dão sentido aos contextos nos quais trabalham. (MORGAN, 1996, p. 136)

No Brasil, mesmo com ações afirmativas propostas pelos governos, de acordo com o Estudo PcD S/A da Santo Caos, uma empresa de consultoria de engajamento empresarial - que visa desmistificar algumas ideias que persistem erroneamente sobre as PcD e analisar a opinião de diversos públicos em comparação com uma análise de dados quantitativos - 78% das pessoas com deficiência que foram ouvidas consideram difícil conseguir um emprego e menos de 10% das empresas conseguem cumprir as políticas de Cotas. As maiores dificuldades percebidas nesse processo são: o preconceito, os critérios de seleção e a escolha das deficiências. De acordo com a pesquisa, 63% das pessoas com deficiência que participaram do estudo disseram já terem sido discriminados em processos seletivos, o que nos mostra o grande problema que existe para que as PcD conquistem sua autonomia e independência através dessa ferramenta socialmente aceita, que é o trabalho. (SANTO CAOS, 2015)

2.1.5 As Ações Afirmativas

De acordo com a Coordenadoria de Acompanhamento do Programa de Ações Afirmativas da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, o termo Ação Afirmativa significa um “conjunto de políticas públicas de uma determinada sociedade para a proteção de minorias e grupos discriminados no passado”. (UFRGS, 2017) A intenção de ações afirmativas é remover barreiras, formais e informais, que estejam impedindo o acesso de certos grupos ao mercado de trabalho, a universidades e a posições de liderança.

A Secretaria Nacional de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR), conceitua de forma muito parecida, complementando que é um conjunto de medidas especiais em forma de políticas públicas que podem ser feitas tanto pelo governo quanto pela iniciativa privada. Essas iniciativas são voltadas a grupos discriminados e vitimados pela exclusão social, ocorrida no passado ou no presente,

com o objetivo de corrigir desigualdades e chegar o mais próximo possível da eliminação de segregações. Um grande intuito é que não se mantenham polaridades entre grupos elitizados e grupos marginalizados dentro da sociedade, alcançando a igualdade de oportunidades. Por isso, não se pode pensar que são benefícios, ou injustiça com quem não entra nos parâmetros das ações propostas. Pelo contrário, já que ela só se faz necessária quando se percebe um histórico de injustiças e direitos que não foram assegurados. Para compreender a necessidade das ações afirmativas, é preciso compreender o contexto social vivido pelo país, já que o que gera preconceito por parte de setores da sociedade, na maioria dos casos, é julgar uma ação afirmativa sem entender o histórico que a precedeu. (SEPPIR, 2017)

De acordo com informações da SEPPIR, o termo ação afirmativa foi utilizado pela primeira vez nos Estados Unidos, na década de 60 para se referir a políticas do governo de combate às diferenças entre brancos e negros. Porém, antes de ser conceituada, já era pauta de reivindicação do movimento negro no mundo todo, além de outros grupos discriminados e/ou oprimidos.

Como podemos ver no estudo Ações Afirmativas do Grupo de Estudos Multidisciplinares da Ação Afirmativa – GEMAA (2011), as ações tomam formato de políticas públicas para que seja possível uma maior participação de grupos discriminados em vários setores da sociedade, como na educação, na saúde e no emprego, tornando-os mais integrados. Ao contrário do que se imagina, as ações afirmativas não são sinônimo de ações anti-discriminatórias, pois esse termo se refere apenas a uma forma de reprimir quem comete as discriminações, elas possuem um caráter preventivo e reparador.

A intenção em reparar e prevenir danos às minorias segue o princípio de igualdade proposto pela Constituição Federal, em seu art. 5º, caput, o qual dispõe que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza. Ao analisarmos apenas através desse artigo, estaríamos falando de igualdade formal, que não envolveria ações afirmativas, pois é de direito de todos receber incentivos, caso o fosse. Contudo, ao fazermos uma interpretação sistemática da Carta Magna, concluímos que a Lei Maior consagra muito mais do que a mera igualdade perante a lei, mas sim uma igualdade substancial entre os indivíduos, uma igualdade de oportunidades (SILVA, 2017). A igualdade substancial, também chamada de material, pode ser vista no auxílio do Estado para que todos convivam em iguais

condições. Sendo assim, uma pessoa que foi discriminada por ter alguma deficiência, por exemplo, faria jus de uma ação reparadora, pelas chances que perdeu por ser discriminada. Assim como, uma PcD que não cresce com as oportunidades ideais para desenvolver plenas capacidades usufruiria de ações que, preventivamente, as colocariam em projetos para que essa falta de estímulos fosse modificada e ela pudesse chegar ao mercado em iguais condições que os demais.

Empresas de iniciativa privada e organizações sociais sem fins lucrativos também são atores importantes no processo de efetivação das políticas geradas pelas ações, podendo atuar em conjunto com o governo dando suporte ou de forma lhe complementar. Para Guimarães (1999), pode-se dividir as ações em dois grupos, as preventivas e as reparatórias:

- a) Ação preventiva: quando é um incentivo para que o indivíduo possa competir com igualdade. Por exemplo, a criação de cursos de capacitação para pessoas com deficiência.
- b) Ação reparatória ou compensatória: quando se estabelece um tratamento diferenciado para os membros de um grupo, baseando-se em um histórico de tratamentos e condições desiguais. Por exemplo, Lei das cotas para PcD.

Para Moehleck (2002), a ação afirmativa deve existir por tempo determinado e extinguir-se assim que a diferenciação for superada. Além disso, deve-se considerar que a ação afirmativa não se aplica genericamente a todos os membros de um grupo, somente aos membros que têm necessidade dela (MOEHLECKE, 2002).

Em consonância com essa visão, destacamos que, mesmo que as ações afirmativas sejam destinadas para a melhoria da vida das pessoas, como no caso das PcD, de acordo com a Lei nº 13.146 de 2015 em seu Art. 4º § 2º “A pessoa com deficiência não está obrigada à fruição de benefícios decorrentes de ação afirmativa”. A obrigatoriedade de aceitar as colocariam numa posição de submissão a tratamentos diferenciados os quais podem não ser de interesse da pessoa e, portanto, ela não pode ser obrigada a aceitar e usufruir, caso contrário seria considerado um tipo de discriminação que, dentro do mesmo estatuto, é considerado crime.

No Brasil, de acordo a SEPPIR, as ações afirmativas partem do princípio da equidade (expresso na constituição), que significa tratar os desiguais de forma

desigual, ou seja, oferecer estímulos a todos aqueles que não tiveram a mesma chance de igualdade nas oportunidades devido a discriminação e a segregação. Elas surgem após a leitura de um diagnóstico sócio-cultural histórico e, caso haja comprovação estatística de desigualdades existentes e da necessidade de reparos faz-se um diagnóstico e um planejamento de uma política de ação afirmativa. Em seguida, os gestores governamentais encaminham a legislação, monitoram sua aprovação e sua implementação.

2.1.6 Legislação como ação afirmativa

O marco das discussões direcionadas diretamente as PcD foi o ano de 1981, quando as Nações Unidas como o consideraram "Ano Internacional das Pessoas Deficientes". Em 1982, a ONU reuniu as Resoluções 37/52 e 37/53 da Assembleia Geral da ONU, cujos propósitos foram os de promover o programa de Ação Mundial para Pessoas com Deficiência e a proclamação da Década das Nações Unidas para as Pessoas com Deficiência. (MENDONÇA, 2004).

Em 1983, na Convenção da OIT de nº 159, conhecida como Convenção de Genebra, foi criado um documento com o objetivo de que seus países membros - incluindo o Brasil - tenham o compromisso de reabilitar profissionalmente e garantir emprego para as pessoas com deficiência. Essa recomendação, ratificadas no Brasil em 1991 através do item 2, do Art. 1 da OIT, permite que as pessoas com deficiência "obtenham emprego e progridam no mesmo, e que se promovam, assim, ocorrerá a integração ou a reintegração dessas pessoas na sociedade".

O governo brasileiro sob influência de mobilizações nacionais e internacionais de entidades de defesa das pessoas com deficiência, em 1986, o governo editou o Decreto nº. 93.481 que criou a Coordenadoria para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (CORDE), no Gabinete Civil da Presidência da República, com o intuito de oferecer tratamento prioritário e adequado aos assuntos relativos ao tema e, conseqüentemente, assegurar-lhes o pleno exercício de seus direitos básicos e a efetiva integração social. (MELO, KENUPP, MOUTINHO, 2013)

Outra norma internacional objetivou a preocupação do governo com esses cidadãos. Ela veio com a Convenção da Guatemala em 1999 e foi validada em 2001. A Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de

Discriminação Contra as Pessoas Portadoras de Deficiência (Convenção da Guatemala) garante, no art. 27, que seus países membros devam agir em pró da igualdade de oportunidades para as pessoas com deficiência (BRASIL, 2012).

Nos últimos anos, as medidas de inclusão social das pessoas com deficiência passaram a ostentar posição de destaque no cenário nacional e, com isso, a legislação brasileira pode ser considerada uma das mais avançadas no que diz respeito a inclusão social das pessoas com deficiência, comprometendo-se com sua inserção no grupo das pessoas economicamente ativas (MENDONÇA, 2004). O país tem orientações sobre o assunto em Constituição, leis e decretos, todos na tentativa de equalizar as oportunidades e tratamentos. No Art. 7 da Constituição Federal, têm-se o inciso XXXI o qual proíbe qualquer forma de discriminação na admissão e remuneração por causas ligadas à deficiência. Já no Artigo 37, garante-se vagas para essas pessoas tanto na administração direta quanto na indireta.

A Lei nº 7.853 (BRASIL, 1989) orienta que existam ações para a formação profissional e para o trabalho das PcD com apoio do governo em relação a formação, manutenção de emprego e ações voltadas para a sua inserção nos setores públicos e privados. Em seguida, criou-se a lei nº 8.112 (BRASIL, 1990) a qual garante, no art. 5º, 20% das vagas de concursos públicos para concorrentes que tenham alguma deficiência, orientando que essas pessoas devam ter atribuições compatíveis com suas deficiências. Porém, somente a partir de 1999 é que passamos a observar as movimentações mais maciças de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, quando foi expedido o Decreto n.º 3.298, de 20/12/99 que regulamentou a Lei n.º 7.853 24/10/89, e conseguiu responder a muitas dúvidas e conflitos existentes sobre a questão da inclusão até aquele momento. (MENDONÇA, 2004)

A mais importantes normativas voltadas ao público com deficiência criadas até hoje é a Lei nº 8.213, a Lei das Cotas (BRASIL, 1991). A admissão de PcD imposta por ela e o controle da lei ficam na responsabilidade do Ministério do Trabalho. De acordo com a RAIS – Relatório Anual de Informações Sociais –, no Brasil existem 31.979 empresas com mais de cem funcionários, ou seja, que tem a obrigação de cumprir a Lei das Cotas. Se todas essas instituições cumprissem os preceitos legais, seriam criadas 560 mil vagas para serem ocupados por pessoas com deficiência, número suficiente para empregar apenas 3,7% das 15,14 milhões

de pessoas com deficiência em idade adequada e com condições para trabalhar. (MENDONÇA, 2004)

No ano 2000, a Lei nº 10.048 (BRASIL, 2000) cria a prioridade de atendimento para pessoas com deficiência, gestantes, idosos, lactantes, pessoas com criança de colo e obesos. No mesmo ano cria-se também uma importante norma, a Lei 10.098, a qual estabelece normas gerais e critérios básicos para incentivar a acessibilidade de pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida. Para tal, a lei propôs a supressão de barreiras e de obstáculos nas vias e espaços públicos, no mobiliário urbano, na construção e reforma de edifícios e nos meios de transporte e de comunicação. Em 2004, o Decreto nº 5.296 (BRASIL, 2004) é aceito para regulamentar as duas leis do ano 2000 em conformidade com a realidade atual. Mas uma grande mudança trazida por esse decreto foi a inclusão de reabilitados pelo INSS no que tange a Lei das Cotas.

