

**FACULDADE VALE DO CRICARÉ  
MESTRADO PROFISSIONAL EM GESTÃO SOCIAL,  
EDUCAÇÃO E DESENVOLVIMENTO REGIONAL**

**GEORGIA BULIAN SOUZA ALMEIDA**

**O estágio como Ferramenta de Inclusão de Pessoas com  
Deficiência no Mercado de Trabalho: Desafios e Perspectivas**

**São Mateus**

**2014**

**GEORGIA BULIAN SOUZA ALMEIDA**

**O estágio como Ferramenta de Inclusão de Pessoas com Deficiência no  
Mercado de Trabalho: Desafios e Perspectivas**

**Dissertação apresentada à Faculdade  
Vale do Cricaré para obtenção do título  
de Mestre em Gestão Social, Educação  
e Desenvolvimento Regional.  
Orientador(a): Professora Dr.<sup>a</sup> Sônia  
Maria da Costa Barreto.**

**São Mateus  
2014**

Autorizo a reprodução e divulgação total ou parcial deste trabalho, por qualquer meio convencional ou eletrônico, para fins de estudo e pesquisa, desde que citada a fonte.

Catálogo da Publicação  
Serviço de Biblioteca e Documentação  
Faculdade Vale do Cricaré

A447e

ALMEIDA, Georgia Bulian Souza.

O estágio como ferramenta de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: desafios e perspectivas / Georgia Bulian Souza Almeida. São Mateus, 2014.

120 f.

Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão Social, Educação e Desenvolvimento Regional) – Faculdade Vale do Cricaré, São Mateus, ES, 2014.

Orientação: Dr.<sup>a</sup> Sônia Maria da Costa Barreto

1. Educação. 2. Pessoas com Deficiência. 3. Inclusão. 4. Estágio supervisionado. I. Título.

CDD: 370.733

**GEORGIA BULIAN SOUZA ALMEIDA**

**O estágio como ferramenta de inclusão de pessoas com  
deficiência no mercado de trabalho: desafios e perspectivas**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Gestão Social, Educação e Desenvolvimento Regional da Faculdade Vale do Cricaré (FVC), como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Gestão Social, Educação e Desenvolvimento Regional, na área de concentração Gestão Social, Educação e Desenvolvimento Regional.

Aprovada em 12 de Setembro de 2014.

**COMISSÃO EXAMINADORA**



---

**Profª. Drª. Sônia Maria da Costa Barreto**  
Faculdade Vale do Cricaré (FVC)  
Orientadora



---

**Prof. Dr. Marcus Antonius da Costa Nunes**  
Faculdade Vale do Cricaré (FVC)



---

**Profª. Drª. Carolina Lomando Cañete**  
Instituto Federal do Espírito Santo (IFES)

Dedico este trabalho à minha família pelo apoio recebido, em especial aos meus pais Jorginho e Terezinha. Sem vocês a realização deste sonho não seria possível.

À Deus, por me cobrir de bênçãos e me dar forças e coragem para enfrentar essa jornada. Ao meu amado filho Enzo, por, mesmo sendo uma criança, compreender minha ausência em muitos momentos para dedicar-me aos estudos.

Ao meu amado marido Alexander, pelo carinho e companheirismo.

Em especial à minha irmã de coração, Renata Domingos que sempre me incentivou, me ensinou e principalmente caminhou ao meu lado.

## AGRADECIMENTOS

A construção deste trabalho só foi possível graças à colaboração de algumas pessoas que gentilmente me deram sua contribuição. A todas gostaria de externar meus sinceros agradecimentos.

Em primeiro lugar agradeço a Deus que é minha fortaleza e meu guia.

À minha querida orientadora, Professora Dr.<sup>a</sup> Sônia Maria da Costa Barreto, pelo carinho, cordialidade, disposição e principalmente por acreditar na realização deste estudo.

Aos professores do Mestrado Profissional em Gestão Social, Educação e Desenvolvimento Regional com os quais convivi e que contribuíram com minha formação.

Ao Instituto Federal do Espírito Santo que me concedeu licença para que pudesse me dedicar aos estudos.

Às amigas inseparáveis do “Quarteto Fantástico”, Alessandra Carvalho de Sousa, Francielli Lima Correia e Verana Maria Fornaciari Gonçalves. Não teríamos conseguido chegar até aqui sem nossa união e companheirismo. A vocês todo meu carinho e gratidão.

À minha companheira de jornada, Márcia Aparecida Vergna, que compartilhou comigo as angústias e dúvidas na construção deste trabalho.

Aos participantes desta pesquisa, pela confiança que depositaram neste trabalho e pela serenidade com que construíram seus relatos durante as entrevistas.

Às empresas, na figura de seus responsáveis legais, por terem aberto as portas, permitindo-me conhecer um pouco de sua realidade.

À minha irmã de coração Renata Domingos pelo companheirismo e por compartilhar comigo angústias e alegrias durante esta caminhada.

O meu sincero agradecimento a todos aqueles que, de alguma forma, participaram e deram a sua contribuição para a realização deste sonho.

A utopia está lá no horizonte. Me aproximo dois passos, ela se afasta dois passos. Caminho dez passos e o horizonte corre dez passos. Por mais que eu caminhe, jamais alcançarei. Para que serve a utopia? Serve para isso: para que eu não deixe de caminhar.

*Eduardo Galeano*

## RESUMO

ALMEIDA, G. B. S. **O estágio como ferramenta de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: desafios e perspectivas.** 2014. 120 f. Dissertação (Mestrado) – Faculdade Vale do Cricaré, São Mateus, 2014.

A presente pesquisa teve como objetivo geral investigar de que forma o estágio supervisionado poderá contribuir no processo de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, utilizando metodologia de natureza qualitativa. Para tanto, foram realizadas entrevistas com os responsáveis pelo setor de recursos humanos e funcionários com deficiência de seis empresas, localizadas nos municípios de Linhares-ES e São Mateus-ES, que possuem em seu quadro funcional mais de cem funcionários e, portanto, estão obrigadas a cumprir a Lei nº 8.213/91 (Lei de Cotas). Após as entrevistas, realizou-se a transcrição integral das falas dos participantes. A partir dos dados coletados, e, considerando os preceitos da fenomenologia, foi feita análise dos relatos, tendo em vista os temas e sub-temas previamente definidos. Este estudo evidenciou que as pessoas com deficiência ainda encontram obstáculos ao disputarem uma vaga de emprego. Os resultados apontam também a necessidade do implemento de ações voltadas para a divulgação, junto aos empresários, da Lei nº11.788/08 (Lei de Estágios). Importante ressaltar que, apesar das empresas pesquisadas nunca terem contratado estagiários com deficiência, estas se mostraram dispostas a vivenciar esta nova experiência. Assim, o estágio supervisionado poderá ser tornar mais uma ferramenta importante no processo de inclusão profissional destes indivíduos, pois, por meio dele, é possível estabelecer uma ponte entre empresas e escolas.

Palavras-chave: Pessoas com Deficiência. Inclusão. Estágio supervisionado.

## **ABSTRACT**

**ALMEIDA, G. B. S. The stage as the inclusion of people with disabilities in the labor market tool: challenges and perspectives.** 2014. 120 f. Dissertação (Mestrado) – Faculdade Vale do Cricaré, São Mateus, 2014.

The present research is to investigate how the supervised training may contribute to the inclusion of people with disabilities in the labor market process, using qualitative methodology. Several interviews with those responsible for the human resources staff and employees with six companies, located in the municipalities of Linhares-ES and Mateus - ES, having on its staff over a hundred employees and disability were performed, therefore, are required to comply with Law nº. 8.213/91 (quota law). After the interviews, there was the full transcript of the speech of participants. From the data collected and, considering the precepts of phenomenology, analysis of reports was made in view of the themes and sub-themes previously defined. This study showed that people with disabilities still face many obstacles when disputing a job vacancy. The results also highlight the need to implement actions aimed at disseminating to the entrepreneurs of Law nº 11.788/08 (law internship). Important to emphasize that, although companies surveyed have never hired interns with disabilities, they have shown themselves willing to experience this new experience. Thus, the supervised training may make it an important tool in the professional inclusion of these individuals process, because through it is possible to establish a bridge between businesses and schools.

**Keywords:** People with disabilities. Inclusion. Supervised training.

## LISTA DE SIGLAS

ADEFIL – Associação dos Deficientes de Linhares  
AMPD – Associação Mateense de Pessoas com Deficiência  
APAE – Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais  
CAAEE - Certificado de Apresentação para Apreciação Ética  
CIEE – Centro de Integração Empresa-Escola  
IBC – Instituto Benjamin Constant  
IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística  
LDB – Lei de Diretrizes e Bases de Educação Nacional  
IEL – Instituto Euvaldo Lodi  
INES – Instituto Nacional de Educação de Surdos  
OIT – Organização Internacional do Trabalho  
OMS – Organização Mundial de Saúde  
ONU – Organização das Nações Unidas  
MPT – Ministério Público do Trabalho  
RAIS – Relação Anual de Informações Sociais

# SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>13</b>
<b>2 SUSTENTAÇÃO TEÓRICA .....</b>	<b>18</b>
2.1 Educação inclusiva: direito de todos .....	18
2.2 As várias faces do processo inclusivo .....	26
2.3 A relação do homem com o trabalho e sua evolução histórica .....	35
2.4 A pessoa com deficiência no mercado de trabalho .....	43
2.4.1 Legislação: breve histórico .....	43
2.4.2 Acesso ao mercado de trabalho .....	48
2.5 A legislação e o papel do estágio na inserção profissional .....	56
2.6 A Importância da realização de estágio na formação acadêmica das pessoas com deficiência.....	62
<b>3 PERCURSO METODOLÓGICO .....</b>	<b>65</b>
3.1 Procedimentos éticos .....	66
3.2 O contexto da pesquisa.....	66
3.3 Instrumento para coleta de dados e procedimentos adotados .....	67
3.4 Procedimentos para análise dos dados .....	69
<b>4 APRESENTAÇÃO DOS DADOS E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS.....</b>	<b>72</b>
4.1 Participantes da pesquisa .....	72
4.2 Empresas participantes.....	73
4.3 Entrevistas com os responsáveis pelo setor de recursos humanos .....	74
4.3.1 Percepções a respeito do trabalho das pessoas com deficiência na empresa	74
4.3.1.1 Critérios de seleção, cargos que ocupam e treinamentos.....	74
4.3.1.2 Dificuldades enfrentadas no ambiente de trabalho .....	76
4.3.1.3 Relacionamento com os colegas de trabalho.....	77
4.3.1.4 Tempo de permanência na empresa.....	78
4.3.1.5 Trajetória profissional .....	80
4.3.1.6 Lei de cotas .....	82
4.3.2 Formação profissional da pessoa com deficiência .....	83
4.3.2.1 Formação profissional e parceria com instituições de ensino .....	83
4.3.2.2 Estagiários com deficiência .....	85

4.3.2.3 Lei de estágios .....	85
4.3.2.4 Posicionamento quanto à contratação de pessoas com deficiência como estagiários .....	86
4.3.2.5 Contribuição das empresas visando à inclusão de pessoas com deficiência .....	87
4.3.2.6 Maior dificuldade no cumprimento da lei de cotas .....	88
4.4 Entrevistas com os funcionários com deficiência .....	89
4.4.1 Percepções a respeito da empresa .....	89
4.4.1.1 Processo de seleção, treinamentos e adaptação física no ambiente de trabalho .....	89
4.4.1.2 Crescimento profissional .....	91
4.4.2 Percepções a respeito do trabalho .....	92
4.4.2.1 Dificuldades no desempenho da função .....	92
4.4.2.2 Relacionamento com os colegas de trabalho .....	93
4.4.2.3 Posicionamento a respeito da ocupação de determinados cargos em uma empresa por pessoas com deficiência .....	93
4.4.2.4 Trajetória profissional .....	94
4.4.2.5 Sobre a lei de cotas .....	95
4.4.3 Formação profissional .....	96
4.4.3.1 Formação profissional e encaminhamento das instituições de ensino para o mercado de trabalho .....	96
4.4.3.2 Sobre a lei de estágios .....	98
4.4.3.3 Realização de estágio .....	99
4.4.3.4 Contribuição de empresas para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho .....	100
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>102</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>105</b>
<b>APÊNDICES .....</b>	<b>115</b>

# 1 INTRODUÇÃO

Durante minha trajetória profissional, atuando em instituições de ensino com encaminhamento de alunos para o mercado de trabalho desde 2002, pude vivenciar muitas situações que me fizeram refletir sobre a importância do exercício profissional para o ser humano. Não faço essa afirmativa vislumbrando apenas aspectos econômicos, mas principalmente a realização pessoal. Coaduno com o posicionamento de Tanaka e Rodrigues (2001) ao considerarem que o trabalho é fonte para a construção da identidade da pessoa, para o seu reconhecimento social e para a sua participação ativa na vida de uma comunidade, além de servir para seu sustento econômico.

Por meio da observação dos alunos pude perceber como anseiam por um lugar ao sol no mercado de trabalho. Contudo, isso só ocorrerá se as instituições de ensino os capacitar adequadamente. Assim, ao firmarem-se profissionalmente, alcançarão êxito econômico e pessoal.

Pesquisar sobre a trajetória das pessoas com deficiência no mercado de trabalho certamente irá revelar histórias de lutas, segregação, discriminação, mas também de muitas conquistas. Para se ter uma ideia do quantitativo de indivíduos com alguma deficiência em nosso país, basta observar as informações do Censo Demográfico 2010, elaborado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) que buscou identificar na população brasileira, três principais deficiências, quais sejam: visual, auditiva e motora. Segundo a pesquisa, 7,5% das crianças de 0 a 14 anos, 24,9% dos entrevistados de 15 a 64 anos e 67,7% dos indivíduos com 65 anos ou mais, tem pelo menos um dos tipos de deficiência. Os dados revelam ainda, que nossa população é composta por 190.732.694 pessoas, sendo que, aproximadamente 45,6 milhões têm alguma deficiência. Diante de uma parcela tão significativa da população brasileira, que, em muitos casos permanece à margem da sociedade e ainda sofre com o preconceito e a exclusão, é primordial a realização de estudos que envolvam esta temática.

Ao exercer atividades profissionais na Coordenadoria de Integração Escola-Empresa do Instituto Federal do Espírito Santo, no campus São Mateus, mantenho contato

direto com empresas e faço o encaminhamento de alunos para vagas de estágio e emprego. No dia-a-dia, percebo como estes indivíduos, ditos normais ou sem deficiência, enfrentam inúmeros desafios ao iniciar sua vida profissional, seja como estagiário ou como empregado. Também atuei como docente no ensino superior e tive a felicidade de lecionar para muitos alunos com deficiência que, em alguns momentos, relataram suas angústias e o medo de não conseguirem um espaço no mercado de trabalho.

Diante destes fatos, e, considerando que o processo de inclusão de pessoas com deficiência, seja no âmbito escolar ou social, é extremamente complexo, passei a questionar se haveriam outras ferramentas que viabilizassem a inserção destes indivíduos no mercado, para que lhes seja dada a chance de mostrar suas potencialidades.

O artigo 1º da Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008, conceitua estágio como ato educativo escolar supervisionado que deve ser desenvolvido em ambiente de trabalho, e tem por objetivo precípua a preparação dos educandos para o trabalho produtivo. Diante desta normativa legal, as instituições de ensino devem estimular a efetiva realização de estágio supervisionado juntamente com a educação teórica. Este intercâmbio escola - empresa é indispensável, uma vez que possibilita o aprimoramento de conhecimentos e competências. Também permite uma ligação direta do mundo acadêmico com o mundo empresarial.

O ordenamento jurídico brasileiro avançou significativamente, ao longo de décadas, no sentido de garantir que as pessoas com deficiência tivessem acesso à educação/qualificação profissional e ao mercado de trabalho. Um exemplo disso é a lei de estágio que regulamenta o estágio de estudantes com deficiência. No art. 17 § 5º, determina que seja assegurado às pessoas portadoras de deficiência o percentual de 10% (dez por cento) das vagas oferecidas pela empresa concedente do estágio.

Ao abordar o assunto, Alvarenga e Bianchi e Bianchi (2009) ressaltam que o estágio é um período de estudos práticos para a aprendizagem e a experiência, envolvendo supervisão, revisão, correção e exame cuidadoso, trazendo resultados surpreendentes, quando visto e desenvolvido adequadamente.

Roesch (1996) destaca em sua obra *Projetos de Estágio e de Pesquisa em Administração*, que o estágio, além de aplicar na prática os conhecimentos teóricos aprendidos no decorrer do curso, busca também avaliar a possibilidade de sugerir mudanças no trabalho, aprofundando uma área de interesse e testando a habilidade de negociação do estagiário.

A legislação brasileira garante diversos outros direitos às pessoas com deficiência, contudo, a inclusão não acontece apenas pela imposição legal. Neste sentido Tanaka (2007) ressalta que a inclusão não é proposta simples e não irá ser concretizada apenas com elaboração de decretos e outras imposições. Inclusão requer mudança de atitude e se concretiza quando construída coletivamente num processo que envolva toda sociedade.

O processo inclusivo de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é complexo e rico em vivências supostamente percebidas apenas no âmbito interno das empresas. Assim, a realização pesquisas sobre esta temática são relevantes, uma vez que permitem o compartilhamento destas experiências. Além disso, a iniciativa deste trabalho se justifica pelo fato de que a investigação tem como propósito conhecer os desafios desta relação, tanto sob o ponto de vista das empresas, como também dos funcionários com deficiência.

O aluno vislumbra no estágio supervisionado a oportunidade de colocar em prática os conhecimentos adquiridos em sala de aula. É o momento crucial onde ocorre a efetivação de tudo que ouviu e assimilou nos bancos escolares. Além do mais, os registros na literatura, relatando a inserção no mercado de trabalho, focando o estágio como mola propulsora, não são numerosos.

Para melhor compreensão dos propósitos deste estudo e considerando que a literatura, ao longo do tempo, trouxe-nos algumas concepções a respeito do assunto, utilizaremos o conceito de deficiência elaborado pela Organização Mundial de Saúde (OMS), por compartilharmos de seu entendimento ao vislumbrar a deficiência como algo complexo, pois engloba alguma incapacidade física ou mental de um indivíduo que dificulta ou limita sua capacidade na execução de determinadas tarefas ou ações do cotidiano.

O Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999, que regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, em seu artigo 3º, inciso I, considera como deficiência toda

perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano. Importa ressaltar também, o inciso III do mesmo artigo, que traz o conceito de incapacidade como sendo uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa portadora de deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem-estar pessoal e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida (BRASIL 1999).

Neste sentido, a partir de 2008, a Política Nacional de Educação Especial na Perspectiva da Educação Inclusiva considera como alunos com deficiência àqueles que têm impedimentos de longo prazo, de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, que ao se depararem com inúmeros obstáculos podem ter restringida sua participação plena e efetiva na escola e na sociedade.

Diante de todas as inquietações ora apresentadas e considerando que o estágio funciona como mola propulsora para que o indivíduo possa ter um contato inicial com o mercado de trabalho, indaga-se: a realização de estágio supervisionado por uma pessoa com deficiência pode configurar-se em um facilitador para sua efetivação como funcionário de uma empresa?

Desse modo, o objetivo geral deste estudo é investigar de que forma o estágio supervisionado pode contribuir no processo de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Para alcançar o objetivo geral, traçamos como objetivos específicos:

- Realizar o levantamento da legislação que trata de estágio e da inserção das pessoas no mercado de trabalho;
- Conhecer o processo de seleção de vagas de emprego das empresas com mais de cem funcionários, que são obrigadas a cumprir a lei de cotas;
- Identificar as dificuldades enfrentadas pelos funcionários com deficiência no desempenho de suas atividades profissionais;
- Relatar as principais dificuldades das empresas pesquisadas para cumprir a lei de cotas e lidar com os funcionários com deficiência.

Com intuito de motivar a reflexão sobre o tema proposto nesta pesquisa, o capítulo 02 foi iniciado relatando-se as várias formas de inclusão das pessoas com deficiência no âmbito escolar e social. Em seguida, foram destacados os contornos e peculiaridades do mercado de trabalho por meio de um breve histórico. O estágio supervisionado também fez parte deste capítulo enfocando sua finalidade precípua, ou seja, a inserção profissional. Posteriormente, adentramos especificamente na questão da pessoa com deficiência e sua entrada no mercado de trabalho focando o aparato legal que os ampara.

No capítulo 03, trouxemos o percurso metodológico, no intuito de explicitar as etapas de observação e registro dos dados coletados. Na sequência, capítulo 04, foi feita a apresentação dos dados e discussão dos resultados utilizando-se o método fenomenológico, visto que, desejou-se captar a essência do fenômeno em estudo. Ao final do trabalho, no capítulo 05, foram apresentadas as considerações finais e os possíveis desdobramentos para futuras investigações sobre o tema.

## 2 SUSTENTAÇÃO TEÓRICA

### 2.1 Educação inclusiva: direito de todos

Não é possível a compreensão do significado do trabalho na vida de uma pessoa com deficiência sem antes abordarmos o processo inclusivo que se inicia na escola. A conscientização da sociedade para a necessidade emergente do respeito à diversidade começa em escolas verdadeiramente inclusivas. Nesse sentido, Freire (1996, p. 39) ressalta que “ensinar exige risco, aceitação do novo e rejeição a qualquer forma de discriminação”.

A Constituição Federal estabelece no art. 205 que a educação é um direito de todos, cabendo ao Estado e à família, o dever de promovê-la e incentivá-la com a colaboração da sociedade, visando o pleno desenvolvimento da pessoa, preparando-a para exercer a cidadania e qualificando-a para o trabalho. Em seguida, o art. 206 elenca o princípio da igualdade de condições para o acesso e permanência na escola para todos os brasileiros. Mesmo com todo aparato legal, ainda há muito a ser feito nas escolas para que possamos afirmar que no Brasil a educação é inclusiva. Nesse sentido, Freitas (2009, p. 227) se manifesta:

Ademais, o desafio da escola comum não é somente a inclusão de pessoas com deficiências, mas o de uma transformação na sua totalidade pedagógica, tendo em vista as diferenças de todos os alunos. Daí os inúmeros desafios frente às contradições que demarcam as diferentes realidades do contexto nacional se acreditarmos na educação como processo de mudança e de transformação.

De acordo com Stainback (1999, p. 145),

A educação é uma questão de direitos e indivíduos com deficiência devem fazer parte das escolas, as quais precisam modificar seu funcionamento para incluir todos os alunos, e as características de uma escola de qualidade decorrem do paradigma da inclusão, onde enfatiza-se o processo de adequação da escola às necessidades dos alunos para que possam estudar, aprender, crescer e exercer plenamente a sua cidadania. Para tanto as escolas precisam eliminar atitudes preconceituosas, adequar seus programas, preparar os alunos e famílias e capacitar continuamente todos os profissionais que atuam na escola.

Segundo Morin (2011), a educação tem o papel de contribuir para a autoafirmação da pessoa; deve ensinar aos indivíduos a se tornarem cidadãos solidariamente responsáveis pela sua pátria. E se almejamos um país desenvolvido e com justiça social, precisamos trabalhar juntos para a erradicação de todas as formas de exclusão.

Apesar de estarmos caminhando progressivamente no sentido de edificar a inclusão educacional e social no Brasil e no mundo, este não tem sido um processo simples nem tão pouco retilíneo. Muitas lutas já foram vivenciadas e outras tantas estão por vir. Campbell (2009) enfatiza que ainda existem muitos debates sobre a problemática da educação inclusiva no Brasil que evidenciam concepções divergentes e confronto de ideias. Muitos autores defendem a universalização do acesso e a qualidade do ensino, outros acreditam que a inclusão ocorre apenas pelo fato dos alunos com deficiência estarem numa classe regular de ensino.

Ainda discorrendo sobre a concepção de educação inclusiva Campbell (2009, p. 139) afirma que,

A educação inclusiva deve ser entendida como uma tentativa de atender às dificuldades de aprendizagem de qualquer aluno no sistema educacional e como um meio de assegurar que os alunos que apresentem alguma deficiência tenham os mesmos direitos que os outros e que todos sejam cidadãos de direito nas escolas regulares, bem-vindos e aceitos, formando parte da vida daquela comunidade.