Um grande salto na questão das normativas aconteceu em 2015 quando criou-se o Estatuto da Pessoa Com Deficiência (Lei nº 13.246). Sua tem o intuito de diminuir os obstáculos que As PcD enfrentam de forma que elas fiquem em posição de igualdade com o restante da sociedade e, assim, possam exercer seus direitos e liberdades fundamentais.

Quadro 2 - Linha cronológica das políticas públicas brasileiras para inclusão de PcD

Ano	Política
1986	Decreto nº 93.481 CITAÇÃO corde
1988	Constituição Brasileiro, incorporação da Convenção 159/93 da OIT
1989	Lei n 7.853 - apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social,
1990	Lei nº 8.112/90 - Lei das Cotas
1991	Lei nº 8.213/91 - Cotas em concursos públicos
1999	Decreto nº 3.298
2000	Lei nº 10.048 - Prioridade de atendimento
2000	Lei nº 10.098 - Lei da acessibilidade
2004	Decreto nº 5.296 - Regula as leis 10.048 e 10.098
2008	Projeto Decreto Legislativo 90/2008- Aprova o texto da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiênc
2013	Lei nº 13.146 - Estatuto da Pessoa com Deficiência

Fonte: Elaborado pela autora

Porém, embora não falte embasamento jurídico para lutar a favor a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho e por sua inclusão total em sociedade, isso ainda não ocorre facilmente. Além de serem usados dados de

censos passados que, muitas vezes não mostram a realidade atual, o cumprimento das leis ainda ocorre com dificuldades (FALEIRO, 2012 p. 14)

As políticas públicas têm desempenhado um enorme papel na redução de barreiras físicas e na facilitação e inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Percebemos, entretanto, uma fragilidade no cumprimento das leis que asseguram os direitos das pessoas com deficiência com relação à inclusão na sociedade e acesso ao trabalho formal. (NASCIMENTO, MIRANDA, 2007, p. 07)

Um dos maiores argumentos usados por gestores para o não cumprimento efetivo das leis, conforme o estudo PcD S/A (2015), é o mito de que não há pessoas com deficiência qualificadas o suficiente para cumprir a lei. Esse argumento acaba sendo utilizado pois, como afirma Araujo e Schmidt (2016), apesar da legislação garantir uma facilitação no quesito preferência para pessoas com deficiência para a ocupação do percentual de reserva de vagas, a finalidade maior dessas políticas é tentar “assegurar a igualdade de oportunidade de acesso ao mercado de trabalho a essas pessoas e não apenas impor procedimentos assistencialistas às empresas” (ARAUJO, SCHMIDT, 2016, p. 242)

2.2 PRÁTICAS DE INCLUSÃO EM ORGANIZAÇÕES

Quando se busca sobre inclusão em organizações na literatura atual, vê-se o termo Gestão de Diversidade repetidamente como ponto central das pesquisas nas quais se trata do assunto. Para Maccali (2014, p. 161) a diversidade é um contexto multidimensional de características que podem ser separadas em visíveis e invisíveis. Para Harrison & Sin (2006 *apud* Ferreira, Rais, 2016 p.113) a diversidade é o montante de diferenças entre membros de uma unidade social. Já para Willian & O'Reilly (1998, *apud* Ferreira, Rais, 2016 p.113) independente de ocorrer no ambiente organizacional ou fora dele, qualquer característica da pessoa que seja aparente já é passível de ser utilizada para categorizá-la e, com isso, invocar vieses, estereótipos e preconceitos.

Essas definições se complementam e mostram que a parcela da população com deficiência é, na verdade, um grande contingente e os gestores não precisariam propor a ideia de igualdade entre os membros de uma organização com o único

intuito de fazer o que se considera “justiça social”. O processo careceria de levar em conta todas as consequências da interação, inclusive as reações impróprias que alguns funcionários possam ter, as quais podem não resultar no objetivo esperado de interações harmoniosas e organização social mais justa, tornando necessários alguns ajustes no processo para que haja uma inclusão efetiva (MACCALI, 2014. p. 162).

Essa dificuldade pode ocorrer naturalmente, pois as interações, por si só, são complexas por, para algumas pessoas, serem vistas como uma ameaça à estabilidade e uma possível geradora de conflitos. (GLAT, 1995 *apud* FERREIRA, RAIS, 2016, p. 110). De acordo com a pesquisa realizada por Manzini e Tanaka (2005), uma das crenças de gestores é que, por vezes, a pessoa com deficiência poderia se aproveitar da sua condição para usar como desculpas para as possíveis falhas que ocorreriam no seu desempenho.

Levando em conta o conceito da diversidade, geri-la significa proceder de forma ativa no direcionamento para o desenvolvimento futuro da empresa com base em valores (BRDULAK, 2008 *apud* MACCALI, 2014, p. 162). Esses valores significam que a empresa irá proceder tanto na contratação como no gerenciamento de pessoas de modo a aceitar as diferenças de todos os indivíduos da organização e ver a todos como grandes potenciais a serem desenvolvidos.

A implantação da Gestão de Diversidades dedicaria ser bem pensado e bem programado, pois não basta apenas contratar os funcionários, é necessário ter um projeto forte de engajamento e de cultura organizacional. Isso advém da necessidade de que todos os funcionários entendam e estejam dispostos a aceitar as diferenças, assim como também é preciso que a empresa gere aprendizado e desenvolvimento a todos os agentes que compõem a organização. Conforme Albagli (2006), os processos e as estratégias de desenvolvimento e de inclusão social encontram-se indissociáveis das dinâmicas e das políticas de informação, de conhecimento, de aprendizado e de inovação (ALBAGLI, 2016, p. 242). Sem esse processo para a inclusão, não há como chegar no objetivo de que a igualdade e a autonomia sejam respeitadas e haja um bom relacionamento dentro do ambiente de trabalho, além de um crescimento da empresa como um todo.

Quando focado na questão das PcD considerasse não só as mudanças na mentalidade e nas práticas de aprendizado dos funcionários, mas também a

acessibilidade e o treinamento dos gestores para que a empresa como um todo esteja preparada para recebe-las. Embora muitos gestores ainda vejam essas modificações como apenas um custo a mais e tenham a tendência a acreditar que a PcD produz menos e que, portanto, a inclusão delas na organização seria um custo com baixo retorno, um estudo publicado na Revista Brasileira de Gestão de Negócios verificou, ao analisar a produtividade das empresas brasileiras com a proporção de pessoas com deficiência, que empresas com maior engajamento social apresentam maior produtividade em função, justamente, do engajamento. (FERREIRA, RAIS, 2016, p. 118)

Frente a isso, podemos perceber que uma administração eficaz de forças de trabalho diversificadas que busque a inclusão de seus funcionários de forma igualitária precisa desenvolver o potencial de seus agentes ativos da organização através da promoção de programas de treinamento com foco na responsabilidade social de todos. A sensibilização dos funcionários tem o potencial de desenvolver os membros da organização para engajarem-se em maneiras diferentes de pensar e agir de modo construtivo para a organização (MACCALI, 2016, p.162). Para isso, o trabalho da gestão de pessoas nas práticas organizacionais torna-se essencial.

O processo de inclusão é complexo pois, conforme o Decreto nº 7.611 (BRASIL, 2011), a meta para uma inclusão plena envolve a adoção de estratégias de apoio individualizado para o desenvolvimento acadêmico e social (READING, CARLOS, 2013), ou seja, não basta inserir a PcD em uma atividade operacional apenas para cumprir a quantidade de cotas, é preciso analisar todo o contexto da empresa e socializar esse indivíduo no ambiente ao qual ele está sendo inserido. Nem sempre todo o procedimento para alcançar a excelência na gestão de diversidades de uma empresa é de incumbência do departamento de gestão de pessoas. Nesse contexto, entram os projetos de jovens aprendizes que, derivados de norma do governo, pretendem a inclusão de jovens através de um sistema no qual eles são preparados pontualmente para entrar no mercado de trabalho. Dentro desses projetos há um foco e uma preocupação com as PcD, com educação inclusiva tanto deles, como da empresa que os recebe, permitindo que a acessibilidade e a inclusão sejam realmente apropriadas para o perfil dos aprendizes de forma preventiva, ou seja, antes mesmo de entrarem na organização.

Um dos instrumentos do governo para a inclusão de jovens no mercado de trabalho é o programa Aprendiz Legal, criado com a Lei nº 10.097/2000, a qual afirma que empresas de médio e grande porte tem a obrigação contratar jovens com idade entre 14 e 24 anos como aprendizes. Esse contrato de trabalho pode durar até dois anos e, durante esse período, o jovem é capacitado na instituição formadora e na empresa, combinando formação teórica e prática.

A ideia do projeto é de que os jovens tenham a oportunidade de inclusão social com a oportunidade do primeiro emprego e possam desenvolver competências para o mundo do trabalho, enquanto os empresários ganham a oportunidade de contribuir para a formação dos futuros profissionais do país, difundindo os valores e cultura de sua empresa. Para isso, obriga-se empresas de qualquer natureza a empregarem e matricularem em cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem um número de aprendizes correspondente de 5% a 15% dos trabalhadores do estabelecimento cujas funções demandem formação profissional.

De acordo com o Manual da Aprendizagem (MT, 2013, p. 82), o contrato dos jovens pressupõe anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, além de matrícula e comprovação de frequência do aprendiz na escola, caso não haja concluído o ensino fundamental. Também é obrigatória a inscrição do aprendiz em programa de aprendizagem desenvolvido sob a orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica.

Na lei, é prevista a inclusão de jovens com deficiência dentro do projeto. Algumas ressalvas para isso são consideradas. Quando o jovem aprendiz é PcD, o contrato não se extingue pela idade, mas ainda é considerado o tempo de trabalho nesse regime por no máximo dois anos. Após isso, a ideia do projeto é que a tanto a empresa quanto o aprendiz estejam prontos para sua efetivação.

Ao contratar um jovem aprendiz com deficiência, a empresa não deixa de ser obrigada a cumprir a porcentagem de PcD prevista pela Lei das Cotas, pois são duas exigências legais visando proteger direitos distintos e que não se sobrepõem. O direito à aprendizagem profissional é em relação aos aprendizes, e o direito ao vínculo de emprego por tempo indeterminado é em relação às pessoas com deficiência.

Pelo Decreto nº 5.598 de 2005, que regulamenta a contratação de aprendizes, fica estipulado que a comprovação da escolaridade de aprendiz portador

de deficiência mental dedicar-se a considerar, sobretudo, as habilidades e competências relacionadas com a profissionalização e que, apesar do contrato de aprendizagem se extinguir quando o aprendiz completa vinte e quatro anos, essa regra não vale na hipótese de aprendizes com deficiência.

Outra normativa que delimita o projeto é a portaria do MT de Nº 723 (2012), a qual garante as adequações para a aprendizagem de pessoas com deficiência conforme Decreto nº 6.949. Nas suas diretrizes, fica garantido que o ingresso de PcD e de adolescentes e jovens em situações de vulnerabilidade sejam considerados pela sua capacidade de aproveitamento e não pela sua escolaridade. Além disso, estipula-se que:

[...] o atendimento às necessidades dos adolescentes e jovens do campo e dos centros urbanos, que exijam um tratamento diferenciado no mercado de trabalho em razão de suas especificidades ou exposição a situações de maior vulnerabilidade social, particularmente no que se refere às dimensões de gênero, raça, etnia, orientação sexual e deficiência. (DECRETO Nº 723, 23 DE ABRIL DE 2012.)

Com a intenção de reverter o histórico da baixa presença de pessoas com deficiência nos Programas de Aprendizagem Profissional, em 19 de novembro de 2008, o Ministério do Trabalho, numa iniciativa vinculada ao Compromisso pela Inclusão das Pessoas com Deficiência (Decreto nº6.215/2007) e da Agenda Nacional do Trabalho Decente, lançou o Projeto Piloto de Incentivo à Aprendizagem Profissional. Sua estrutura foi formada em 2009, quando criou-se o Comitê Pró Inclusão, o qual une associações não governamentais e órgãos públicos vinculados à educação, ao trabalho e à promoção social.