Abordando esta temática, Mantoan (2011) ressalta que os caminhos, descaminhos, desafios e perspectivas a respeito da inclusão. Destaca a urgência na efetivação da inclusão escolar por meio de ações que verdadeiramente a concretizem. Propõe ainda que todos arregacem as mangas em busca da recuperação do tempo perdido e na promoção de uma reforma estrutural e organizacional nas escolas. Mantoan (2011, p. 39) conclui lembrando que:

Ao conservadorismo dessas instituições precisamos responder com novas propostas, que demonstrem nossa capacidade de nos mobilizar para pôr fim ao protecionismo, ao paternalismo e a todos os argumentos que pretendem justificar a nossa incapacidade de fazer jus ao que todo e qualquer aluno merece: uma escola capaz de oferecer-lhe condições de aprender, na convivência com as diferenças, e que valoriza o que ele consegue entender do mundo e de si mesmo.

Coadunamos com a concepção de que a inclusão exige uma reestruturação geral no processo de ensino-aprendizagem para fazer com que as escolas estejam abertas

ao acolhimento das diferenças, sabendo como trabalhar com todos os seus alunos. Mantoan (2001) ainda lembra-nos que o princípio democrático da educação para todos só é efetivado nas escolas que se especializam em todos os alunos e não apenas em alguns deles, conforme demonstra seguir:

Escolas assim concebidas não excluem nenhum aluno de suas classes, de seus programas, de suas aulas, das atividades e do convívio escolar mais amplo. São contextos educacionais em que todos os alunos têm possibilidade de aprender, freqüentando uma mesma e única turma (MANTOAN, 2006, p. 45).

Além do mais, a pessoa com deficiência, como qualquer outro ser humano, se desenvolve de maneira única. Cada indivíduo necessita de cuidados e atenção durante o processo de ensino-aprendizagem. Se estes alunos frequentarem escolas que tenham condições de oferecer-lhes o suporte necessário para o atendimento de suas necessidades específicas, indubitavelmente, terão o seu potencial desenvolvido.

Lev Semyonovich Vigotski,<sup>1</sup> publicou em 1924 seus primeiros trabalhos sobre defectologia - termo tradicionalmente utilizado na época para designar a ciência que estuda crianças com vários tipos de problemas físicos e mentais. Acreditava que as crianças com deficiência tinham condições de evoluir em seu desenvolvimento, assim como as crianças normais (ou sem deficiência) e, por este motivo, deveriam estar na mesma escola. Seus estudos sobre a educação especial foram publicados no livro Fundamentos da Defectologia e estão reunidos numa coletânea contendo seis volumes. Nesta obra, Vigotski elege as questões a cerca da deficiência como marco central de sua pesquisa.

Um dos objetivos da defectologia era fazer com que a escola pudesse compreender as diversas deficiências e assim aprender a lidar com cada uma delas. Não caberia mais educar a criança no sentido de promover sua adaptação à deficiência que possui e sim educá-la para superá-la.

---

<sup>1</sup> Importante pensador russo (1896-1934), nasceu na cidade de Orsha, na Bielo-Rússia e faleceu aos 37 anos vítima de uma tuberculose. Suas principais obras são Psicologia da Arte (1925), Fundamentos da Defectologia (1929), Psicologia Pedagógica, Pensamento e Linguagem, Teoria e Método em Psicologia.

Segundo Veer (2009, p. 74-75):

Uma característica comum desses primeiros escritos é sua ênfase na importância da educação social de crianças deficientes e no potencial da criança para o desenvolvimento normal. Esta ênfase estava intimamente ligada à análise de Vygotsky do papel de qualquer defeito físico na vida da criança. Ele afirmava que todas as deficiências corporais – seja cegueira, surdo-mudez ou um retardo mental congênito – afetavam antes de tudo as relações sociais das crianças e não suas interações diretas com o ambiente físico. [...] A partir dessas premissas, Vygotsky raciocinou que a educação social, baseada na compensação social dos problemas físicos, era a única maneira de proporcionar uma vida satisfatória para crianças “defeituosas”. Em sua opinião, as escolas especiais da época faziam pouco em termos dessa educação social. Influenciadas por ideias religiosas e filantrópicas, remanescentes de uma mentalidade burguesa originada no mundo ocidental, enfatizavam a situação infeliz das crianças e a necessidade de que elas carregassem sua cruz com resignação. Em contrário Vygotsky defendia uma escola que se abstinhasse de isolar essas crianças e, em vez disso, integrasse-as tanto quanto possível na sociedade. As crianças deveriam receber a oportunidade de viver junto com pessoas normais.

Na obra Fundamentos da Defectologia (1929), Vigotski faz uma crítica às escolas tradicionais que insistiam em separar as pessoas com deficiência do meio social mantendo-as no isolamento. Suas vidas estavam condicionadas a um mundo a parte, onde tudo era adaptado às suas necessidades em virtude de suas limitações. A educação estava voltada exclusivamente para suas enfermidades do ponto de vista biológico e o convívio social não existia.

Inquieto em relação à educação das pessoas com deficiência e crendo no princípio de que todo ser humano tem condições de aprender, independentemente de ter algum tipo de deficiência, Vigotski debateu o processo de desenvolvimento humano sob a ótica de que todos aprendem segundo as mesmas leis, sem diferenciação. Inclusive, em suas obras, o autor cria alguns conceitos marcantes na área do desenvolvimento da aprendizagem. Um dos mais importantes se refere à Zona de Desenvolvimento Proximal, que trata da diferença entre o que uma criança tem condições de aprender sozinha e aquilo que, apesar de não conseguir realizar sozinha, é capaz de fazê-lo com o auxílio de outra pessoa mais experiente. Ou seja, a Zona de Desenvolvimento Proximal se reporta a tudo que a criança pode obter em termos intelectuais quando lhe é fornecido o devido suporte educacional.

Indubitavelmente, o escopo principal daqueles que defendem a educação inclusiva aponta para a reestruturação da escola no sentido de torná-la um espaço de

construção de personalidades verdadeiramente humanas e autônomas. A escola precisa privilegiar o convívio da diversidade. A comunidade escolar deve compartilhar saberes no intuito de transmitir e receber o que cada um tem a oferecer. Desta forma, o processo inclusivo se efetiva e a sociedade realmente se torna democrática passando a conhecer e, principalmente, a respeitar a diversidade humana.

Mantoan (2011, p. 60) é enfática ao se posicionar sobre o papel das escolas:

Superar o sistema tradicional de ensinar é um propósito que temos de efetivar urgentemente nas salas de aula. As escolas são as incubadoras do novo e têm um papel imprescindível na formação dos cidadãos deste milênio que desponta.

Recriar o modelo educativo refere-se primeiramente ao *que* ensinamos aos nossos alunos e ao *como* ensinamos para que eles cresçam e se desenvolvam, sendo seres éticos, justos e revolucionários, pessoas que têm de reverter uma situação que não conseguimos resolver inteiramente: mudar o mundo e torná-lo mais humano. Recriar esse modelo tem q ver com o que entendemos como qualidade de ensino.

Para Jesus (2009) a escola deve ser vista como uma organização “aprendente”, ou seja, estar em constante transformação, o que permite identificar responsabilidades quanto aos sujeitos envolvidos na estruturação de ações e proposição de soluções para problemas cotidianos. Na verdade, trata-se de uma grande engrenagem que precisa de manutenção constante para que funcione.

Segundo Campbell (2009, p. 141),

Educação inclusiva consiste no reconhecimento da necessidade de se caminhar rumo à uma escola que inclua todos os alunos, celebre a diferença, responda às necessidades individuais e apóie a aprendizagem sustentado no pressuposto de que os alunos podem aprender e fazer parte da vida escolar e comunitária.

Seguindo a mesma linha de pensamento, Mantoan (2006, p. 91) esboça sua concepção a respeito da escola inclusiva:

A escola prepara o futuro e, de certo que, se as crianças aprenderem a valorizar e a conviver com as diferenças nas salas de aula, serão adultos bem diferentes de nós, que temos de nos empenhar tanto para entender e viver a experiência da inclusão!

A inclusão na escola não é o único desafio para pessoas com deficiência. Segundo Sasaki (1997), para percorrer o longo caminho da inclusão é preciso transpor quatro fases: a exclusão, a segregação, a integração e por fim, a inclusão propriamente dita. Estudos e discussões demonstram que estes indivíduos têm

condições de ir muito além dos bancos escolares. São plenamente capazes de desenvolver aptidões e competências até alcançarem o mundo do trabalho.

O trabalho é considerado atividade vital na vida do homem e é neste sentido que Sousa Júnior (2010) destaca que Marx definiu trabalho como sendo a atividade que representa a condição fundamental da existência humana, sendo inclusive, responsável pela formação da sociedade humana. Ressalta ainda, que é por meio do trabalho que o homem se faz homem.

Vivemos em um planeta globalizado onde as informações circulam rapidamente. Bauman (1999) evidencia os perigos a que estamos expostos quando afirma que a sociedade atual molda seus membros para que desempenhem sempre o papel de consumidores. Lembra que o dilema dos nossos dias é: “se é necessário consumir para viver ou se o homem vive para poder consumir” (1999, p. 88-89). Na verdade, a indústria almeja lucro e para tanto precisa colocar seus produtos num mercado que os consuma constantemente. Fazemos parte de uma roda viva, onde somos permanentemente estimulados a comprar e comprar. Neste contexto, aliados à proteção legal que garante às pessoas com deficiência vagas de emprego, surgem políticas tanto no setor público, como no privado que acabam por promover práticas de inclusão.

Bauman (1999) observa ainda que a globalização pode representar a felicidade para alguns e a infelicidade para outros. Conclui que, apesar disso, a globalização é o destino irremediável de todos, ou seja, ninguém pode se furtar aos benefícios ou malefícios da vida globalizada. Assim, considerando a atual economia voltada para uma sociedade consumista, o mercado abre os braços para receber novos consumidores, ao mesmo tempo em que necessita de novos trabalhadores.

Estudiosos têm se dedicado à temática da inclusão social da pessoa com deficiência, porém, não se trata apenas do olhar educacional. O processo inclusivo, portanto, transpassa a espera educacional alcançando o mercado de trabalho. Obviamente, o ambiente empresarial também precisa ser modificado para que possa receber o trabalhador com deficiência. Notadamente, por meio dos relatos observados na literatura, percebemos que muitas pessoas com deficiência ainda enfrentam dificuldades relacionadas à formação, ao preconceito social e ao desconhecimento das empresas do seu potencial. Campbell (2009) nos lembra que não se trata de dizer que as pessoas com deficiência não têm limitações, sejam elas

físicas, sensoriais ou mentais, mas sim, compreendermos qual o melhor modo de lidarmos com essas limitações. O grande desafio está em aceitar e valorizar o que ela pode fazer apesar da limitação.

Há que se reconhecer a importância do aparato legal brasileiro na inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Contudo, muito ainda precisa ser feito junto ao mundo empresarial, pois, infelizmente alguns estudos mostram casos de discriminação e preconceito. Atender à norma legal contratando um determinado número de funcionários com deficiência não significa incluí-los. Sassaki (1997) distinguiu com clareza integração de inclusão social: integrar é a simples inserção da pessoa na sociedade, enquanto a inclusão equivale à modificação da sociedade para que ela se sinta acolhida, permitindo assim, o seu pleno desenvolvimento. Procurando atender ao que se entende por processo inclusivo, a empresa não deve apenas se ater à contratação da pessoa com deficiência, deve, inclusive, empenhar-se na realização das adaptações necessárias ao seu pleno desenvolvimento profissional e pessoal.

Dessa forma,

O trabalho confere sentido à vida, pois é símbolo de atualização e de realização, ao proporcionar condições para afiliação e vinculação do indivíduo a um grupo, tornando-se fonte de experiências e de relações humanas satisfatórias. Proporciona condições para aprendizagem e desenvolvimento de competências, garante a segurança e a independência financeira e contribui para a autonomia do indivíduo (ACEVEDO; FIAMMETTI, NOHARA, 2010, p. 73).