A iniciativa se mostrou muito efetiva ao comparar dados de apenas três anos de atividades. Em 2009 havia 63 aprendizes com deficiência, em 2012 esse número aumentou para 714. O estudo sobre a inclusão através dos programas de aprendizagem estipulados pelo governo se faz importante para que as organizações percebam que ela pode ir muito além da simples cobertura de cotas e que, com um processo, um local e uma estrutura adequados essas pessoas podem se desenvolver e conquistar igualdade e capacidades como os demais colegas.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A fim de colocar os objetivos deste trabalho em prática e buscar respostas pertinentes aos questionamentos, efetuamos uma pesquisa qualitativa, de cunho exploratório, por meio de entrevistas semiestruturadas. Segundo Gil (2002, p.117), entrevistas semiestruturadas são guiadas por relações de pontos de interesse que nós, entrevistadores, elegemos como importantes a serem explorados ao longo da entrevista. A pesquisa exploratória caracteriza-se como:

As pesquisas exploratórias têm como objetivo proporcionar uma maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou construir hipóteses. Seu planejamento tende a ser bastante flexível, pois é interessante considerar os mais variados aspectos relativos ao fato ou fenômeno estudado. [...] Em virtude dessa flexibilidade, torna-se difícil, na maioria dos casos, “rotular” os estudos exploratórios, mas é possível identificar pesquisas bibliográficas, estudos de caso e mesmo levantamentos de campo que podem ser considerados estudos exploratórios. (GIL, 2010, p. 27)

Para elaborar os roteiros, assim como, dialogar com as respostas das entrevistas, realizou-se uma pesquisa bibliográfica, na qual buscamos informações em artigos, livros, leis e teses para obter o máximo de conhecimento sobre os processos, conceitos e resultados da realidade das pessoas com deficiência, além de barreiras e facilidades para inclusão no mercado de trabalho. Para Moraes (2003), “toda análise textual concretiza-se a partir de um conjunto de documentos denominado corpus”. O corpus, - ou a matéria-prima da análise textual - é constituído essencialmente de produções textuais, as quais são significantes e a partir das quais são construídos significados em relação aos fenômenos investigados (MORAES, 2003).

Com intuito de investigar as dúvidas que surgiram na pesquisa bibliográfica sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e o papel do Estado, da instituição de ensino e da organização nesse processo, perguntas como: quais os procedimentos propostos pelo governo? Como são postos em prática pela instituição de ensino? Quais suas visões sobre a efetividade das leis e do projeto no mercado de trabalho para uma inclusão efetiva de jovens com deficiência no mercado de trabalho? Foram apresentadas aos entrevistados, conforme roteiros em anexo e,

através disso, pudemos realizar a prova teoria x prática, com a comparação das respostas que obtivemos com o levantamento bibliográfico a inclusão de deficientes no mercado de trabalho. Dessa forma, optou-se pela realização de entrevistas semiestruturadas, guiadas por uma relação de pontos de interesse e de relevância com cada entrevistado (GIL, 2002), com uma auditora do Ministério do Trabalho; com uma pedagoga da escola profissional e com uma gestora de Recursos Humanos de uma organização industrial.

Os dados obtidos foram analisados e, posteriormente, transformados em textos narrativos, seguindo orientações da análise textual: de categorização dos trechos das entrevistas, que implica na construção de relações entre as unidades de base, de modo a compreender como esses elementos unitários podem ser reunidos na formação de conjuntos mais complexos e articulados. (MORAES, 2003).

A primeira entrevista realizou-se na Superintendência Regional do Trabalho no Rio Grande do Sul, com a auditora fiscal do trabalho, Ana Costa, responsável por esse setor e por fiscalizar as empresas conforme Instrução Normativa da Secretaria de Inspeção do Trabalho- SIT Nº 98 de 15.08.2012. A entrevista durou cerca de 01h00m, a entrevistada não aceitou que gravássemos e, assim, relatamos a entrevista de forma escrita. Focamos no entendimento da realidade da inclusão de PcD no mercado de trabalho, com base nas empresas da Região Metropolitana de Porto Alegre. Dessa primeira entrevista decorreu a segunda, com a instituição de ensino, indicada pela auditora fiscal. Para verificar e analisar os processos da instituição de ensino, entrevistamos a pedagoga responsável pelos jovens aprendizes na busca por respostas sobre formas de inclusão e o papel do Estado nesse processo.

A entrevista seguinte foi com a instituição de ensino indicada como exemplar na preparação de jovens para o trabalho. Tivemos a oportunidade de conversar com a pedagoga responsável pelos jovens aprendizes, inclusive PcD, atendidos pela Lei nº 10.097/2000 (Lei da Aprendizagem), conforme Anexo II. A entrevista foi gravada e teve duração de 01h30m., não obtivemos autorização para nomear a instituição por questões burocráticas.

A organização foi representada pela coordenadora do projeto de inclusão de um grupo de empresas que são consideradas exemplares na questão de uma inclusão completa de acordo com as normas do governo e do projeto de

aprendizagem, com o diferencial de ter a maioria de sua cota coberta por pessoas com deficiência intelectual. A entrevista foi feita por aplicativo de mensagens instantâneas, que permite que as respostas fossem bem completas e gravadas, totalizando 0h33m de material. A gestora não permitiu que citássemos o nome da empresa por questões de sigilo.

Após a coleta de todos os resultados dessa etapa, dispomos as entrevistas em uma narrativa na qual analisamos as percepções acerca da experiência e visão dos profissionais, sobre a inclusão efetiva e na prática. Comparamos o retrato de realidade obtido nas entrevistas com o que pesquisamos em produções textuais e, posteriormente, fizemos a análise da situação das pessoas com deficiência que tiveram oportunidade de participar dos projetos de aprendizagem profissional e de preparação para o trabalho, na região metropolitana de Porto Alegre.

No próximo capítulo analisamos as categorias contempladas. Inicialmente, apresentando cada um dos pilares por meio de informações obtidas nas entrevistas, as quais nos informam a realidade do serviço prestado em relação às pessoas com deficiência. Em seguida, analisamos as situações descritas comparando-as entre si e, também, com as informações obtidas na pesquisa bibliográfica.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Procedemos com a análise de entrevistas realizadas com profissionais representantes dos três pilares fundamentais para a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho: o Estado, a escola e as organizações. Essa análise visa mostrar a realidade das pessoas com deficiência que buscam entrar no mercado de trabalho e como se dá o processo de inclusão, o papel de cada pilar nessa construção, suas facilidades e dificuldades. Uma grande ferramenta para a inclusão efetiva que vamos analisar é o ensino profissionalizante para aprendizes oportunizado pelo Estado.

4.1 O ESTADO

O pilar governamental da inclusão será avaliado por meio de entrevista feita com a auditora da Superintendência Regional do Trabalho no Rio Grande do Sul, a qual nos informou sobre o Projeto Piloto de Incentivo à Aprendizagem de Pessoas com Deficiência no estado. A entrevistada faz parte de uma equipe de 172 auditores, que têm como responsabilidade o controle e a fiscalização do estado. Na Superintendência Regional do Trabalho do Rio Grande do Sul há um núcleo específico para a igualdade no trabalho. Nesse âmbito, os auditores fiscais do trabalho são responsáveis por trabalhar em pró de leis de amparo ao trabalhador e às relações de trabalho. Suas atividades são todas de acordo com a instrução normativa 98 de 2012, ou seja, agindo seguindo o princípio da legalidade, pela qual, parte de ser feitas de acordo com o que a lei orienta, por se tratar de administração pública.

A entrevista versou sobre o trabalho de auditoria de empresas em geral, que é de responsabilidade desses profissionais, mas também sobre o projeto de preparação para o trabalho, por meio da aprendizagem, que visa o atendimento de todas as pessoas com deficiência, mesmo as mais excluídas, como as mentais e intelectuais.

O papel do fiscal não envolve a educação dos empresários, mas sim a fiscalização. Porém, conforme o aumento do interesse por parte dos empresários, o MT convida para que participem de eventos e seminários promovidos para atualização e disseminação de informações sobre os projetos do ministério que visem a conformidade do mercado de trabalho com as normas e leis, tal como a lei das cotas. Além disso, sempre se preconiza o diálogo na hora das visitas nas instituições e são confeccionadas cartilhas sobre os assuntos.

Embora a lei exista há 26 anos, ainda hoje algumas empresas não foram fiscalizadas devido aos poucos auditores para a função. Com esse dado e com a informação de que algumas empresas são reiteradamente multadas pelo descumprimento das cotas para pessoas com deficiência, os auditores puderam perceber dois comportamentos praticamente padrão no mercado de trabalho: as empresas tendem a só adequarem-se às normas após o risco de sofrerem as sanções e penalidades previstas em leis ou, inclusive, optam por pagar as multas

impostas ao invés de tomar as medidas necessárias ao preenchimento das vagas destinadas as PcD. Também nota-se que não se pode dizer que a lei basta para que a inclusão da pessoa com deficiência seja completa e ideal, pois ela é matemática. Há muitas lacunas para que essa ação seja ideal e os maiores obstáculos para que isso se desenvolva de uma melhor forma é o preconceito e a acessibilidade.

Outro comportamento observado com frequência pelos auditores fiscais do trabalho é uma grande oferta de vagas que nunca são preenchidas. Muitas, inclusive, anunciadas com predeterminações de tipos de deficiência que serão aceitas. Essa prática é ilegal, pois contraria a igualdade prevista nas normas legais. Mesmo assim, é possível verificar a ocorrência de discriminação, em sua maioria, durante os processos de seleção, quando os gestores, já na entrevista com os candidatos, dão a entender que certas deficiências não podem ser aceitas porque a empresa não possui adequação para esses profissionais.

O Ministério do Trabalho não possui um levantamento específico sobre os tipos de cargo que são ofertados e preenchidos por pessoas com deficiência, porém, é observada pelos fiscais que a grande maioria das vagas requerem baixa qualificação e oferecem serviços mais operacionais. Além disso, devido ao movimento atual do mercado de trabalho em crise, pessoas com maior grau de instrução são as que encontram maiores dificuldades de colocação no mercado de trabalho em cargos condizentes com suas qualificações. Isto é agravado na presença de algum tipo de deficiência e preconceitos decorrentes.

Há um abismo entre a fala das empresas de que não há PcD qualificadas e a realidade, conforme colocado pela auditora fiscal do trabalho. Realmente há impedimentos para essas pessoas em relação ao ensino, agravados pela desvalorização do mercado, o qual enxerga a pessoa com deficiência sob um estigma de incapacidade.

Dentro do contexto observado, em setembro de 2007, foi lançado o Compromisso pela Inclusão das Pessoas com Deficiência por meio do Decreto nº 6.215. Uma das diretrizes desse compromisso foi a ampliação da participação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho através de qualificação profissional, visto que é uma das maiores justificativa das empresas para a não efetivação de funcionários com deficiência, mesmo para isso assumam as sanções do não cumprimento da lei das cotas. (MT, BRASIL, 2008)

Com foco no objetivo proposto, o Ministério do Trabalho lançou, em 19 de novembro de 2008, o Projeto Piloto de Incentivo à Aprendizagem das Pessoas com Deficiência. Esse projeto propicia aos auditores fiscais do trabalho que, em seus contatos com as empresas, ao perceberem que a dificuldade no cumprimento das cotas para pessoas com deficiência é devida à falta de candidatos qualificados profissionalmente, possam informar às empresas e oferecer o instituto legal da aprendizagem profissional para que o problema indicado possa ser solucionado. Ao aceitar a parceria oferecida, a empresa ganha um aumento de, no máximo, dois anos para integralizar as cotas através da qualificação de pessoas com deficiência e assina um termo de comprometimento de fornecimento de aprendizagem, adequação ambiental e organização laboral para essas pessoas.