Ao comentar sobre a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho e a legislação pertinente, Tanaka (2007, p.48) reconhece que:

Sem dúvida, o Brasil conta com dispositivos legais bastante avançados no que se refere aos direitos da pessoa com deficiência para o trabalho. Apesar disso, infelizmente, o que se observa é que o número de pessoas possuidoras dessa condição, que são participantes do mercado de trabalho, ainda está muito aquém do que a lei prevê.

Com a criação da Lei de Cotas em 1991, que passou a exigir a contratação de pessoas com deficiência para atender um determinado percentual de vagas, tanto a sociedade como o meio empresarial foram obrigados a refletir quanto à potencialidade destas pessoas enquanto trabalhadores produtivos. Infelizmente, mesmo na atualidade, a capacidade destes indivíduos ainda é muito questionada e mesmo desacreditada por empresas de vários setores.

Nesse sentido, Rossetto (2009, p. 203) destaca:

Mesmo com a promulgação dessas leis, a oportunidade de acesso ao mercado de trabalho para a pessoa com deficiência caminhou a passos lentos durante muito tempo, e só começou a tomar impulso com a fiscalização mais rigorosa pelo Ministério Público do Trabalho, mediante punições às empresas que não vinham cumprindo com a lei. Também nessa mesma instância, a falta de informação sobre a deficiência acabou restringindo a oportunidade de ocupação de funções que fossem efetivamente adequadas às suas reais dificuldades e possibilidades. Sem dúvida, a lei acabou sendo um importante instrumento de reivindicação dos direitos das pessoas com deficiência, mas ela por si só não resolve os problemas que essa população enfrenta para chegar ao mercado de trabalho. Há que se reconhecer que os primeiros passos foram dados com a aprovação de uma legislação que visa assegurar os direitos dessas pessoas nas questões relacionadas à vida profissional.

Empresas inclusivas são aquelas que realmente acreditam e valorizam a diversidade humana e empenham-se para que os empregados com deficiência se adaptem ao ambiente de trabalho. Incrementar a diversidade é um passo seguro na promoção da igualdade para que todos tenham chance de desenvolver seu potencial. Cezar (2012) argumenta que aspectos diretamente relacionados à autoestima e a dignidade da pessoa com deficiência estão intrinsecamente ligados à sua vida laboral. Mas isso não ocorrerá no desempenho de qualquer atividade e sim quando se encontra alocado em uma função condizente à sua condição.

Escolas inclusivas formam cidadãos conscientes, sejam eles deficientes ou não, que compreendem o que são limitações, mas principalmente, valorizam as potencialidades daqueles com os quais convivem. Na verdade, o êxito no processo inclusivo escolar é refletido nas relações de trabalho, por permitir que as pessoas com deficiência cheguem às empresas preparadas intelectual e emocionalmente. Quando a inclusão ocorre nos bancos escolares, o resultado vai além da formação puramente acadêmica, alcança as relações sociais e é capaz de transformar a vida das pessoas.

## 2.2 As várias faces do processo inclusivo

O homem, por ser social, desde o seu nascimento convive em uma sociedade mutante, que se reinventa a cada dia na busca incessante do conhecimento. Para Sousa Júnior (2010, p. 21):

O homem é, então, um ser inacabado que se constrói justamente através das relações sociais: o homem é ser social que produz a si em sociedade, transforma a si mesmo e ao mundo num processo em que se presentifica o caráter educativo da práxis humana.

É interessante observar que no Brasil, o atendimento às pessoas com deficiência teve início na época do Império com a criação de duas instituições: o Imperial Instituto dos Meninos Cegos, em 1854, atual Instituto Benjamin Constant – IBC, e o Instituto dos Surdos Mudos, em 1857, atual Instituto Nacional da Educação dos Surdos – INES, ambos no Rio de Janeiro. No início do século XX é fundado o Instituto Pestalozzi (1926), instituição especializada no atendimento às pessoas com deficiência mental, que recebeu este nome em homenagem a Johann Heinrich Pestalozzi, que dedicou sua vida à pesquisa de formas de melhorar o sistema de educação. O início dos trabalhos da Pestalozzi se deu na cidade de Porto Alegre, depois foi implantada em Minas Gerais, no Rio de Janeiro e em São Paulo. Em 1954 é fundada a primeira Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais – APAE.

Infelizmente, ainda nos dias atuais, existem pessoas com deficiência que sofrem com o preconceito, sendo, inclusive, privadas do convívio social. Se para a maioria das pessoas consideradas normais é difícil vencer as barreiras tanto no âmbito social, como educacional até chegar ao mercado de trabalho, para as pessoas com deficiência os desafios são ainda mais difíceis de transpor.

O acesso à educação é um direito garantido às pessoas com deficiência, sendo inclusive, acolhido por muitos países em decorrência de Tratados Internacionais. Portanto, ao abordarmos o tema inclusão, é imprescindível compreendermos a questão de forma abrangente, considerando também aspectos educacionais e sociais. Na construção deste trabalho, enfatizamos o processo inclusivo no âmbito educacional por entendermos que é a base da inclusão social. Afinal, “a educação é primordial para o pleno desenvolvimento das potencialidades do cidadão” (CAMPBELL, 2009, p. 27).

É oportuno salientar que embora os termos inclusão e integração, em muitos momentos, sejam utilizados como sinônimos, isso é um erro. Mittler (2008) lembra que na integração o aluno deve adaptar-se à escola, e não há necessariamente uma perspectiva de que a escola se modificará para acolher uma diversidade maior de alunos. Já quando se trata de inclusão, a escola passa por uma reforma geral que abarca currículo, avaliação e postura pedagógica. Essas mudanças estruturais são baseadas em um sistema de valores que faz com que todos os alunos se sintam bem-vindos e elege a diversidade como ponto central.

A Política Nacional de Educação Especial na Perspectiva da Educação Inclusiva tem como objetivo assegurar a inclusão escolar de alunos com deficiência, transtornos globais do desenvolvimento e altas habilidades/superdotação. Compreende a educação especial como uma modalidade de ensino que perpassa todos os níveis, etapas e modalidades, proporcionando o atendimento educacional especializado por meio da disponibilização de serviços e recursos próprios desse atendimento e também orientação a alunos e professores quanto a sua utilização nas turmas comuns do ensino regular. As políticas também afirmam que para atuar na educação especial, o professor deve tanto em sua formação inicial, como na continuada, adquirir conhecimentos gerais para o exercício pleno da docência e conhecimentos específicos da área.

Segundo Cunha (2012, p. 139),

Certamente não se pode falar em inclusão sem mencionar o papel do professor. É necessário que ele tenha condições de trabalhar com a inclusão e na inclusão. É necessário que ele acredite no indivíduo, no seu papel potencial humano e na sua capacidade de reconstruir seu futuro. Incluí-lo na prática docente torna-se o movimento que dará início ao processo de emancipação. Na verdade, a inclusão inicia-se no professor.

A inclusão escolar exige métodos de ensino voltados para o atendimento das diferenças e nossos educadores devem estar capacitados para atuar junto a todos os alunos, independentemente de serem pessoas com ou sem deficiência. Para Manzini (2007) a preparação do professor não é finalizada com a graduação, pelo contrário é um processo dinâmico e contínuo.

O ambiente de sala de aula propicia uma série de vivências entre alunos e professores e é exatamente neste convívio diário que o docente encontra um campo profícuo de aprendizagem. É no dia-a-dia que a relação de acolhimento e confiança

entre alunos e professores vai se consolidando gradativamente. A inclusão precisa ser vivenciada.

Sob esta mesma ótica, Figueiredo (2011, p. 144) destaca:

Para que a diversidade nas práticas educativas se efetive, faz-se necessário um clima global sensível, que possibilite melhorar a situação de cada membro da comunidade educativa, pautada no compromisso e nas atitudes, em que o aluno e o professor se percebam partícipes de uma comunidade na qual possam encontrar apoio mútuo.

No percurso da inclusão, os professores irão ampliar e elaborar suas competências e habilidades a partir das experiências que já têm. A formação continuada considera a formulação dos conhecimentos do professor, sua prática pedagógica, seu contexto social, sua história de vida, suas singularidades e os demais fatores que o conduzam a uma prática pedagógica acolhedora.

Aspectos envolvendo algumas estratégias pedagógicas, a adaptação de atividades curriculares, os processos de ensino/aprendizagem, a avaliação da aprendizagem dos estudantes também suscitam discussões acerca do tema. Muitos professores, por não terem formação que lhes permita atender as necessidades específicas dos alunos com deficiência, consideram-se incapazes de responder a esta e a outras questões que se relacionam à escolarização de tais alunos.

Neste sentido, Figueiredo (2011, p. 141) ressalta:

O permanente movimento na sociedade humana implica o redimensionamento de papéis das agências ou instituições sociais e dos profissionais que as integram. Nesse contexto, a formação de professores passa por uma redefinição das competências e das principais funções a eles atribuídas. A formação inicial, bem como a formação continuada de professores visando a inclusão de todos os alunos e o acesso deles ao ensino superior, precisa levar em conta princípios de base que os instrumentalizem para a organização do ensino e a gestão da classe, bem como princípios éticos, políticos e filosóficos que permitam a esses profissionais compreenderem o papel deles e da escola frente ao desafio de formar uma nova geração capaz de responder às demandas do nosso século. No que consiste à educação, o cotidiano da escola e da sala de aula exige que o professor seja capaz de organizar as situações de aprendizagem considerando a diversidade de seus alunos.

Ainda sobre o âmbito escolar, ressaltamos o trabalho docente como fator primordial no processo inclusivo. Sem sua atuação junto ao meio acadêmico não há o que se falar em inclusão. Sob este ponto de vista, Mittler (2008, p. 183-184) se posiciona:

Vimos que a inclusão não é apenas uma meta que pode ser alcançada, mas uma jornada com um propósito. Durante o curso dessa jornada, os professores vão construir e ampliar suas

habilidades sobre as experiências que já possuem com o objetivo de alcançar todas as crianças e suas necessidades de aprendizagem. [...] Essa tarefa não é tão simples quanto pode parecer, pois a maioria dos professores já tem muito conhecimento e das habilidades que eles precisam para ensinar de forma inclusiva. O que lhes falta é a confiança em sua própria competência. Isso acontece, em parte, devido à falta de oportunidades de treinamento e, em parte, ao mito existente há muito tempo acerca da especialização das necessidades especiais que os fazem acreditar que a capacitação especializada é um requisito para a inclusão.

Nossa história revela diversos momentos de privação e isolamento vivenciados pelas pessoas com deficiência. No passado, o atendimento de suas necessidades educacionais era feito em espaços reservados com foco apenas em suas limitações. Inclusive, muitas escolas funcionavam em regime de internato. Não havia a preocupação de inseri-los na sociedade, para que todos pudessem conviver com a diversidade. Em função dessas atitudes, ainda hoje, mesmo com todo o esforço empregado na promoção da inclusão, muitas pessoas ainda sofrem com o preconceito emanado da crença de suas incapacidades. Na verdade, a concepção de deficiência requer um olhar mais atento da sociedade conforme esclarece Martins (2008, p. 28-29):

Muito mais atual e dinâmica é a compreensão da deficiência como parte da área de desenvolvimento social e de direitos humanos, conferindo-lhe uma dimensão mais personalizada e social. Esta concepção traduz a noção de que a pessoa, antes de sua deficiência, é o principal foco a ser observado e valorizado, assim como sua real capacidade de ser o agente ativo de suas escolhas, decisões e determinações sobre sua própria vida. Portanto, a pessoa com deficiência, é, antes de mais nada, uma pessoa com uma história de vida que lhe confere a realidade de possuir uma deficiência, além de outras experiências de vida, como estrutura familiar, contexto sócio-cultural e nível econômico. E como pessoa, é ela quem vai gerir sua própria vida, mesmo que a deficiência, ou física, ou sensorial, ou intelectual, imponha limites. Esta compreensão devolve à pessoa com deficiência uma posição ativa, que normalmente é desconsiderada social e culturalmente, representando-a com uma mobilidade que lhe é negada, e retirando-a da condição de precisar ser tutelada pela família, pelas instituições e/ou pelo Estado.