Além do incentivo à inclusão de pessoas com deficiência, o Projeto teve uma importância fundamental ao oferecer aprendizagem profissional a uma parcela de pessoas com deficiência rotineiramente preteridas, como as pessoas psicossociais, que envolve pessoas com problemas cognitivos e com deficiências mentais. A deficiência psicossocial - também conhecida por "deficiência psiquiátrica" ou "deficiência por saúde mental" foi aceita juridicamente como uma deficiência pela Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD) e adotada na Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas (ONU) em 13 de dezembro de 2006.

Embora seja uma restrição crônica, há tratamentos que são capazes de controlar os sintomas, o que permite que quem sofre desses transtornos possa se socializar com o auxílio da aprendizagem profissional. Um dos grandes impedimentos que essas pessoas sofrem o estigma de incapacidade para interação social e, para dirimir com essa ideia, criou-se, em Porto Alegre, uma segmentação de Programa de Aprendizagem específico para quem sofre de deficiência intelectual e transtornos mentais. Esse Programa teve como suporte o SENAC Comunidade, a Associação de Psiquiatria do Rio Grande do Sul, do CAPS, Cais Mental, entre outros.

Como resultado observado até então do funcionamento do Projeto, hoje o Rio Grande do Sul possui, de acordo com a auditora fiscal do trabalho, o dobro de pessoas com deficiência intelectual e mental atuando no mercado de trabalho em

comparação relativa com o restante do país e isso considera-se, em grande parte, ao trabalho de Aprendizagem desenvolvido pelo MT.

4.2 A ESCOLA: APRENDIZAGEM PROFISSIONAL

A instituição de ensino analisada é uma entidade que representa mais de meio milhão de empresas, as quais geram em torno de 1,3 milhões de empregos formais no comércio de bens, serviço e turismo. Como resultado de um protocolo firmado entre a escola e o Governo Federal, foi criado um programa de gratuidade em 2008 o qual visa a educação profissional de qualidade por meio de cursos a custo zero para pessoas com renda familiar per capita mensal inferior a dois salários mínimos federais.

Dentre as três opções de do programa, há os Cursos de Aprendizagem que são legislados pela Lei 10.097/2000 e regulamentados pelo Decreto nº 5598 de 1º de dezembro de 2005. Como a lei da aprendizagem exige que o jovem participe de cursos específicos, a instituição oferta esse conhecimento e tem um papel muito importante na inclusão dos aprendizes nas empresas, principalmente quando são jovens com deficiência.

O atendimento de aprendizes com deficiência foi iniciado em 2008, através da iniciativa da Superintendência Regional do Trabalho que convidou a instituição a ofertar turmas específicas para modalidades de deficiência intelectual e psicossocial de acordo com o Projeto Piloto de Incentivo à Aprendizagem de Pessoas com Deficiência no Rio Grande do Sul, acima descrito. A primeira turma específica, seguindo os parâmetros do que havia sido solicitado pela superintendência, foi formada em 2009 por meio de negociação com uma grande rede de supermercados, a qual preparou uma turma de 15 alunos com transtorno psicossocial. Todo o formato do curso é baseado nas normas e diretrizes previstas em leis. Através disso, a entidade cria programas de capacitação para os colaboradores para orientá-los a seguir um alinhamento das informações necessárias para o procedimento correto.

Antes de iniciar uma turma, a instituição faz uma reunião com a empresa para explicar todos os detalhes do programa, pois o objetivo principal é que o aprendiz, ao seu término, seja efetivado pela empresa e, para tanto, a organização precisa estar ciente das condições e o perfil dos aprendizes. Para lidar com as situações de

desconhecimento das empresas sobre o trabalho em questão, a escola se coloca à disposição para dúvidas, visitas, verificação de espaços, conhecimento sobre as atividades que os alunos e futuros empregados, efetuarão reuniões de sensibilização com os profissionais da empresa, que irão trabalhar com o aprendiz.

O caminho padrão a ser percorrido pelo jovem aprendiz, tanto com deficiência como sem, inicia-se pelo processo de seleção dentro da própria empresa. Ela escolhe os jovens e os encaminha para a instituição. Nesse processo, o jovem fica vinculado ao programa de acordo com a empresa, não podendo trocar de instituição. O que pode ser feito no andamento do projeto é a troca de setor ou de atividades, para adequá-las à experiência do jovem.

Para chegar ao curso, há também o encaminhamento de aprendizes por meio de parcerias e, também, o interesse direto de jovens que ficam sabendo do projeto e buscam a escola por conta própria. Nesse último caso, é feito um cadastro do jovem, mas seu aproveitamento dependerá de requisição da empresa, pois é ela quem seleciona os funcionários.

Quando o aprendiz encaminhado pela empresa tem como diagnóstico uma deficiência física, que não tenha tido problemas de alfabetização, ele é inserido nas turmas regulares de cursos profissionalizantes, onde são aceitos até 30 alunos com um professor por turma, na qual podem acompanhar as aulas em igualdade com os colegas.

Para os alunos com diagnóstico de deficiência intelectual moderada ou grave, ou seja, em que grande parte não é alfabetizada ou teve problemas de escolarização, a instituição oferece vagas em turmas específicas para alunos com deficiência. São turmas de no máximo 15 alunos com dois professores cada. Há também as turmas específicas para aprendizes com deficiência psicossocial, na qual ingressam jovens com diagnósticos como o de Esquizofrenia, TOC, entre outros transtornos.

Essa diferenciação na sala de aula leva em conta as dificuldades e as necessidades da aprendizagem para que possam absorver os conhecimentos necessários para uma inclusão correta nas empresas. O plano de curso seguido pela instituição é padrão nacionalmente, sendo assim, não há diferença de plano entre a turma regular e a específica, somente modificando-se a metodologia aplicada.

Em sala de aula, as turmas específicas veem o plano trabalhado de forma mais prática do que teórica com uso de laboratórios, como o de supermercados. Dessa forma, todos os alunos, inclusive os que não possuem alfabetização, recebem o conhecimento de maneira apropriada às suas necessidades. A entidade também recebe alunos através de parcerias, como a que possuem com a Secretaria Municipal de Educação (SMED) e o Projeto Capacitar.

A SMED possui um programa de preparação para o trabalho em que encaminha os jovens com deficiência intelectual que já demonstram estar preparados para ingressar no mercado de trabalho. No caso dessa parceria, a empresa não participa do processo de seleção. A secretaria encaminha os jovens, e a escola, informa às empresas que possui uma quantidade de aprendizes aptos a ingressar no mercado, a empresa faz a contratação com base nos pareceres que as professoras da SMED encaminham em relação aos determinados alunos.

O Capacitar é um projeto voluntário em que trabalham psiquiatras, terapeutas e psicólogos que fazem o acompanhamento de pessoas com deficiência psicossocial, a avaliação e o encaminhamento para participar do programa de aprendizagem. Nesse caso a empresa também atua como contratante. A grande maioria das pessoas atendidas já possui uma experiência de trabalho, mas que em alguns casos, em função da doença, tiveram que se afastar por um determinado período e estão em busca de uma recolocação no trabalho.

Quando a PcD tem como diagnóstico a deficiência psicossocial é encaminhada pelas instituições parceiras, sendo alocadas em turmas específicas, com exceção de deficiências intelectuais leves, pois nesse caso os alunos conseguem ser alfabetizados e podendo ser inclusos em turmas regulares.

A instituição parceira fica responsável por fazer as avaliações dos aprendizes, mas a escola tem a responsabilidade de organizar reuniões para receber informações sobre seus desenvolvimentos e suas dificuldades, tanto na parte teórica quanto durante a prática, e, assim, poder seguir as ações necessárias ao bom andamento do aluno no projeto.

Este projeto de aprendizagem não possui divulgação para o público externo, principalmente pelo fato do aprendiz necessitar ter registro anterior na carteira de trabalho para que tenha direito. A entidade participa de feiras e projetos, na qual

divulga seus serviços para que as empresas conheçam o projeto, não só voltado para às PcD, mas de aprendizagem em geral.

4.3 O TRABALHO: UMA ORGANIZAÇÃO EXEMPLAR

A empresa analisada é de grande porte, constituída por um grupo de empresas diferentes e líder de mercado. Hoje, em conjunto, são um total de 2.500 de funcionários trabalhando no grupo. Os principais segmentos dos itens são de produtos de utilidade doméstica, ferramentas e material para limpeza pesada. Hoje a organização tem 102 pessoas com deficiência contratadas, sendo que a maioria é contratada pelas três maiores empresas do grupo. Por uma opção da própria entidade, a maior parte das PcD tem deficiência intelectual - em mais de 70%.

O processo de contratação de pessoas com deficiência aconteceu após sua participação, em 2011, de um programa de aprendizagem no qual foi aberta uma turma de pessoas com deficiência intelectual junto a instituição de ensino, para que após o treinamento integrassem no quadro de pessoal. O projeto deu muito certo e observou-se que as pessoas contratadas conseguiram se integrar à empresa, sendo bem recebidas e aceitas. Desde então, a empresa passou a fazer mais turmas de aprendizagem e, por isso, hoje é grande o número de funcionários com deficiência intelectual. Além disso, também tem funcionários com deficiência física, auditiva e visual.

Em 2009, a empresa começou a ser fiscalizada em relação a Lei das Cotas. Nessa época, já haviam algumas pessoas com deficiência contratadas, embora em número reduzido, então não houve mudanças significativas em termos de acessibilidade devido à legislação. O que precisou ser feito foi a criação de um projeto para que a equipe responsável por gerir o programa de inclusão tivesse um prazo de implantação e pudesse preencher as cotas. Hoje a empresa está com a cota completa. Para chegar a esse resultado, envolvendo mais de 100 pessoas, foi necessário um trabalho grande de captação de pessoas.

A relação da empresa com o Ministério do Trabalho é muito positiva. A organização é seguidamente requisitada pelo Ministério para apresentar seu programa como exemplo a outras empresas. Sabe-se que, a cota estar completa

hoje atribui-se, principalmente, ao programa de aprendizagem. Além disso, a contratação de pessoas com deficiência intelectual ocorre muito em função das capacidades que elas conseguem desenvolver dentro do projeto de aprendizagem que, de acordo com a gestora da organização, são muito ricas.

A experiência é muito valorosa. Há casos de profissionais já adultos, com mais de 30 anos e que até então não tinham tido nenhuma experiência profissional (em alguns casos, não sendo alfabetizados devido a algum tipo de retardo mental mais severo ou com baixa escolaridade), recebem a oportunidade de ter seu primeiro emprego na empresa. A organização percebeu que o Programa de Aprendizagem permitia um período maior para conhecer os novos profissionais, pois conseguem fazer o acompanhamento das turmas e participar de todo processo desde a seleção, o que os possibilita conhecer todas as questões e características dessa pessoa, inclusive suas famílias, consideradas referências.

O acompanhamento do aprendiz pela empresa se inicia ainda na instituição de ensino. Nessa etapa, profissionais responsáveis pela inclusão na organização fazem visitas periódicas à escola e recebem relatórios que descrevem o desempenho das PcD como, por exemplo, informações sobre quais processos a pessoa tem mais facilidade. Além disso, a empresa trabalha com algumas oficinas levadas na instituição, nas quais são apresentados produtos da empresa e são simuladas algumas linhas de produção ou atividades da área administrativa. Esse recurso serve não só para que o aprendiz tome conhecimento das futuras atividades, mas também para que a empresa perceba o que é preciso adaptar e se preparar para receber o profissional. Dentre as adequações iniciais, está a conversa com os gestores da área na qual a pessoa irá trabalhar para que já saibam sobre o perfil das habilidades do futuro contratado, os pontos de atenção que se dá em relação à segurança e acessibilidade.

Na análise inicial, avalia-se se alguns dispositivos precisam ser criados ou se algumas adaptações no processo precisam ser feitas. Um exemplo dessas adaptações é que, enquanto um profissional sem deficiência executa um processo completo, para a pessoa com deficiência acaba sendo necessário quebrar o mesmo processo por alguma razão, como falta de alfabetização ou alguma limitação física e então outro profissional assume o final do processo. A empresa também se

preocupa em encontrar formas para que a pessoa consiga contribuir mais e se desafiar a superar obstáculos.

Na produção e no administrativo foram criadas algumas normas e fluxos no sentido da adaptação e também se organizou uma rede de parcerias. Há uma grande parceria com as famílias que acompanham o aprendiz na empresa, uma estrutura de segurança do trabalho que também participa de todo processo de construção dessas adaptações e avaliação desses postos de trabalho e uma equipe de medicina do trabalho também é envolvida.

Boa parte dos profissionais com deficiência foram captados juntos a algumas instituições. A organização divulga vagas pelas APAE's da região e tem parceria com uma escola especial para pessoas com deficiência intelectual em São Leopoldo. Possuem, também, um grande contato com um instituto reconhecido de Canoas e divulgam seu projeto em uma escola para surdos em Esteio. O trabalho da empresa envolveu, em grande parte, ir atrás dessas instituições e, em alguns casos, foi necessário fazer reuniões nas escolas com os pais para explicar sobre a empresa. Nessas reuniões eram informadas as possibilidades, os ganhos, o que mudaria na vida da família, o que seria preciso para a adaptação e, assim, foram sensibilizando também as famílias. Em muitos casos, observou-se que as famílias tinham muitos receios, como o de abrir mão de algum benefício, como o BPC, o qual teriam que parar de receber para entrar no mercado de trabalho. Percebeu-se que os parentes tinham medo de largar seu familiar em uma empresa grande, pois, muitas vezes, essa pessoa nunca, ou muito pouco, saía de casa.

A empresa costuma fazer divulgação, em seus canais de seleção de candidatos, como sites de busca de emprego e redes sociais voltadas para esse fim, mas, foi comprovado que junto às instituições é conseguida uma maior adesão, por isso optam por fazer o fluxo via instituições. O MT também indica alguns profissionais para as vagas e, dessa forma, os aprendizes chegam até a empresa.

A diferença da seleção das pessoas com deficiência para a seleção dos demais profissionais é uma mudança no fluxo de seleção. O processo seletivo para pessoas sem deficiência é conduzido pela área de recrutamento e seleção em conjunto com o gestor da área. Já a seleção das PcD envolve um número maior de pessoas, inclusive uma pessoa da área de treinamento e desenvolvimento focada apenas na seleção de profissionais com deficiência. A diferença existe, pois, a

empresa tem a necessidade de conhecer bem as características do profissional que está recrutando. Com o passar do tempo, a equipe já adquiriu experiência para saber, por exemplo, que determinada medicação que o funcionário com deficiência toma faz com que ele tenha que chegar em um determinado horário na empresa, assim como que, dependendo de certas limitações, o profissional não poderá fazer uma carga horária completa. Todos esses apontamentos, percepções e análises são vistas durante o processo seletivo.

Quando se trata dos projetos de aprendizagem, a empresa tenta, primeiramente, entender a pessoa, como suas intenções na empresa e relação com o trabalho. Outro ponto que é um diferencial é a necessidade de proximidade, principalmente em casos de deficiência intelectual, da família da PcD para poder conduzir o processo e fazer a gestão do profissional. É preciso um cuidado maior, pois há pessoas em várias condições, inclusive que tem tutores legais porque não respondem sozinhas por seus atos. A proximidade com as famílias é de dedicação constante, tendo cadastrados todos os contatos possíveis atualizados e, periodicamente, a empresa chama os familiares ao local de trabalho para estreitar ainda mais o vínculo.

Já houve caso de um profissional ter uma convulsão no local de trabalho, por exemplo. Para esse tipo de situação, tem-se um fluxo e uma instrução de trabalho de como os colegas mais próximos -considerados como referência- necessitam atuar, o papel da segurança do trabalho, da área de medicina entre outros, e dentro desse fluxo um familiar precisa estar disponível em tempo real para auxiliar no que fazer com a pessoa.

Quando a empresa iniciou o projeto de inclusão, durante o período de implantação, foi feito um trabalho de sensibilização extensiva por todas as áreas. Foram criados materiais impressos, divulgação em todos os canais de comunicação, palestras para as equipes e um programa de apadrinhamento para que a PcD tivesse colega de referência em todas as áreas. Os padrinhos são pessoas que se disponibilizam a ter uma proximidade maior com a pessoa com deficiência. Para manter o nível de sensibilização ideal, uma série de procedimentos são adotados. Uma das atitudes foi colocar uma instrutora de treinamento focada na pessoa com deficiência circulando nos postos de trabalho para fazer a conexão da gestão e dos

colegas com esse profissional, ajudando em sua integração que, principalmente tratando-se da deficiência intelectual não é um processo fácil.

A empresa disponibiliza cursos para os novos funcionários que terão contato com as PcD em sua área. Quando uma pessoa entra na empresa e vai trabalhar em uma área que tem uma PcD, é ofertado para ela um treinamento específico de sensibilização e para explicar questões mais práticas sobre o trabalho de e com uma pessoa com deficiência. Todos os gestores que tem uma pessoa com deficiência intelectual em sua equipe ou que irão assumir uma posição de gestão de equipe com uma PcD também recebem um treinamento de sensibilização e um treinamento prático, porém, nesse caso, voltado para a gestão. Nesse caso preocupa-se para que ele tenha conhecimento sobre normativas para que saibam como agir em todas as situações previstas. Todos os treinamentos são registrados e deixa-se um canal aberto muito forte entre a gestão e os responsáveis pelo projeto de inclusão.

Além disso, a empresa oferece cursos de Libras *in company* pelo menos uma vez ao ano, dependendo da demanda, para qual são chamadas a participar as áreas que têm mais contato com os surdos. Também é promovida, anualmente, a Semana da Inclusão a qual é bem focada na sensibilização de todos. Todo ano essa semana tem um tema específico, em 2017 foi “habilidades que superam limites”.

Para falar sobre o assunto, trouxeram vários casos em forma de palestras, de vários profissionais com deficiências diversas, contando sua trajetória. Essa experiência foi bem aparada por um trabalho com as PcD para que manifestassem seus interesses. No mesmo ano também se investiu em um filme voltado para o projeto de inclusão com intuito de mostrar que a habilidade e a capacidade das pessoas superam os limites que uma deficiência impõe e que elas só precisam de uma oportunidade de trabalho. Para lidar com tantas atividades, a empresa já possui um calendário específico para execução dessas ações para que sejam cíclicas tornem-se procedimentos padrões quando ocorre uma mudança de área ou entrada de novos funcionários na empresa.

Felizmente, praticamente não houve situações graves de preconceito ou discriminação dentro da organização, isso justamente ao fato de trabalharem de forma muito extensiva com comunicação e a sensibilização. Com os gestores essa situação nunca aconteceu, pois, a empresa trabalha muito com eles sobre o olhar para a pessoa com deficiência no sentido de desafiar essa pessoa. “O que mais

esse profissional pode fazer? Quais outras atividades ele pode ser incluído”. Nesse momento vê-se muito a importância do profissional de treinamento voltada para esse público específico. Com ele é trabalhada a verificação de capacidades e de remuneração e, de acordo com o orçamento de gestão da área, é revisto. A empresa tem um sistema de promoções também de cargo que são acessíveis igualmente as PcD. Situações de discriminação entre colegas as vezes ocorre, mas avaliou-se que não chega a ser casos de discriminação realmente, mas sim de falta de entendimento da situação e compreensão das capacidades da PcD. Quando isso ocorre, trabalha-se com o profissional através de conversas.

Como a pessoa com deficiência é sempre acompanhada, quando há uma situação que os incomodem eles comunicam à gestão e é orientada de que forma a organização pretende analisar e resolver o ocorrido. O problema observado é de que a maioria dos funcionários estão alocados na parte industrial, o que leva a compreensão sobre sua baixa escolaridade e falta de conhecimento em relação aos tipos de deficiência, como elas funcionam, se a pessoa pode realmente trabalhar, etc. Nunca ocorreu uma situação mais grave que exigisse uma atuação mais severa, mas, pela empresa ter um posicionamento bem forte em relação às diferenças, não só da deficiência, mas todas as diferenças em geral, caso ocorresse trabalharia-se com medidas disciplinares.

A empresa tem profissionais com deficiência atuando em todas as áreas, não há um cargo ou setor específico para PcD. Isso acontece não só pela cultura organizacional, mas também pelo volume de PcD que a empresa administra. A maioria acaba por ocupar cargos na área industrial, pois é onde a empresa mais possui postos de trabalho e onde mais facilmente os funcionários com deficiência têm habilidades para serem inseridos. Contudo, a empresa tem vários profissionais, inclusive com deficiência intelectual, atuando na área administrativas. Busca-se sempre oportunizar para que esse profissional esteja em uma posição de acordo com os conhecimentos e habilidades para os quais ele tem se preparado, como quando o funcionário apresenta ter feito curso específico, a empresa se preocupa em realoca-lo de acordo com o nível de conhecimento adquirido.

Outra opção que é oportunizada são as promoções internas. Nesse caso o profissional pode começar sua carreira na empresa em uma determinada área, e, ao participar de processos seletivos internos, ser inseridos em outras áreas. Há

gestores com deficiência física trabalhando na empresa e, a essa possibilidade corresponde a escolaridade que eles atingiram e da análise da sua função que precisa estar plenamente atendida, no mais a empresa não gera nenhum tipo de impedimento ou limitação para o crescimento na carreira.

A empresa observou uma necessidade de modificar sua cultura organizacional no momento da implantação da Lei de Cotas. Embora todo o procedimento tenha sido baseado na sensibilização, as pessoas sabiam que todas as mudanças estavam diretamente relacionadas com o cumprimento da lei e que a empresa não tinha escolha.

Com o tempo, foi-se trabalhado para tirar o foco da norma e criar um posicionamento de inclusão, desenvolvimento e desafio, pois as PcD são muito desafiados a superar barreiras e essa atitude causa uma mudança muito importante nos colegas quando percebem que a pessoa com deficiência consegue conviver normalmente, fazer brincadeiras, conversar e até expor ter uma vida parecida com as suas, com o passar dos anos se desenvolveu uma sensibilização natural, chamada de inclusão de fato. Hoje não é mais necessário forçar uma inclusão, ela acontece naturalmente e a convivência entre colegas está muito tranquila.

Para todo esse processo de mudanças e implantações, a empresa teve que investir bastante, especialmente em relação às barreiras atitudinais que hoje já foram superadas. Porém, esse trabalho tem o compromisso de ser contínuo para manter e/ou melhorar a qualidade dos processos. A semana da inclusão, por exemplo, tem um investimento importante por parte da empresa. Os materiais de comunicação, as palestras, o tempo das pessoas que são alocadas para participar, tudo é visto como investimento e necessita de recursos. Além disso, é mantida uma pessoa com salário exclusivo para o programa de inclusão.

Outro investimento importante é para a acessibilidade arquitetônica. Em todas as obras novas são adotadas normas de acessibilidade para pessoas com deficiência visual e cadeirantes. Os investimentos maiores em acessibilidade aconteceram, principalmente, nos últimos 3 anos, como na adaptação de banheiros, vestiários e num novo elevador com espaço confortável para cadeirantes. A preocupação da empresa estende-se para seu entorno. Tanto a parada de ônibus quanto as calçadas possuem acesso tátil para cegos. A conquista por recursos foi aos poucos.

Ao perceber os resultados positivos que essas ações traziam para a empresa, a direção passou a dar mais atenção para o projeto e liberar cada vez mais recursos.