Alguns documentos da década de 1990 merecem destaque por terem se tornado referência na inclusão educacional, são eles: a Declaração Universal de Educação para Todos, realizada em 1990, em Joimten na Tailândia e a Declaração de Salamanca sobre Princípios, Políticas e Práticas em Educação Especial, produzida pela Unesco em 1994 na Espanha, propondo que todas as crianças, sempre que possível, deveriam aprender juntas em programas pedagógicos individualizados,

independente da condição intelectual, física, emocional e social. É importante ressaltar que as escolas que oferecem a chamada “educação especial” exercem um papel significativo no desenvolvimento das pessoas com deficiência, contudo, não tem o condão de promover sua inclusão social. Nesse sentido, Campbell (2009, p. 135) destaca que,

A Educação Especial deve se basear em princípios, como preservação da dignidade humana, busca de identidade e exercício da cidadania e tem como objetivo quebrar as barreiras que impedem a criança de exercer a sua cidadania. O atendimento educacional especializado é apenas um complemento da escolarização, não um substituto.

Promover a inclusão nas escolas de ensino regular tornando-as escolas inclusivas, não é, e nunca foi tarefa simples. Ao contrário, exige mudanças estruturais e comportamentais profundas. É um trabalho que deve ser desenvolvido com cautela, pois, visa construir uma ponte entre pessoas habituadas ao convívio social e aquelas que, por anos a fio, foram colocadas a margem da sociedade. Tarefa árdua, difícil, mas não impossível. Neste sentido, Marchesi (2007, p. 29) destaca que:

Há o risco de considerar que as escolas inclusivas, capazes de integrar todos os alunos sem nenhum tipo de exclusão no currículo comum, são uma utopia inalcançável. E que esse julgamento leve a aceitar a atual situação educativa pelas enormes dificuldades que sua transformação exige. Por isso, é importante entender o significado das escolas inclusivas como um processo de mudança que conduz progressivamente a uma participação maior dos alunos na cultura e no currículo comum da escola. Esse processo de mudança deve tornar possíveis as transformações no funcionamento da escola e na prática educativa na sala de aula [...].

Jesus (2009, p. 97) destaca a importância da valorização da diversidade nos ambientes escolares:

Para que a diversidade humana possa fazer-se presente como valor universal, a escola precisa assumir uma postura desconstrutora de igualdades, visando incluir na tessitura social aqueles que vêm sendo sistematicamente excluídos.

Vale ressaltar que o processo de inclusão escolar não acontece da noite para o dia e, embora ainda não seja ideal, estudos recentes mostram que ao longo dos anos, obtivemos progressos significativos que não devemos ignorar. Segundo dados do Censo Demográfico 2010 (IBGE, 2010) referentes à escolarização e níveis determinados da população brasileira que declara possuir pelo menos uma das deficiências (auditiva, motora ou visual) pesquisadas, apesar de termos uma média aproximada de 30% das pessoas com deficiência na escola, apenas 6,7% consegue

finalizar um curso superior. Os índices de evasão ainda são muito altos no percurso entre o ensino fundamental e a graduação. Além disso, 61,1% ainda encontram-se fora da escola ou não concluíram o ensino fundamental. Essas informações não devem ser vistas apenas como levantamentos numéricos, são pessoas que, por um motivo ou por outro, não têm acesso à educação.

Após observar os dados, cabe-nos uma reflexão a respeito da sociedade em que vivemos atualmente. Apesar das inúmeras discussões e dos estudos a respeito da inclusão, é notório que continuamos cultuando rótulos, especialmente no que diz respeito às pessoas com deficiência. É imprescindível que a sociedade se liberte destes preconceitos arraigados, para finalmente, aprender a compartilhar significados e comportamentos novos frente à diversidade, estabelecendo uma relação de troca de experiências por meio de um processo de aprendizagem permanente. Abandonemos a cultura do preconceito cego que rotula e menospreza aqueles que não estão dentro de um padrão pré-determinado, para adotarmos a cultura da diversidade que prega o respeito à diferença.

Neste sentido, Martins (2008, p. 29) se manifesta:

Uma sociedade, portanto, é menos excludente, e, conseqüentemente, mais inclusiva, quando reconhece a diversidade humana e as necessidades específicas dos vários segmentos sociais, incluindo as pessoas com deficiência, para promover ajustes razoáveis e correções que sejam imprescindíveis para seu desenvolvimento pessoal e social, “assegurando-lhes as mesmas oportunidades que as demais pessoas para exercer todos os direitos humanos e liberdades fundamentais”. É dentro deste paradigma da inclusão social e dos direitos humanos que devemos inserir e tratar a questão da deficiência. O desafio atual é promover uma sociedade que seja para todos e onde os projetos, programas e serviços sigam o conceito de desenho universal, atendendo, da melhor forma possível, às demandas da maioria das pessoas, não excluindo as necessidades específicas de certos grupos sociais, dentre os quais está o segmento das pessoas com deficiência. Isto quer dizer que, ao se projetar e desenhar uma sociedade, esse todo, dentro de sua diversidade, deve ser contemplado, incluindo as demandas específicas que não são apenas para as pessoas com deficiência. E mesmo ao se pensar nas demandas específicas das pessoas com deficiência, e elas existem, podemos observar que seu atendimento, reverte, quase sempre, em benefício para uma série de outros grupos sociais, não precisando, portanto, ser encaminhadas com exclusividade para as pessoas com deficiência.

A exclusão abarca uma série de malefícios que comprometem o indivíduo, tanto em suas relações sociais e de trabalho, como também psicologicamente. Sentir-se

inferior ou incapaz em relação aos outros indivíduos é comum para muitas pessoas com deficiência.

Carvalho (2007, p. 100) destaca alguns dos efeitos principais da exclusão:

Para qualquer dos excluídos, vários são os efeitos da exclusão, sendo alguns, irrecuperáveis. Em termos psicológicos, a perda da auto-estima e da identidade os que ficam à margem do processo educacional escolar, por exemplo, vai se estruturando com auto-imagens negativas. Os sentimentos de menos valia que se desenvolvem, em decorrência, intensificam comportamentos de apatia, de acomodação, ou se manifestam por meio de reações violentas (como mecanismos de defesa?).

Cabe-nos também, destacar o aspecto econômico da exclusão, uma vez que vivemos em um mundo globalizado, regido por normas capitalistas. Carvalho (2007, p. 101) acrescenta que,

A exclusão produz, ainda, efeitos econômicos, políticos e culturais. Do ponto de vista econômico, entramos numa espécie de círculo vicioso comuns nos regimes capitalistas, em que a ideologia de mercado interfere na área social para se ajustar às exigências do capitalismo contemporâneo. E o modelo neoliberal em curso valoriza o econômico em detrimento do social, apesar dos “slogans” com que querem nos convencer do contrário. Assim, pessoas excluídas dificilmente saem da condição de dependência e de pobreza.

Em relação à inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, o Censo Demográfico 2010 (IBGE, 2010), utilizou como indicador a taxa de atividade, que é o percentual de pessoas economicamente ativas na população de 10 ou mais anos de idade. Em relação ao rendimento nominal mensal percebido por estes indivíduos, observou-se que 46,4% das pessoas com deficiência investigadas com 10 anos ou mais de idade que trabalham, têm rendimento mensal de até 01 salário mínimo ou não tem rendimento. Enquanto as pessoas sem deficiência investigadas na mesma situação somam 37,1%. Isso significa uma diferença de mais de nove pontos percentuais (9,3%). Estes dados revelam que, apesar de um percentual destas pessoas estarem no mercado de trabalho, muito ainda precisa ser feito para que a inclusão alcance números mais expressivos.

Infelizmente, ainda vivemos em uma sociedade preconceituosa que despreza aqueles considerados incapazes por apresentarem uma determinada deficiência. Observando a história da humanidade, percebemos claramente que a inclusão relaciona-se diretamente com processos de exclusão. Incluir significa não apenas aceitar, mas sim valorizar as diferenças. É enxergar no outro o que ele tem de

melhor e não apenas o que consideramos um defeito. Na visão de Morin (2011, p.114), por sermos parte de um mundo diversificado e complexo,

Somos confrontados à complexidade do mundo e à complexidade da História. É necessário, para não mais recair nos terríveis erros do passado e para escapar à apatia e à frivolidade, pensar a era planetária, pensar a ambigüidade da mundialização, pensar a crise mundial, pensar uma política da humanidade – ou antropolítica – pensar nossa crise de civilização, pensar uma política de civilização.

Compete-nos, portanto, compreender a complexidade do processo inclusivo independente de onde ele ocorra, seja na escola, no mercado de trabalho ou na própria sociedade. Corroboramos com o pensamento de Campbell (2009, p. 198) ao afirmar que:

Diante da complexidade do desafio de transformação social e da multiplicidade de fatores intervenientes no processo de construção de uma sociedade verdadeiramente democrática, apesar dos avanços indubitáveis já realizados, o caminho será longo e árduo.

Na verdade, uma sociedade verdadeiramente inclusiva nasce na escola. É no ambiente escolar que as futuras gerações poderão construir uma história diferente. Muito de nossos conceitos e crenças são formados nas salas de aula. Sob essa ótica, o papel do professor é primordial. Muitas vezes, ao se deparar com um aluno com deficiência, muitos docentes, por não terem formação, sentem-se incapazes de atender às necessidades específicas destes alunos. De fato, não é tarefa simples, exige capacitação e principalmente vontade de entregar-se a uma nova forma de ensinar e aprender. Nesse sentido, Stainback (1999, p. 54) observa:

Quando os professores que estão ansiosos em relação à inclusão de alunos com deficiências identificam seu medo de serem inadequados para tais alunos, ocorre o despertar da consciência da necessidade de novas habilidades no planejamento das aulas e na maneira construtiva de lidar com as diferenças. À medida que a discussão, a resolução de problemas e a prática expandem suas capacidades, os professores passam a enxergar suas salas de aula e sua atuação de novas maneiras que aprofundam a avaliação do propósito do seu trabalho. Por sua vez, um sentido mais profundo desses objetivos pode determinar o cenário ideal para uma maior expansão de sua consciência e um maior desenvolvimento das suas habilidades.

Um dos grandes desafios na atualidade é fazer com que o sistema educacional no Brasil garanta que as escolas inclusivas se tornem uma realidade e que verdadeiramente proporcionem ensino de qualidade a todos os alunos sem exceção. Mantoan (2011) afirma que os ambientes de convivência são plurais por natureza. Assim, a educação deve ser realizada de maneira que propicie uma formação

integral dos alunos através do ensino participativo, solidário e acolhedor. Ainda segundo a autora, é importante salientar o papel social que a escola exerce na formação dos indivíduos. Os profissionais da educação devem repensar suas metodologias de ensino, no intuito de recriar um espaço educativo que seja capaz de construir personalidades mais humanas e críticas. Não é tarefa fácil, mas todos os envolvidos no processo ensino aprendizagem precisam despir-se de preconceitos arraigados, para focarem na formação baseada em conceitos sólidos que promovam o respeito às diferenças. Isso sim representa a “educação para todos” tão almejada pela sociedade.

Seguindo esta linha de pensamento, Ramos (2011, p. 169) afirma:

[...] percebeu-se que a inclusão na educação parte de um movimento maior de inclusão social pelo qual não só existe a busca, mas também a necessidade de garantir o acesso, assim como a qualidade e equidade na educação. Verificou-se que não basta abrir a escola à diversidade humana ou aos excluídos, mas garantir que eles realizem as aprendizagens básicas para suas vidas.

Incluir não significa moldar uma pessoa para que ela se adéqüe aos padrões e estruturas pré-estabelecidos, pelo contrário, são estes que devem se adequar às necessidades da pessoa com deficiência. Aliás, cabe uma reflexão: de que adianta promover a inclusão no âmbito escolar, permitindo assim que as pessoas com deficiência se qualifiquem, se as empresas não estão preparadas para recebê-las? A inclusão deve ser abrangente, deve envolver toda sociedade.

Na visão de Resende (2008, p. 42-43),

Temos que reconhecer que não pode haver processo de desenvolvimento se todos não estiverem incluídos, num processo constante de (re)construção do mundo. Inclusão não pode ser fruto de doações; na verdade, resulta do comprometimento pessoal e de atitudes de todos para melhorar as condições de vida para todos. Com relação às pessoas com deficiência é preciso divulgar e ensinar a não discriminá-las, a respeitá-las enquanto parte da população. Infelizmente ainda há muita “invisibilidade social” e, em muitos casos, a exclusão predomina. Vale ressaltar que nem todas as pessoas com deficiência estão passivas à espera de ajuda e não estão excluídas por decisão própria ou mesmo por falta de decisão pessoal, como se não tivessem que exercer um enorme esforço simplesmente para seguir vivendo num sistema inflexível, incapaz de reconhecer o valor de habilidades incomuns e da diferença.

Conforme destaca a autora, ainda existe muita “invisibilidade social” quando se trata de pessoas com deficiência e isso favorece a violação de direitos e garantias legais. Conseqüentemente surgem os sentimentos de inferioridade e de incapacidade que

dificultam ainda mais sua plena participação social e acabam por perpetuar a discriminação.

Martins (2008) ressalta que a diversidade ainda é negada e ignorada pela sociedade, contudo, representa a realidade, visto que somos seres singulares e únicos. Lembra ainda, que é justamente na diversidade que devemos extrair as riquezas que nos acrescentam e nos complementam. Contudo, a construção de uma sociedade verdadeiramente inclusiva demanda mudança de cultura e este é um processo longo de reconstrução diária.

### 2.3 A relação do homem com o trabalho e sua evolução histórica

Os diversos aspectos da relação do homem com o trabalho são objeto de estudo em várias áreas do conhecimento. Tal fato ocorre pela importância que a atividade laboral exerce na vida das pessoas. Neste sentido, Barbosa-Gomes e Carvalho (2010, p. 202) afirmam que:

[...] pode-se inferir que o trabalho parece ocupar um lugar de importância essencial na constituição da identidade dos indivíduos, tanto no sentido de sua inserção na sociedade produtiva quanto, principalmente, quando se leva em consideração seu sentido trans-histórico, o que confere a ele importância central na vida dos indivíduos, em todos os tempos.

As atividades laborais sempre estiveram presentes na vida do homem, uma vez que, delas depende a sua sobrevivência. Contudo, ao longo dos anos, as concepções a respeito do trabalho foram sendo construídas e modificadas constantemente para acompanhar o desenvolvimento humano em seu percurso histórico. Para compreender essas mutações que determinaram a relação homem-trabalho nos vários contextos sociais e históricos, faz-se necessário realçar alguns momentos vivenciados no passado. Notadamente, os principais sistemas sociais que delinearam as relações de trabalho e os modos de produção foram o escravismo, seguido do feudalismo e atualmente o capitalismo.

Segundo Cassin (2009) quando pensamos na formação humana ou na essência humana, essa se deve ao trabalho. O trabalho, nas suas formas diversificadas ao

longo dos anos, acompanha o desenvolvimento do homem durante toda sua trajetória na história. E é a partir do trabalho que as sociedades são criadas e também desaparecem em função de sua força produtiva.

Na época do escravismo, que perdurou desde o período colonial até o final do império, o homem era considerado propriedade de outro homem (senhor de escravo). Apesar de trabalhar arduamente, o que ele produzia era de propriedade do seu dono. Assim, os escravos só tinham direito ao mínimo para sua própria sobrevivência. Eram tratados como mercadoria, vendidos em feiras, ficavam aprisionados em barracões, sofriam com os castigos físicos e com a fome.

No feudalismo as relações de trabalho estavam estabelecidas primordialmente no campo. O senhor feudal representava a classe detentora das terras. Havia uma relação de servidão entre os trabalhadores e ele. Era um regime de servidão onde o senhor feudal ficava com a produção e apenas repassava para os trabalhadores o suficiente para sua subsistência.

O capitalismo, instituído a partir da queda do feudalismo, alterou mais uma vez as relações de trabalho, fazendo com que a força produtiva dos indivíduos passasse a ter valor monetário. Este sistema é dominante no mundo desde o final do feudalismo. Característica marcante deste novo meio de produção é a obtenção de lucro. A Revolução Industrial (século XVIII) significou um momento importante para o fortalecimento e ascensão do capitalismo pelo mundo. Foi neste momento da história que nasceram as fábricas e as máquinas a vapor. Surgiu também o chamado capitalismo industrial que possibilitou o desenvolvimento do sistema fabril de produção, caracterizado pelo aparecimento das máquinas e a divisão do trabalho. Neste momento a qualificação não era exigida, pois cada operário só era responsável por executar apenas parte do trabalho.

Segundo Maximiano (2010, p. 42):

As condições de trabalho nas fábricas dessa época eram rudes. Os trabalhadores ficavam totalmente à disposição do industrial e capitalista. Não podiam reclamar dos salários, horários de trabalho, barulho e sujeira [...].

[...] A ênfase foi colocada na eficiência, não importando a que custo humano e social. Os trabalhadores tornaram-se dependentes do emprego oferecido pelas fábricas, numa cultura que aceitava e encorajava a exploração (a cultura do autoritarismo mecânico).

Já na era moderna, o trabalho deixou de servir apenas para a sobrevivência e passou a ter significado amplo, inclusive de caráter social. Não só possibilita ao homem a concretização dos seus sonhos, como também o cumprimento de metas e objetivos de vida. É no trabalho que o homem aprende a conviver com seus semelhantes e a desenvolver suas habilidades, tanto sociais como profissionais.

O capitalismo, como qualquer sistema econômico, sofreu alterações ao longo de sua história. Sem perder seu foco principal, o lucro, os modos de produção do capitalismo foram sendo alterados visando manter a produtividade das indústrias. Neste contexto, surgiu o chamado Taylorismo (1856-1915), modelo de administração desenvolvido pelo engenheiro norte-americano Frederick Taylor. Este modelo caracteriza-se pela ênfase nas tarefas objetivando o aumento da eficiência operacional.

Taylor, idealizador do modelo clássico de administração científica, iniciou sua carreira como torneiro em uma indústria de bombas hidráulicas e fez carreira até alcançar o posto de engenheiro. Como tinha ampla experiência na linha de produção, passou a observar as habilidades e métodos usados pelos operários da fábrica. Esta observação era baseada em métodos científicos, inclusive, sua proposição é que a administração das indústrias seja feita baseada em ciência. Taylor acreditava que a eficiência do trabalho estava ligada ao desempenho das atividades de modo inteligente e com a máxima economia de esforço. Para tanto, propôs a organização racional do trabalho com o objetivo de evitar movimentos inúteis, para que o operário realizasse sua atividade laboral de forma mais simples e rápida, estabelecendo um tempo médio, afim de que as atividades fossem feitas em um tempo menor e com qualidade. Assim, a produção poderia ser aumentada mantendo-se a eficiência. O tempo era considerado mercadoria e o trabalhador, que vendia sua mão-de-obra, tinha a incumbência de cumprir com suas tarefas no menor tempo possível procurando sempre produzir mais.

No taylorismo não era preciso que o trabalhador possuísse qualificação global, uma vez que era regido por princípios básicos, como:

- a seleção de trabalhadores por aptidão e treinamento para exercer determinada função (seleção ou preparo);

- a supervisão para saber se o trabalho está sendo executado da forma como foi estabelecido (controle);
- o trabalhador executando somente uma etapa do processo de produção (singularização das funções).

Nessa época ainda perdurava a exploração da massa trabalhadora que recebia baixos salários. Existia o sistema de pagamento por dia de trabalho e o salário era fixo, assim, os operários não viam vantagens em produzir mais, pois isso não refletia nos valores pagos pelos empregadores. Já no sistema de pagamento por peça produzida, quando a produção aumentava, os empregadores diminuían o valor por peça produzida. Essa exploração da massa de operários gerou uma insatisfação na sociedade e os sindicatos começaram a se organizar na busca de melhores condições de trabalho e renda da classe operária.

Maximiano (2010, p. 55) destaca que:

De acordo com Taylor, o caminho para resolver o problema dos salários era descobrir, de maneira científica e exata, qual a velocidade máxima em que o trabalho poderia ser feito. Sua resposta para esse problema foi o que ele chamou “estudo sistemático e científico do tempo”, que consistia em dividir cada tarefa em seus elementos básicos e, com a colaboração dos trabalhadores, cronometrá-las e registrá-las. Em seguida, eram definidos tempos-padrão para os elementos básicos. Esse procedimento era a base do sistema de administração de tarefas, que compreendia ainda a seleção de trabalhadores e o pagamento de incentivos. O sistema de administração de tarefas permitia que a administração controlasse todos os aspectos da produção e dispusesse do trabalho padronizado que era essencial para a eficiência.

O modelo de gestão denominado fordismo (1863-1947) foi criado pelo empresário Henry Ford, fundador da Ford Motor Company (fábrica de automóveis). Ao contrário do taylorismo, o fordismo configura-se em uma forma de racionalização da produção capitalista, baseada em inovações tecnológicas e organizacionais, visando, de um lado, a produção em massa, e do outro, o consumo em massa.

Característica marcante do fordismo foi o aperfeiçoamento da linha de produção. Os produtos eram transportados no interior da fábrica até as estações de trabalho com intuito de diminuir o tempo de movimentação dos trabalhadores para pegar ferramentas e peças e, ao mesmo, tempo aumentar a velocidade e o ritmo da produção de forma padronizada e econômica. Esse modelo revolucionou a indústria

automobilística a partir de 1914, quando Ford inseriu a primeira linha de montagem automatizada.

Ford foi um homem inovador em muitos outros aspectos, Maximiano (2010, p. 66-67) destaca que:

[...] Também em janeiro de 1914, adotou o dia de trabalho de 8 horas e duplicou o valor do salário, para 5 dólares por dia, medida que não foi vista com simpatia por seus concorrentes. Mas ele achava que seus operários deveriam poder comprar o produto que fabricavam, o que sem dúvida é opinião avançada até mesmo hoje em dia.

O Toyotismo surgiu no Japão após a Segunda Guerra Mundial. O sistema Toyota de produção foi idealizado por Eiji Toyoda, membro da família proprietária da fábrica da Toyota e Taiichi Ohno, chefe da engenharia da empresa. Tinha como elemento principal a flexibilização da produção. Este sistema de produção foi baseado nas técnicas de Henry Ford e Frederick Taylor, mas, ao contrário do modelo fordista, que produzia muito e estocava essa produção, no toyotismo só era produzido o necessário, reduzindo ao máximo os estoques.

Os princípios basilares deste sistema eram a eliminação de desperdícios e a fabricação com qualidade. Com a aplicação do princípio da eliminação do desperdício nasceu a chamada produção enxuta, que significa produzir com o máximo de economia de recursos. Já o princípio da fabricação com qualidade tem o objetivo de fazer com que o produto final não tenha defeitos. A junção dos dois princípios viabiliza a produção de alta qualidade e preço baixo.

O sistema Toyota surgiu nos anos de 1950 após uma visita de Toyoda e Ohno à fábrica da Ford nos Estados Unidos, Maximiano (2010, p. 187) relata a conclusão de ambos:

[...] que o principal produto do modelo de Henry Ford era o desperdício de recursos – esforço humano, materiais, espaço e tempo. Fábricas gigantescas, pilhas de materiais em estoque, grandes espaços vazios. O sistema Ford desperdiçava, inclusive, e talvez principalmente, recursos humanos, por causa da especialização excessiva. Havia muita gente nas fábricas, com especialidades muito limitadas, tais como cuidar exclusivamente de planejamento e controle da produção, compras, controle da qualidade, manutenção ou limpeza.

A filosofia do modelo Ford, que havia influenciado toda a indústria ocidental, consistia em dispor de recursos abundantes, de todos os tipos, para enfrentar qualquer eventualidade. Os recursos deveriam ficar em estado de prontidão, para cumprir o programa de trabalho com segurança e lidar com as emergências.

O sistema Toyota baseia-se em três pilares básicos para a eliminação do desperdício:

- racionalização da força de trabalho,
- *just in time*;
- produção flexível.

Para racionalizar a utilização da mão-de-obra, os operários foram agrupados em equipes com um líder ao invés de um supervisor. O trabalho individual foi substituído pelo trabalho em equipe. Sendo que, cada um era responsável por uma variedade de atividades, havendo, inclusive, o revezamento entre os integrantes do grupo. O método *just in time* ou na hora certa, tem como objetivo reduzir ao mínimo o tempo de fabricação e o volume de estoques. O fluxo da produção deve ser contínuo e só se produz a demanda necessária. O sistema de produção flexível consiste na produção de pequenos lotes de acordo com as encomendas dos clientes. Para viabilizar este novo processo é preciso fazer mudanças constantes na linha de produção.