Um dos grandes objetivos do Projeto de Aprendizagem é ver os aprendizes sendo efetivados ao final do programa. Hoje, a média de efetivação é em torno de 80%, considerada como alta. Houve casos de turmas que conseguiram ser efetivadas quase em sua totalidade. Ao receber a efetivação o aprendiz não deixa de ser acolhido, muito pelo contrário, há sempre um trabalho de acompanhamento da área de desenvolvimento junto com a gestão, pois a empresa entende que o processo de aprendizagem é contínuo e, embora ele seja um profissional contratado, eles precisam sempre estar trocando informações com a gestão para que ela tenha uma visão sobre as adaptações implementadas e suas novas demandas.

A organização mantém um controle das pessoas que passaram pelo curso de aprendizagem e que foram efetivados, assim como dos que não foram e suas motivações para isso. A maior parte dos casos de não efetivação é consequência de escolhas da própria família que não se sentem preparadas para abrir mão do BPC. Essa insegurança aparece, pois enquanto estão no projeto de aprendizagem ainda o recebem cumulativamente ao salário, diferente de quando são efetivados, momento em que o benefício é suspenso.

Porém, casos em que a pessoa realmente não se adequa ou que o profissional não gosta da empresa foram muito poucos, em torno de apenas dois ou três até hoje. A empresa faz o acompanhamento sistemático tanto com profissionais que entraram pelo projeto de aprendizagem como com os que entram diretamente por vagas ofertadas ao público. Para isso há uma forte preocupação com indicadores. É feito um mapeamento de todos os profissionais: suas dificuldades, impedimentos, habilidades, mobilidades e etc.

Há também o controle de profissionais que saem da empresa. Para esse processo ocorrer e um profissional ser desligado, há um cuidado de repassar ao funcionário, antes da decisão, todas orientações. É solicitado um feedback a ele, são feitas reuniões de registro e a empresa só toma a decisão em último caso e, nisso, rapidamente é necessário iniciar o processo de substituição.

5 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Conforme analisamos a importância do indivíduo em uma função social (como sua presença no mercado de trabalho) e vimos o quanto os projetos de aprendizagem e as leis têm contribuído para o aumento no número de pessoas com deficiência empregadas, concluímos que para a situação analisada em meio a preconceitos e omissões, o Estado tem um papel fundamental e que seus esforços voltados para a educação se somam numa equação com resultado muito positivo. O benefício vai muito além do indivíduo com deficiência ou reabilitado, pois o fato dele precisar desfrutar de posição e função social é tão importante para a sociedade quanto para ele. (DRUCKER, 2001, p. 19). As escolas não promovem oportunidades para a preparação e/ou capacitação dos jovens e adultos ditos “normais”, quiçá para os com deficiência intelectual, por isso é necessário atentarmos para a questão da empregabilidade desses sujeitos, no que diz respeito a sua capacitação. (REDIG, CARLOU, 2013)

Sendo assim, todo esforço possível de ser feito em qualquer dos pilares que recebam as PcD são um avanço para a autonomia, a independência, a igualdade e a socialização dessas pessoas. Em consonância com a importância do ensino escolar, nota-se que os profissionais mais valorizados no mercado estão em posições que exigem, além de uma boa quantidade de educação formal, a habilidade em adquirir e aplicar conhecimentos teóricos e analíticos, além do hábito de aprendizado contínuo (DRUCKER, 2001, p. 47) e, por isso, busca-se estimular os profissionais com deficiência a se desafiarem constantemente.

Para uma melhor análise da situação verificada, separamos os principais assuntos comentados pelos entrevistados por tópicos. Em cada um, dispomos sobre suas visões e soluções em paralelo com o que foi encontrado na pesquisa bibliográfica.

5.1 O DIFERENCIAL DA APRENDIZAGEM PROFISSIONAL

No Brasil, a educação especial é largamente utilizada para o processo de aprendizagem de pessoas com deficiência e, nesse local é comum atividades como oficinas pedagógicas para tentar ensinar a esses indivíduos as atividades que

ocorrem no mercado de trabalho. Porém, elas não cumprem com a função de mimetizar realmente uma empresa, pois, nesses locais, as atividades laborais não têm remuneração, o que faz com que os alunos não sejam treinados para compreender as regras do mercado de trabalho capitalista.

Entretanto, o fato de esses sujeitos estarem em contato com esse tipo de atividade traz benefícios na medida em que os ajuda a desenvolver autonomia, mas de forma descontextualizada da competitividade mercadológica. (REDIG, CARLOU, 2013). Tanaka e Manzini (2005), também evidenciam outras críticas em relação a esses procedimentos que esses programas utilizam. As atividades comumente ensinadas (artesanato, tapeçaria e marcenaria), são selecionadas mais em função dos recursos materiais disponíveis e da tradição institucional do que da demanda do mercado de trabalho, mais uma vez não inserindo as PcD numa experiência real como seria importante para a inclusão delas. A junção do aprendizado com a experiência prática remunerada é o grande diferencial que faz com que o projeto de Aprendizagem tenha um grande valor social. Aceita-se a ideia de um modelo social, no qual os impedimentos descritos como inerentes aos deficientes, na verdade, derivam apenas da dificuldade da sociedade enxergar essas pessoas como capazes e também se preocupa com a acessibilidade para que o processo ocorra em igualdade mediante diferenciais fisiológicos.

Nesse momento, concordamos com o artigo de Redig e Carlou (2013), quando colocam que a formação profissional se configura como uma possibilidade não só formativa, mas também humanizadora. Conforme Gil (2012), podemos concluir que, com uma experiência de uma escola com inclusão efetiva e nisso incluímos a instituição profissionalizante que analisamos - a qual segue as normas do Governo - haveriam alunos com as mais variadas características, jeitos e modos de ser, chegando ao mercado de trabalho conscientes de seu potencial e não com uma síndrome de desvalorização imposto pela sociedade.

Além disso, as empresas valorizando a diversidade, contribuem para a sustentabilidade e o fortalecimento da economia, pois teria maior contingente de cidadãos aptos a contribuir com seu trabalho e qualificação profissional.

5.2 A IMPORTÂNCIA DE UM MODELO ESTRUTURADO

A organização que analisamos é considerada um exemplo de ações para o próprio MT e para os autores do trabalho. Suas práticas, além de darem espaço para que a pessoa com deficiência se desenvolva e se desafie, promovem um acolhimento multidisciplinar que ampara e dissolve qualquer dificuldade que eles possam encontrar, tanto sobre barreiras arquitetônicas, processuais e também atitudinais. Grande parte do resultado positivo observado na empresa advém do forte esforço na sensibilização de todos os funcionários e gestores da empresa.

Considerando o que diz Fiorelli (2008, p. 36), o conceito de mundo determina seu comportamento. Quando os profissionais são inseridos em um ambiente no qual as pessoas com deficiência têm oportunidade de mostrar suas habilidades com respeito a sua realidade, ele percebe a questão da deficiência com naturalidade, mudando a sua visão de mundo. Isso pode ser observado quando retomamos as palavras da entrevistada responsável pela organização sobre, depois de anos de mudança gradual de cultura, a inclusão de PcD tornou-se natural e não precisa ser forçada.

Outro conceito que justifica a eficácia da empresa, de acordo com o autor, é de que os seres humanos adquirem maiores possibilidades de comportamentos pela observação de um modelo. (FIORELLI, 2008, p.44) Além de ser um modelo para os próprios funcionários, a empresa pode ser referência para outras que não creem em uma possibilidade real de inclusão.

Conforme Ribas (2007), não podemos dizer que a empresa tem apenas um papel econômico na sociedade, pois tem um papel social muito relevante que deve estar atrelado ao econômico. Seguindo por essa lógica, tanto a instituição de ensino quanto a organização fazem um belo trabalho, visto que seu papel social traz à muitas pessoas a oportunidade de se sentirem inseridas na sociedade.

5.3 AS BARREIRAS PARA A INCLUSÃO

As principais barreiras para inclusão de pessoas com deficiência são, unanimemente entre as palavras dos três pilares verificados, o preconceito e a discriminação. Conforme o Art 4º da Lei 13.146, “toda pessoa com deficiência tem

direito à igualdade de oportunidades com as demais pessoas e não sofrerá nenhuma espécie de discriminação” (Lei nº 13.146, 2015), mas isso, infelizmente, é uma realidade.

Como disse a auditora fiscal do trabalho, muitas empresas impõem impedimentos relativos à acessibilidade (não ter intérpretes de libras, tecnologias assistivas ou espaço físico não apropriado) para justificar a não contratação de pessoas com deficiência, porém, esta atitude é considerada crime de discriminação, visto que o primeiro inciso da mesma lei informa que se considera discriminação em razão da deficiência, por ação ou omissão, conforme: Art 4º “(...) §1º impedir ou anular o reconhecimento ou o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais de pessoa com deficiência, incluindo a recusa de adaptações razoáveis e de fornecimento de tecnologias assistivas. (Lei nº13.146, 2015)

Podemos observar que a lei é o pilar do Estado em uma ação afirmativa para garantir o direito à acessibilidade para as pessoas com deficiência. A partir disso, tanto a instituição de ensino quanto a organização necessitam exercer seus papéis de acordo com a normativa. A escola com acesso e tecnologia pra passar conhecimento adequado as PcD's e a organização com acessibilidade para receber os aprendizes e funcionários com respeito as suas reais limitações, sem impedir que exerça suas habilidades. Quando isso ocorre de forma harmônica, a inclusão da PcD torna-se completa.

5.4 A NECESSIDADE DE INFORMAÇÃO

Conforme o relato das três entrevistadas, a informação é um benefício para todo o processo, pois o desconhecimento acarreta em continuidade de preconceitos. Como visto nos exemplos, quando se esclarece sobre o real potencial das pessoas com deficiência e apresenta-se resultados positivos, como os da organização analisada, muitos impedimentos baseados em justificativas errôneas deixam de permear o imaginário de gestores que decidem implantar um processo.

Há um grande esforço dos três pilares nesse quesito. O Estado promove não só as políticas públicas, mas também seminários, materiais impressos e eventos sobre o assunto. Já instituição de ensino leva informações do Projeto Aprendizagem

a feiras das quais participam, em que estão, empresas que podem se beneficiar do projeto. A organização divulga informações em escolas e canais de comunicação para que tanto as pessoas com deficiência quanto suas famílias se sintam seguras ao conhecer suas ações.

Sabemos que o caminho ainda é longo para que as dúvidas e os preconceitos sejam solucionados e mais empresas possam adotar processos tão inclusivos como os da organização analisada e sabemos que isso só ocorrerá, cada vez mais, com a disseminação de informações sobre os projetos, as leis, as possibilidades e a realidade das pessoas com deficiência.

5.5 A DIFICULDADE DE EFETIVAÇÃO

De acordo com a instituição de ensino, entre 2009 a 2017, foram matriculados 443 aprendizes em turmas específicas para alunos com deficiência. Desses, apenas a metade concluiu o curso e, dos que concluíram, somente 158 foram efetivados até o momento. Embora o ideal do projeto ao ser pensado pelo Estado e pelas diretrizes da instituição seja a efetivação do aluno na empresa, ainda se encontra dificuldades quando vemos que apenas $\frac{1}{4}$ dos aprendizes conseguiram sua vaga efetiva.

Dentre os motivos para não formarem um vínculo empregatício após o fim do projeto, estão a não adequação do profissional à empresa e, majoritariamente, a escolha de continuar recebendo benefícios assistenciais que são interrompidos durante o tempo que a pessoa tem a carteira de trabalho assinada, já, enquanto a pessoa está no projeto de aprendizagem, o benefício pode ser somado ao salário. Pela informação da organização que possui um modelo ideal, 80% dos aprendizes que entram na empresa acabam sendo efetivados.

Dos 20%, de acordo com a gestora, dois ou três não se sentiram bem trabalhando na empresa, os demais tiveram como motivação a questão do BPC e a escolha das famílias de não abrir mão de um benefício que elas consideram como seguro por medo de que a PcD pudesse ser demitida e ficar sem benefício e sem salário. Essa justificativa poderia entrar em mais um ponto comum da falta de informação.