Ao lado da eliminação de desperdício, está o segundo elemento do sistema Toyota, a fabricação com qualidade, que por sua vez, baseia-se em três elementos: fazer certo da primeira vez, corrigir os erros em suas causas fundamentais e os círculos de qualidade. A orientação de fazer certo da primeira vez transforma o trabalhador em único responsável pela qualidade da tarefa que executa. Conseqüentemente, o controle de qualidade feito durante e no final do processo produtivo torna-se redundante. Toyoda concedeu aos trabalhadores o poder de parar a linha de produção sempre que constatassem um problema que não conseguissem solucionar. Isso fez com que os trabalhadores fossem obrigados a adquirir conhecimentos em diversas áreas, uma vez que, deveriam ser capazes de diagnosticar e corrigir os problemas imediatamente na linha de produção ao invés de fazer isso após a finalização do processo de produção. Os círculos de qualidade consistiam em reuniões regulares dos operários para estudar e propor soluções para problemas que estejam comprometendo a qualidade e eficiência dos produtos.

Nessa linha, Antunes (2011, p. 33) observa que:

Para atender às exigências *mais individualizadas* de mercado, no melhor tempo e com melhor “qualidade”, é preciso que a produção se

sustente num processo produtivo flexível, que permita a um operário operar com várias máquinas (em média cinco máquinas, na Toyota), rompendo-se com a relação um homem/uma máquina que fundamenta o fordismo. E a chamada “polivalência” do trabalhador japonês, que mais do que expressão e exemplo de uma maior qualificação, estampa a capacidade do trabalhador operar com várias máquinas, combinando “várias tarefas simples”.

O toyotismo se expandiu para o mundo, contudo, com o passar do tempo começou a apresentar algumas fragilidades principalmente nas relações trabalhistas, visto que a flexibilidade exige maior nível de qualificação dos trabalhadores para acompanhar o desenvolvimento tecnológico. Contudo, as empresas continuam buscando formas para a redução de custos. Isto gera desemprego, uma vez que as demissões são utilizadas, em muitos casos, como estratégia para evitar reivindicações trabalhistas. O sistema proposto por Toyoda e Ohno inseriu a tecnologia nos modos de produção e as empresas passaram a exigir cada vez mais qualificação dos trabalhadores isso levou a uma necessidade desenfreada de aperfeiçoamento constante para poder se manter no mercado.

Moldado pelos sistemas (fordismo, taylorismo e toyotismo) utilizados nas últimas décadas pelo mundo, o capitalismo manteve-se presente e ainda hoje comanda as relações de trabalho. A evolução tecnológica possibilitando novas formas de transmissão de informações e de comunicação também foram imprescindíveis para a reestruturação do mundo do trabalho, dos meios de produção e da nova definição de perfil do trabalhador. Neste sentido, Dias (2009, p. 107-108) aponta:

A realidade que se redimensiona no contexto do regime de acumulação flexível faz ressurgir acalorados debates sobre a questão trabalho, educação e qualificação dos trabalhadores. Esta temática passou a ocupar espaço nas agendas de discussões de organismos internacionais, assim como dos órgãos do governo, empresários e trabalhadores. Logo, expressões como qualificação, competência e formação profissional se perpetravam nos discursos e documentos dos diferentes agentes e instituições sociais abrindo perspectivas para o emprego.

Considerando a realidade do mercado baseado na flexibilidade e na globalização, foi criado um novo perfil para os trabalhadores, sendo-lhes exigido agora um conjunto muito mais amplo de conhecimentos. Não basta ter conhecimento teórico, é preciso saber tomar decisões de forma autônoma, solucionar problemas, ter visão crítica, saber lidar com situações inusitadas, conhecer processo produtivos complexos, ou seja, o trabalhador deve ser o mais polivalente possível. Diante da necessidade deste novo perfil de trabalhador a educação passou a ser o foco das atenções.

Novas tecnologias exigem conhecimentos específicos para o exercício laboral tanto de trabalhadores sem ou com deficiência.

Segundo Dias (2009, p. 108),

A educação como instância modelada pelo capital, tende a se adaptar no sentido de oferecer ao trabalhador uma formação compatível com o interesse do mercado, isto é, com as novas técnicas de gestão da produção e de organização que mudam o conteúdo do trabalho.

A prioridade, nesse caso, recai para uma formação mais geral em detrimento de uma qualificação mais específica que predominou no sistema de produção taylorista-fordista. Ora, na medida em que postos de trabalho fixos, com conteúdos que requerem exercícios simples e repetitivos são retraídos em função de postos de trabalho com conteúdo mais abrangente, cujo objetivo, certamente, desembocaria no técnico-organizacional que se instala nas organizações produtivas, visando à empregabilidade do trabalhador.

Na verdade, observando as palavras da autora, fazemos uma reflexão a respeito da responsabilidade do trabalhador pela sua inserção no mercado de trabalho. Ora, exige-se dele uma formação completa, que possa lhe dar condições de atuar de maneira pró-ativa, com competências amplas para decidir, criar, comunicar-se, analisar, interpretar, enfim, ser completo. Existe aí uma responsabilidade única que não compete ao empregador e recai apenas sobre o trabalhador, ou seja, é ele o único responsável pelo sucesso ou fracasso na carreira.

Dias (2009, p.112) afirma que:

Debates sobre educação/qualificação ganharam notoriedade. A mudança de paradigma do processo de acumulação do capital vai necessitar de um novo perfil de trabalhador. O objetivo era dotá-lo de conhecimentos mais abrangentes capazes de qualificá-lo e ampliar suas possibilidades de empregabilidade.

Logo, vai se admitir que a qualificação do trabalhador e melhores níveis de instrução estão longe de garantir inserção e manutenção do trabalhador no mercado de trabalho. A oferta de emprego ou não tem relação direta com o tipo de organização da sociedade, o que inviabiliza a garantia de emprego somente por meio de maior qualificação.

Lógico que não se nega a relevância do elevado nível de instrução e qualificação do indivíduo. Mas cabe a ressalva de que não existe relação compensatória entre qualificação e garantia de emprego. Todos estão vulneráveis ao desemprego quando o capital controla e dita as regras do mercado, obviamente, os menos qualificados têm seu riscos aumentados.

Destarte, não cabe mais dizer que o trabalhador é um mero executor de tarefas predeterminadas, ao contrário, suas habilidades devem ir muito além da simples execução. Ora, essas prerrogativas também se aplicam às pessoas com deficiência

que almejam uma vaga no mercado de trabalho. Sendo assim, não basta apenas que lhes seja concedida a proteção legal, é preciso que sua formação lhes forneça os subsídios necessários para enfrentar um mercado altamente exigente e mutante.

## 2.4 A pessoa com deficiência no mercado de trabalho

### 2.4.1 Legislação: breve histórico

O artigo 1º da Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948) enuncia que: “Todas as pessoas nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotadas de razão e consciência e devem agir em relação umas às outras com espírito de fraternidade.” Destarte, se essa máxima alcança a universalidade dos indivíduos, as pessoas com deficiência também foram acolhidas pela norma. Os registros históricos evidenciam que a partir deste momento, nações do mundo inteiro se mobilizaram no intuito de promover a inclusão.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), na Conferência Geral em Genebra em 04 de junho de 1958, adotou a convenção nº 111 que definiu que discriminação também incluía qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha efeito de anular ou prejudicar a igualdade oportunidade ou de tratamento em emprego ou ocupação. Esta convenção foi promulgada no Brasil pelo Decreto nº 62.150, de 19 de janeiro de 1968. Com esta ratificação, o país firmou compromisso no sentido de eliminar dispositivos ou práticas discriminatórias e ao mesmo tempo, promover ativamente a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho.

Em 04 de dezembro de 1962, foi promulgada a Lei nº 4.169, que oficializou as convenções em Braille para uso obrigatório na escrita e leitura dos cegos em todo território nacional (BRASIL 1962).

A Declaração sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, resolução aprovada pela Assembléia Geral da ONU em 09 de dezembro de 1975, firmou o compromisso

das Nações Unidas em defender os direitos e a dignidade das pessoas com deficiência. Dentre os direitos estabelecidos, destacamos o respeito por sua dignidade humana considerando qualquer que seja sua origem, natureza e gravidade de sua deficiência. Terão os mesmos direitos fundamentais que seus concidadãos da mesma idade, o que significa dizer que poderão desfrutar de uma vida decente, tão normal e plena quanto possível. Também lhes é garantido o direito à segurança econômica e social em conformidade com suas capacidades, podendo inclusive, obter e manter-se empregados ou desenvolver atividades produtivas e remuneradas. Devendo ser protegidas contra toda exploração e qualquer tratamento discriminatório, abusivo ou degradante.

O ano de 1981 foi proclamado, pela Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas, como Ano Internacional das Pessoas Deficientes, cujo lema era “Igualdade e Participação Plena”. A assembleia defendeu o reconhecimento do direito a oportunidades iguais para qualquer ser humano. Logo após, no dia 01 de junho de 1983, foi realizada em Genebra, pela Organização Mundial do Trabalho (OIT), a Conferência Internacional do Trabalho (Convenção 159), que entre outros apontamentos, determinou que as políticas nacionais dos países membros, deveriam ter como base, o princípio da igualdade de oportunidades entre os trabalhadores deficientes e os trabalhadores em geral.

No Brasil, com a promulgação da Constituição Federal de 1988, o legislativo deu o primeiro passo no sentido de oportunizar trabalho para as pessoas com deficiência. O artigo 7º, XXXI, proibiu expressamente qualquer discriminação relativa a salário ou critérios de admissão do trabalhador com deficiência. Mas o texto da chamada “Constituição Cidadã”, abarca uma série de outras garantias como a integração social (art. 24, XIV e art. 203, IV); a admissão em cargos públicos (art. 37, VII); garantia de um salário mínimo mensal para aquelas pessoas que comprovem não possuir meios de prover à própria manutenção ou tê-la provida por sua família (art. 203, V) (BRASIL, 1988).

Em 24 de outubro de 1989, é promulgada a Lei nº 7.853, que estabeleceu as normas gerais que asseguraram o pleno exercício dos direitos individuais e sociais das pessoas portadoras de deficiências e sua efetiva integração social. Esta normativa preconiza o princípio da igualdade ao estabelecer a interpretação da lei no intuito de

atentar para os valores de equiparação de tratamento e oportunidades, justiça social, respeito à dignidade da pessoa, entre outros (BRASIL, 1989).

Em 1º de junho de 1999, por meio do Decreto nº 3.076, foi criado, no âmbito do Ministério da Justiça, o Conselho Nacional da Pessoa Portadora de Deficiência. Em dezembro do mesmo ano, o Decreto nº 3.298/99 instituiu a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência. Em março de 2010 foi editada a Medida Provisória nº 483 alterando a Lei nº 10.683, que atualizou o nome do Conade. Tal mudança foi necessária por conta da ratificação da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU. Dessa forma, o Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência passou a ser denominado Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência. O Conade faz parte da estrutura básica da Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República. É um órgão superior de deliberação colegiada, criado para acompanhar e avaliar o desenvolvimento da política nacional para a inclusão da pessoa com deficiência em vários setores da sociedade, com educação, saúde, trabalho, assistência social, transporte, dentre outros (BRASIL, 1999).

A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU (2007) foi instituída com o propósito de promover, proteger e assegurar o exercício pleno e equitativo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais de todas as pessoas com deficiência, além de promover o respeito pela sua dignidade (artigo 1º). Para tanto, no artigo 2º, traçou os princípios gerais norteadores: a) respeito pela dignidade inerente, a autonomia individual, inclusive a liberdade de fazer as próprias escolhas, e a independência das pessoas; b) não-discriminação; c) plena e efetiva participação e inclusão na sociedade; d) respeito pela diferença e pela aceitação das pessoas com deficiência como parte da diversidade humana e da humanidade; e) igualdade de oportunidades; f) acessibilidade; g) igualdade entre o homem e a mulher; e h) respeito pelo desenvolvimento das capacidades das crianças com deficiência e pelo direito das crianças com deficiência de preservar sua identidade (RESENDE e VITAL, 2008).