Hoje, de acordo com a auditora fiscal do trabalho, o beneficiário pode solicitar a continuidade do recebimento ao ser desligado da empresa, basta passar

novamente por uma avaliação do INSS que envolve não só um médico perito, mas também um assistente social que verificará todo o contexto de vida da PcD e poderá considerá-la passível de receber, novamente, o benefício assistencial.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Para responder aos objetivos determinados, este trabalho fez uma análise da inclusão de pessoas com deficiência, contribuindo para desmistificar muitos preconceitos que envolvem esse processo. Para tanto, avaliamos a inclusão do ponto de vista dos três principais atores envolvidos no processo de inclusão, aqui chamados pilares: o Estado, a escola e o trabalho, por meio das organizações.

Não estamos, com isso, excluindo as pessoas com deficiência de seu papel ativo e produtivo nesse processo, mas entendemos que para que a inclusão ocorra ela necessita de pré-condições, que dependem dos pilares referidos.

Tivemos a possibilidade de entrar em contato com os pilares, por meio de entrevistas com uma auditora fiscal do trabalho, uma pedagoga da instituição de ensino referida pela auditora fiscal e com uma gestora de uma organização com um programa exemplar na inclusão de PcD. A partir desse material, pensado a priori e questionado em um roteiro semiestruturado, procedemos na análise textual (MORAES, 2003), que preconiza a construção de categorias, que possibilitaram a comparação dos dados obtidos, assim como a compreensão dos fenômenos investigados.

Mediante os exemplos e a bibliografia analisada, concluímos que há três maiores empecilhos para a inclusão completa das PcD no mercado de trabalho: o preconceito, a falta de acessibilidade e a pouca eficácia e direcionamento do ensino ainda na fase escolar. A pessoa com deficiência está inserida em uma sociedade que ainda não reconhece plenamente suas capacidades e isso prejudica muito o seu desenvolvimento.

Diante das instituições investigadas, observou-se que, com um trabalho conjunto dos três pilares, é possível uma inclusão plena e benéfica tanto para a pessoa com deficiência, quanto para a empresa. Para isso, um acompanhamento especial na organização, o cumprimento das leis e uma trajetória escolar em bases

regulares e com acessibilidade para a PcD é imprescindível. Além disso, ações voltadas para outras acessibilidades, como a arquitetônica, tecnológica e atitudinal, são essenciais.

Outra conclusão que podemos chegar por meio desse estudo é que, a partir do momento que a inclusão começa a ser colocada em prática, as pessoas que convivem com as PcD no trabalho se conscientizam e tendem a aceitar melhor as diferenças, traçando uma linha mais clara entre o que é imaginário e o que é realidade. Com isso, a inclusão começa a se tornar mais naturalizada, parte do cotidiano das pessoas no trabalho.

Sendo assim, as ações tomadas pelo Estado, pelas instituições de ensino e pelas organizações são de suma importância. A evolução dos programas governamentais, embora ainda contenha falhas, é o que disciplina e influencia o mercado a receber e incluir as pessoas com deficiência, prezando por alguns princípios, como a igualdade substancial. Já a evolução no olhar da gestão frente às PcD faz toda a diferença, visto que muitas empresas cumprem a lei mas deixam a desejar no tratamento e acompanhamento dessas pessoas, o que não é positivo nem para a empresa, nem para o profissional. Ou seja, quando há uma preocupação com inclusão e são tomadas atitudes frente a isso, a relação se torna benéfica para ambos. Programas que visam a educação profissional efetiva de pessoas com deficiência acabam com falácias organizacionais que veem a pessoa como incapaz de desempenhar papéis que, na realidade, podem ser efetuados por elas de forma plena quando são estimuladas por meio de um ensino que respeite suas diferenças.

O trabalho teve algumas limitações no sentido de que os estudos existentes sobre a inclusão normalmente tratam de um pilar em específico e fizemos um esforço de análise e integração para que fosse possível discutir os três atores em conjunto. Para tanto, buscamos encontrar estudos atuais nos quais foram feitas pesquisas sobre a realidade da situação pelo país. Pretendemos que nosso trabalho propicie uma maior conscientização e reflexão sobre a importância do esforço conjunto entre os três pilares como forma de criar um modelo ótimo para alcançar os objetivos almejados em relação à inclusão, visto ser o canal no qual o assunto é mais difundido.

Diante do exposto, esperamos que esse trabalho contribua, através da disseminação de informações sobre a inclusão, para que cada vez mais as

empresas se conscientizem que as barreiras que impedem a inclusão estão na acessibilidade e preconceito não nas capacidades das pessoas com deficiência. Afinal, elas ficam evidentes quando a PcD recebe uma oportunidade de mostra-las, como visto nos exemplos apresentados.

REFERÊNCIAS

ALBAGLI, S. Conhecimento, inclusão social e desenvolvimento local. **Revista Inclusão Social**. Brasília, v. 1, n. 2, p. 17-22, abr./set. 2006. Disponível em: <<http://www.uff.br/ppgci/editais/cis.pdf>>. Acesso em: 23 nov. 2017.

ARAUJO, J., SCHMIDT, A. A inclusão de pessoas com necessidades especiais no trabalho: a visão de empresas e de instituições educacionais especiais na cidade de Curitiba. **Revista Brasileira de Educação Especial**. vol. 12, n.2, Marília, mai/ago 2006. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-65382006000200007>. Acesso em: 23 nov. 2017.

BERTUCCI, Janete Lara de Oliveira. **Metodologia básica para elaboração de trabalhos de conclusão de curso (TCC)**: ênfase na elaboração de TCC de pós-graduação Lato Sensu. São Paulo: Atlas, 2009.

BISOL, C. PEGORINI, N., VALENTINI, C. Pensar a deficiência a partir dos Modelos Médico, Social e Pós-Social. **Cadernos de Pesquisa**, São Luís, v. 24, n. 1, jan./abr. 2017. Disponível em: <<http://www.periodicoseletronicos.ufma.br/index.php/cadernosdepesquisa/article/view/6804/4367>>. Acesso em: 19 nov. 2017.

BOUCINHAS FILHO, J. As ações afirmativas enquanto políticas de inserção de pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho. A realidade brasileira. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, Ano 16, n. 3077, 4 dez. 2011. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/20575>>. Acesso em: 21 nov. 2017.

BRASIL. Decreto nº 5. 296, de Dezembro de 2014. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 02 de Dezembro de 2014. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm>. Acesso em: 23 nov. 2017.

BRASIL. Decreto nº 6.949, de 25 de Agosto de 2009. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 25 de Agosto de 2014. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm>. Acesso em: 23 nov. 2017.

BRASIL. Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. Institui a lei brasileira de inclusão da pessoa com deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, 07 jul. 2015. Disponível em: <<https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/513623/001042393.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 27 mar. 2017.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os planos de benefícios da Previdência Social e dá outras providências. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, 25 jul. 1991. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm>. Acesso em: 27 mar. 2017.

BRASIL. Lei nº 10.048, de 8 de novembro de 2000. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, 09 de Novembro de 2000. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L10048.htm>. Acesso em: 23 nov. 2017.

BRASIL. Ministério da Educação. **DECLARAÇÃO DOS DIREITOS DAS PESSOAS DEFICIENTES**. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/dec_def.pdf>. Acesso em: 16 nov. 2017.

BRASIL. Ministério do desenvolvimento social e combate à fome. Instituto Nacional do Seguro Social. **PORTARIA CONJUNTA MDS/INSS nº 2**, de 30 de março de 2015. Disponível em: <http://www.mds.gov.br/webarquivos/legislacao/assistencia_social/portarias/2015/portaria_conjunta_INSS_2_2015_BPC.pdf>. Acesso em: 23 nov. 2017.

BRASIL. Presidência da República. **Ministério do Desenvolvimento Social**. Benefício assistencial ao idoso e à pessoa com deficiência (BPC). Disponível em: <<http://mds.gov.br/assuntos/assistencia-social/beneficios-assistenciais/bpc>> Acesso em: 15 jun. 2017.

BRASIL. Presidência da República. **Secretaria Especial dos Direitos da Pessoa com Deficiência**. O Mercado de trabalho para as pessoas com deficiência: censo 2010. Disponível em: <<http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/node/767>> Acesso em: 31 mar. 2017.

BRASIL. Presidência da República. **Secretaria Nacional de Políticas de Promoção da Igualdade Racial**. Disponível em: <<http://www.seppir.gov.br/assuntos/o-que-sao-acoes-afirmativas>> Acesso em: 15 jun. 2017.

BUBLITZ, M. Conceito de Pessoa com Deficiência: comentário a DPF182 do STF. **Revista da AJURIS**. Disponível em: <<http://www.ajuris.org.br/OJS2/index.php/REVAJURIS/article/view/772/466>>. Acesso em: 19 nov. 2017.

CANGUILHEM, G. **O normal e o patológico**. Disponível em: <<http://observasmjc.uff.br/psm/uploads/GeorgesCanguilhem-ONormaleoPatologico.pdf>>. Acesso em: 16 nov. 2017.

CARLOU, A. REDIG, A. Processos de Inclusão/Exclusão Social de Pessoas Com Deficiência do Mercado de Trabalho: relação entre empregabilidade e formação profissional. *In: Federação Nacional das Apaes - Fenapaes Brasília/DF v.1, n. 1, p. 53 – 69, ago/dez, 2013*. Disponível em: <apaeciencia.org.br/index.php/revista/article/view/40/27>. Acesso em: 16 nov. 2017.

CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de (Org.); MARQUES, Antonio Luiz (Org). **Trabalho e pessoa com deficiência**: pesquisas, práticas e instrumentos de diagnóstico. Curitiba: Juruá Editora, 2009.

_____. **A inserção de pessoas com deficiência em empresas brasileiras:** um estudo sobre as relações entre concepções de deficiência, condições de trabalho e qualidade de vida no trabalho. 2007. 315 f. Tese (Doutorado em Administração) – Faculdade de Ciências Econômicas da Universidade Federal de Minas Gerais, Minas Gerais.

COELHO, Cecília Martins. **Trabalhadores com deficiência:** vivência subjetiva e realidade de trabalho. 2009. 95 f. Dissertação (Mestrado em Ciências da Reabilitação) - Escola de Educação Física, Fisioterapia e Terapia Ocupacional da Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2009.

COSTA, Ana. [Novembro 2017]. Auditora Fiscal. SRT, Rio Grande do Sul. Entrevistador: Vanessa Carlos Lunardi. Porto Alegre, 2017.

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

DOVAL, Jorge Luiz Moraes. **Inclusão de pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho: desafios e tendências.** 2006. 199 f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Escola de Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2006.

ETIMOLOGIA DO TRABALHO. E-psico. <http://www.ufrgs.br/e-psico/subjetivacao/trabalho/etim_trab.htm>. Acesso em: 16 nov. 2017.

ENGAJAMENTO. Santo Caos. Disponível em: <<http://www.santocaos.com.br/engajamento.html#undefined2>> Acesso em: 10 jun. 2017.

FALEIRO, Gabriela Beatriz. **Os desafios na inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.** 2012. 43 f. Dissertação (Especialização em Educação Especial e Processos Inclusivos) – Faculdade de Educação, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre.

FARIAS, N. BUCHALLA, C. A Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde da Organização Mundial da Saúde: conceitos, usos e perspectivas. **Revista Brasileira Epidemiol**, 2005, p. 187-193. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rbepid/v8n2/11.pdf>>. Acesso em: 16 nov. 2017.

FERREIRA, L. C. M., RAIS, L. A. Qual a relação entre diversidade e desempenho? Um estudo sobre a relação entre a proporção de pessoas com deficiência na produtividade das empresas brasileiras. **Revista Brasileira de Gestão de Negócios.** São Paulo, v. 18, n. 108, p. 108-124, jan/mar 2016. Disponível em: <<http://www.spell.org.br/documentos/ver/41534/qual-a-relacao-entre-diversidade-e-desempenho--um-estudo-sobre-a-relacao-entre-a-proporcao-de-pessoas-com-deficiencia-na-produtividade-das-empresas-brasileiras>> Acesso em: 20 jun. 2017.

GERHARDT, T. E., SILVEIRA, D. T. (Orgs). **Métodos de Pesquisa.** Porto Alegre: Editora UFRGS, 2009.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2010.

GIL, Marta. **Caminhos da inclusão**: a história da formação profissional de pessoas com deficiência no SENAI-SP. São Paulo: SENAI-SP, 2012.

LIMA, M. *et al.* O sentido do trabalho para pessoas com deficiência. **Revista Administração Mackenzie**, v. 14, n. 2, São Paulo, mar./abr., 2013. UNIVERSIDADE PRESBITERIANA MACKENZIE, 2013, p. 42-68.

LISBOA. **Organização Internacional do Trabalho**. Disponível em: <http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/html/portugal_visita_guiada_01a_pt.htm> Acesso em: 10 jun. 2017.

MACCALI, N. *et al.* As práticas de recursos humanos para gestão da diversidade: A inclusão de deficientes intelectuais em uma federação pública do Brasil. **Revista de Administração Mackenzie**. São Paulo, v. 16, n. 2, p. 157-187, mar/abr. 2015. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ram/v16n2/1518-6776-ram-16-02-0157.pdf>> Acesso em: 20 jun. 2017.

MELO, F., KENUPP, R. MOUTINHO, J. As ações afirmativas no processo de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho globalizado. *In*: SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA, 2013, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: Associação Educacional Dom Bosco, 2013. Disponível em: <<https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos13/9418201.pdf>>. Acesso em: 23 nov. 2017.

MENDONÇA, R. de C. T. **Breves comentários sobre os dispositivos legais que subsidiam a política de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho**, 2004. Disponível em: < <https://jus.com.br/artigos/5303/breves-comentarios-sobre-os-dispositivos-legais-que-subsidiam-a-politica-de-inclusao-das-pessoas-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho>>. Acesso em: 16 nov. 2017.

MIRANDA, T., NASCIMENTO, E. O trabalho e a profissionalização das pessoas com deficiência. **Revista da Faced**, Salvador, n.12, p.169-184, jul/dez. 2007. Disponível em: <<https://portalseer.ufba.br/index.php/entreideias/article/view/2761/1949>>. Acesso em: 23 nov. 2017.

PEREIRA, Ana Cristina Cypriano. **Inclusão de pessoas com deficiência no trabalho e o movimento da cultura organizacional**: análise multifacetada de uma organização. 2011. 161 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2011.

PERES, Amanda Grasiela da Luz. **Sentidos e significados do trabalho para servidores públicos com deficiência**: um olhar a partir de trajetórias de vida e trabalho. 2016. 182 f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Escola de Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2016.

PEREZ, Vanessa. Pessoa com deficiência = pessoa incapaz? Um estudo acerca do estereótipo e do papel da pessoa com deficiência nas organizações. **Cadernos da EBAPE.BR**, v. 10, nº 4, artigo 6, Rio de Janeiro, dez. 2012. Disponível em: <http://www.scielo.br/readcube/epdf.php?doi=10.1590/S1679-39512012000400007&pid=S1679-39512012000400007&pdf_path=cebape/v10n4/a07v10n4.pdf&lang=pt>. Acesso em: 19 nov. 2017.

PERLIN, A. P. *et al*. **Revista Desenvolvimento em Questão**. Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: Um estudo em uma empresa do setor cerâmico. Ijuí, v. 14, n. 34, p. 214-236, abr/jun. 2016. Disponível em: <<https://www.revistas.unijui.edu.br/index.php/desenvolvimentoemquestao/article/view/4030>>. Acesso em: 20 jun. 2017.

PESQUISA COMPROVA QUE PRECONCEITO ATINGE 99,3% DO AMBIENTE ESCOLAR NO BRASIL. **Gazeta do Povo**. Disponível em: <<http://www.gazetadopovo.com.br/vida-e-cidadania/pesquisa-comprova-que-preconceito-atinge-993-do-ambiente-escolar-no-brasil-bmg041fsqj54m7htm3em32>> Acesso em: 15 jun. 2017.

ROSA, Najara Maria Fleck da. **As relações de trabalho da PPD: um estudo inclusivo**. 2003. 163 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia) – Escola de Engenharia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2003.

SANTO CAOS. PCD S/A. São Paulo: Santo Caos, 2015.

SILVA, Carolina Dias Martins da Rosa e. Igualdade formal x igualdade material: a busca pela efetivação da isonomia. **Conteúdo Jurídico**, Brasília-DF: 09 jan. 2017. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.57812&seo=1>>. Acesso em: 21 nov. 2017.

TANAKA, E. MAZINI, E. O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência? *In: Rev. Bras. Ed. Esp.*, Marília, mai/ago. 2005, v.11, n.2, p.273-294. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rbee/v11n2/v11n2a8.pdf>>. Acesso em: 16 nov. 2017.

TSUTSUI, P. F. **O novo conceito de pessoa com deficiência**. Conteúdo Jurídico, Brasília-DF: 18 mar. 2014. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,o-novo-conceito-de-pessoa-com-deficiencia,47458.html>>. Acesso em: 19 nov. 2017.

VERGARA, Sylvia Constant. **Métodos de pesquisa em administração**. São Paulo: Atlas, 2005.

YIN, Robert K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. Porto Alegre: Bookman, 2010.

ANEXO I - Roteiro da entrevista com a auditora da Superintendência Regional do Trabalho no Rio Grande do Sul em 10 de outubro de 2017.

ROTEIRO DE PERGUNTAS - MT

1. Como é o trabalho do MT com as empresas (fiscalização, sensibilização, projetos de facilitação da inclusão)?
2. Há algum trabalho de educação das empresas com o intuito de chegar a uma correta adequação?
3. Em sua maioria, as empresas se adequam às normas ou preferem pagar multas ou enfrentar outras sanções?
4. Qual o comportamento da maioria das empresas frente a inclusão das PcD? Há preferência por determinados tipos de deficiência? E preterência?
5. Tem sido notada uma melhora na percepção das empresas com relação as PcD? Por exemplo, do quanto eles podem contribuir, do comprometimento, de merecimento de salários justos, etc.
6. Há um cuidado com a verificação das vagas destinadas às PcD na análise que o Ministério do Trabalho faz?
7. O MT recebe muitas denúncias de não cumprimento adequado da lei? São organizadas estimativas e levantamentos sobre isso?
8. Há o interesse de empresas em busca de maiores informações para melhorar a relação empresa-funcionário PcD?
9. As PcD são percebidas como menos qualificadas? Como é a experiência de vocês, confirma essa ideia ou não?
10. Pelas informações que vocês possuem das empresas, pode-se encontrar, na região metropolitana de Porto Alegre, um elenco de empresas consideradas exemplares no cumprimento da lei?
11. Pela experiência que vocês têm, ser exemplar no cumprimento da lei é sinônimo de ser exemplar na inclusão de PcD? Ou há lacunas que precisam ser trabalhadas?
12. Quais as maiores dificuldades percebidas pelas empresas para uma inclusão bem sucedida?

13. Há algum projeto que vise a inclusão de PcD com maior dificuldade de aceitação, como o caso das deficiências psicossociais?
14. Como é o procedimento do MT com relação à inclusão de jovens aprendizes com deficiência? Há um cuidado diferenciado?
15. Há alguma empresa/escola considerada exemplar em relação ao trabalho com o jovem aprendiz PcD? Teria condições de visitar de alguma forma? Como posso fazer contato com essas empresas e escolas?

ANEXO II - Roteiro da entrevista com a pedagoga da instituição de ensino no dia 11 de outubro de 2017.

Roteiro de Entrevista - Instituição de Ensino

1. Como funciona o caminho do jovem aprendiz PcD dentro da escola? Quais as diferenças no processo em relação aos jovens sem deficiência?
2. Como é a relação de vocês com o Projeto Piloto de Incentivo À Aprendizagem de Pessoas com Deficiência no RS? Quais as normas e diretrizes que são seguidas?
3. Como que os jovens chegam até a instituição? As empresas que encaminham ou o público externo chega por conta própria? Com as PcD é da mesma forma?
4. Há uma divulgação do projeto na comunidade? Onde e para que público. Como é a sinergia do trabalho com as empresas? Como vê a contribuição da escola para a inclusão?
5. Como é a grade curricular proporcionada aos jovens PcD? Ela tem se mostrado completa ou nota-se algumas necessidades ainda não cobertas? Quando o aprendiz é PcD quais as diferenças no currículo?
6. Há um acompanhamento multidisciplinar para as pessoas com deficiência durante o projeto? Há uma análise de suas aptidões ao incorporá-los nas empresas e uma avaliação posterior?
7. Qual o comportamento considerado como sendo da maioria das empresas frente o recebimento das PcD? Há uma preferência por determinados tipos de deficiência? E preferência? Nota-se alguma preferência por tipo de deficiência por parte da empresa na hora de solicitar e ou aprovar os jovens?
8. É a próprio escola que indica os jovens para as empresas?
9. Como funciona o acompanhamento dos jovens quando eles vão para as empresas?
10. Há algum relatório ou controle feito pela instituição sobre a quantidade de jovens atendidos? E efetivados? Notou-se algum aumento ou diminuição na demanda por aprendizes? Posso ter alguns desses dados? Percentuais?

11. Tem sido notada uma melhora na percepção das empresas com relação as PcD?
12. É percebido que haja uma maioria de vagas destinadas as PcD que não exijam grande qualificação ou que fiquem mais no âmbito operacional?
13. Há o interesse de empresas em busca de maior conhecimento para melhorar a relação empresa-funcionário PcD? Elas buscam cursos ou palestras para os demais funcionários se engajarem no processo de inclusão? Isso é proposto por vocês?
14. Pelas informações que vocês possuem das empresas, pode-se encontrar, em POA, um elenco de empresas consideradas exemplares no cumprimento da lei? E na inclusão efetiva? Teria como visitar alguma dessas empresas?
15. Quais as maiores dificuldades/facilidades percebidas pelas empresas para efetivar uma inclusão bem-sucedida?
16. Há algum projeto que vise a inclusão de PcD com maior dificuldade de aceitação, como o caso das deficiências psicossociais?

ANEXO III - Roteiro da entrevista com a organização no dia 23 de novembro de 2017.

Roteiro de Perguntas – Organização

1. Pode apresentar sua empresa? O ramo que atua e como é seu posicionamento no mercado?
2. Quais as normas legais que a empresa segue em relação às pessoas com deficiência? E quais procedimentos a empresa modificou e ou criou para se adequar às leis?
3. Como é a relação de vocês com o Projeto Piloto de Incentivo à Aprendizagem de Pessoas com Deficiência no RS? Quais as normas e diretrizes que são seguidas?
4. Como que os jovens chegam até a empresa? Como é o procedimento de seleção das pessoas com deficiência e quais suas diferenças para a seleção dos demais funcionários? Há diferença?
5. Como é a implantação de ações afirmativas nas empresas? São trabalhados com os funcionários a conscientização das diferenças? Há problemas com discriminação ou preconceito por parte de colegas e gestores? Quando isso ocorre, como é trabalhada a situação com o funcionário?
6. Em quais funções as pessoas com deficiência são inseridas na Empresa? Eles estão em cargos de acordo com sua escolaridade?
7. Houve uma mudança de cultura na empresa com relação às pessoas com deficiências?
8. Com quais fatores de acessibilidade a empresa trabalha (arquitetônica, tecnológica, atitudinal)? Houve investimento por parte da empresa nisso?
9. Como é a experiência de vocês com jovens aprendizes? São aceitos alguns com deficiência? O ensino que eles recebem na instituição formadora é suficiente e correspondente às atividades que eles exercem?
10. Como funciona o acompanhamento dos jovens pela instituição de ensino? Como é feita a seleção dos aprendizes?
11. Há algum indicador ou controle sobre os jovens aprendizes que são efetivados? Podes informar alguns desses dados?