A promulgação da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, possibilitou a efetiva inserção das pessoas com deficiência no âmbito dos concursos públicos, visto que em seu art. 5º, §2º, lhes foi assegurado o direito de se inscrever para provimento de

cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras, sendo-lhes reservadas até 20% das vagas oferecidas (BRASIL, 1990).

No que diz respeito à iniciativa privada, a Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991, apesar de dispor sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social, ficou conhecida como Lei de Cotas, por determinar em seu artigo 93, a reserva de vagas a pessoas reabilitadas ou com deficiência no mercado de trabalho, estabelecendo uma cota de 2%, quando a empresa tiver mais de 100 a 200 funcionários, 3% para um total de 201 a 500 funcionários, 4% entre 501 e 1000 e 5% para grandes empresas com mais de 1000 funcionários (BRASIL, 1991).

Na verdade, a Lei nº 8.213/91 além de possibilitar a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho também tem cunho social. Este é claramente percebido na redação do artigo 89 ao ordenar que a habilitação e a reabilitação profissional e social deverão proporcionar às pessoas com deficiência os meios para sua (re) educação e (re) adaptação profissional e social que lhes possibilite participar do mercado de trabalho e do contexto onde vivem.

Caso as empresas não contratem o percentual de cotas estipulado, estarão sujeitas ao pagamento de multa segundo o artigo 133, da Lei nº 8.213/91. O valor será calculado em conformidade com o estabelecido na Portaria nº 1.199, de 28 de outubro de 2003 (BRASIL, 2003).

A Lei n.º 10.098, de 19 de dezembro de 2000, estabeleceu normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida, mediante 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 comunicação. No artigo 17, determinou que o Poder Público promova a eliminação das barreiras na comunicação, bem como, encontre alternativas técnicas para tornar acessíveis os sistemas de comunicação e sinalização às pessoas com deficiência sensorial e com dificuldade de comunicação, visando garantir-lhes o direito ao acesso à informação, à comunicação, ao trabalho, à educação, ao transporte, à cultura, ao esporte e ao lazer (BRASIL, 2000).

O Decreto nº 3.956, de 08 de outubro de 2001 (BRASIL, 2001), foi mais um importante instrumento no ordenamento jurídico brasileiro, pois promulgou a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação

contra as Pessoas Portadoras de Deficiência. Seu principal objetivo era prevenir e eliminar todas as formas de discriminação e propiciar a plena integração à sociedade das pessoas com deficiência.

Em 05 de março de 2004, foi promulgada a Lei nº 10.845 que instituiu o Programa de Complementação ao Atendimento Educacional Especializado às Pessoas Portadoras de Deficiência. Este programa tinha como objetivos principais: I – garantir a universalização do atendimento especializado de educandos portadores de deficiência cuja situação não permitia a integração em classes comuns de ensino regular; II – garantir, progressivamente, a inserção dos educandos portadores de deficiência nas classes comuns de ensino regular (BRASIL, 2004).

A Lei nº 11.133, de 14 de julho de 2005, instituiu oficialmente o Dia Nacional de Luta da Pessoa Portadora de Deficiência, que passou a ser comemorado no dia 21 de setembro. Passo importante no ordenamento jurídico brasileiro, que mais uma vez deu voz às pessoas com deficiência perante a sociedade (BRASIL, 2005).

Em 25 de setembro de 2008, foi promulgada a Lei nº 11.788, conhecida como Lei de Estágios, que inseriu novas regras para os estagiários em nosso país. Como não poderia ser diferente, no art. 17, § 5º, assegurou às pessoas com deficiência o percentual de 10% das vagas oferecidas pelas empresas destinadas a realização de estágio supervisionado (BRASIL, 2008). Apesar de poucos se atentarem, este parágrafo representa uma oportunidade ímpar de inserção antecipada no mercado de trabalho, por meio da realização do estágio supervisionado, enquanto ainda estão cursando o ensino médio, cursos profissionalizantes ou graduação.

O Decreto nº 7.611, de 17 de novembro de 2011, traz em sua base, importantes normas a respeito da educação especial e o atendimento educacional especializado, tendo como público da chamada educação especial as pessoas com deficiência, com transtornos globais do desenvolvimento e com altas habilidades ou superdotação. O artigo 1º determina que a educação especial deva seguir oito diretrizes básicas, quais sejam: I – garantia de um sistema educacional inclusivo em todos os níveis, sem discriminação e com base na igualdade de oportunidades; II – aprendizado ao longo de toda a vida; III – não exclusão do sistema educacional geral sob alegação de deficiência; IV – garantia de ensino fundamental gratuito e compulsório, asseguradas adaptações razoáveis de acordo com as necessidades individuais; V – oferta de apoio necessário, no âmbito do sistema educacional geral,

com vistas a facilitar sua efetiva educação; VI – adoção de medidas de apoio individualizadas e efetivas, em ambientes que maximizem o desenvolvimento acadêmico e social, de acordo com a meta de inclusão plena; VII – oferta de educação especial preferencialmente na rede regular de ensino; e VIII – apoio técnico e financeiro pelo Poder Público às instituições privadas sem fins lucrativos, especializadas e com atuação exclusiva em educação especial (BRASIL, 2011).

O Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência – Plano Viver sem Limite, instituído pelo Decreto nº 7.612, de 17 de novembro de 2011, tem a finalidade de promover, por meio da integração e articulação de políticas, programas e ações, o exercício pleno e equitativo dos direitos das pessoas com deficiência. O Plano Viver sem Limites é executado pela União e colaboração com os Estados, Distrito Federal, Municípios e com a sociedade. Destacamos que uma das diretrizes deste plano é a ampliação da participação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, mediante sua capacitação e qualificação profissional. As políticas públicas que compõem o Plano Viver sem Limite estão estruturadas em quatro eixos: acesso à educação; inclusão social; atenção à saúde e acessibilidade. As ações promovidas em cada eixo são interdependentes e articuladas com os demais, possibilitando assim, a construção de redes de serviços e de políticas públicas capazes de assegurar um contexto de garantia de direitos para as pessoas com deficiência, considerando suas múltiplas necessidades nos diferentes momentos de suas vidas.

#### 2.4.2 Acesso ao mercado de trabalho

Encontramo-nos imersos em uma sociedade capitalista onde as empresas prezam pela produtividade e pelo lucro. Neste contexto, ter um emprego rentável é essencial para todo cidadão brasileiro, inclusive aqueles que têm alguma deficiência, seja ela física, intelectual ou sensorial. Infelizmente, a história nos revela momentos que vão do extermínio à segregação das pessoas com deficiência e o grande desafio é exatamente a remoção das muitas barreiras atitudinais decorrentes deste tortuoso processo, principalmente quando se trata do contexto do trabalho.

Segundo Henklain e Tanaka (2011, p. 3914),

Concretizar a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho significa, além de outras ações, investir em trabalhos de conscientização e preparação das empresas para receber essa população.

Apesar de todo arcabouço legal que assegura à pessoa com deficiência o direito de acesso ao trabalho, dados estatísticos apontam que um número reduzido encontra-se efetivamente desempenhando suas atividades profissionalmente. Diante deste cenário, é importante observar alguns dos obstáculos que essa população enfrenta na busca de um emprego.

Não obstante, fator imprescindível e já comentado neste trabalho é a questão educacional. Para que as pessoas com deficiência consigam exercer atividades laborais é preciso que estejam preparadas para competir por uma vaga em igualdade de condições com os demais candidatos. Estando privados de uma educação de qualidade, que vislumbre uma formação humana completa e preze pelo respeito às diferenças, esses indivíduos não desenvolvem seu potencial por completo e acabam por não confiarem em si próprios. Isso impacta negativamente em sua autoestima e conseqüentemente não obtém o êxito na disputa por postos de trabalho.

A RAIS (Relação Anual de Informações Sociais), criada pelo Decreto nº 76.900, de 23 de Dezembro de 1975, constitui um importante instrumento de registro administrativo, que realiza coleta de dados sobre o mercado formal de trabalho brasileiro, através de uma declaração anual e obrigatória que deve ser preenchida por todos os estabelecimentos existentes no território nacional (BRASIL, 1975).

Segundo dados da RAIS 2012, o emprego formal cresceu 2,48 % em relação ao ano de 2011, indicando a geração de 1,48 milhões de postos de trabalho no país. Com relação às pessoas com deficiência, verificou-se um aumento de 1,54%, o que representa um acréscimo de cinco mil empregos. Com esse resultado, soma-se 330,3 mil vínculos empregatícios, o que corresponde a 0,70% do total de vínculos no país. Desse total de 330,3 mil empregos, 214, 7 mil são ocupados por homens e 115,6 mil são ocupados por mulheres, o que significa uma proporção de 65% de homens e 35% de mulheres.

Em relação ao tipo de deficiência e grau de instrução, a RAIS 2012, registrou que os indivíduos com ensino médio completo ocupam o maior número de vínculos empregatícios. Em relação ao tipo de deficiência, 76,6 mil são pessoas com deficiência física, seguidas das pessoas com deficiência auditiva 28,5 mil e 12,0 mil para aqueles com deficiência visual, 6,0 mil para as com intelectual (mental) e com deficiência múltipla 1,7 mil.

Investigações acadêmicas sobre a inserção da pessoa com deficiência têm sido feitas no Brasil nos últimos anos. Carvalho-Freitas *et al.* (2010) realizou, por meio de um estudo, a análise da produção acadêmica dos últimos vinte anos. Foram selecionados 90 artigos que tratavam de diversas temáticas relacionadas ao tema. Eles foram categorizados em 24 temas, sendo que alguns, por discutirem mais de uma temática, foram classificados em mais de uma categoria, totalizando assim 116. Os mais abordados foram: gestão da diversidade (20 artigos - 17,24%); concepções de deficiência e possibilidade de trabalho das pessoas com deficiência (16 artigos – 13,79%); dificuldades para a inserção (15 artigos – 12,93 %); formação (13 artigos – 11,21%); acessibilidade e integração (12 artigos – 10,34%); conceituação de deficiência (10 artigos – 8,62%) e os temas legislação e inclusão (09 artigos – 7,76%). As dificuldades mais apontadas nos artigos estavam relacionadas à aceitação social no mercado de trabalho, às barreiras arquitetônicas, à formação das pessoas com deficiência e a função que exercem, na maioria dos casos, se reduz a atividades manuais e mecanicistas, diminuindo suas reais possibilidades de atuação profissional. Vários trabalhos discutiam o fato da pessoa ser reduzida à deficiência que possui e não serem observadas às suas potencialidades e possibilidades no ambiente de trabalho. Constatou-se também que uma das maiores dificuldades são as barreiras arquitetônicas, visto que muitas empresas fazem as contratações apenas pela obrigatoriedade legal e não se preocupam em adequar as condições do ambiente para receber os funcionários com deficiência.

É oportuno salientar que o descumprimento da lei de cotas ocorre em face da fragilidade das instituições públicas que não conseguem implantar políticas sociais dinâmicas. Melhor dizendo, a precariedade na implementação e fiscalização das normas legais permite que abusos e desrespeitos continuem ocorrendo. O Ministério Público do Trabalho (MPT), instituição responsável por assegurar que as empresas cumpram a lei na reserva de vagas para pessoas com deficiência, exerce papel

primordial, porém, deve agir em conjunto com outros órgãos do poder público. A inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho é apenas um dos muitos passos a serem dados no processo de inclusão social de um indivíduo. Como afirmamos anteriormente, o simples ato de contratar uma pessoa com deficiência não significa incluí-la. A lei determina apenas o direito à ocupação de uma vaga. O processo inclusivo interno nas empresas esbarra em barreiras como a falta de informação sobre a deficiência. Este fato acaba cerceando as chances dos funcionários com deficiência desenvolverem atividades laborativas condizentes com suas limitações.

Tanaka (2007, p. 140) destaca que:

Sem uma mudança na concepção que a sociedade tem a respeito de deficiência e de trabalho da pessoa com deficiência, existe o risco de essa população exercer um trabalho por pura pressão de lei ou por benevolência e paternalismo dos empregadores, e não pela sua capacidade e competência. Infelizmente, em nossa sociedade ainda há uma concepção de deficiência centrada na própria pessoa deficiente, como se as suas dificuldades ou incompetência fossem inerentes a ela. Se o empregador faz parte dessa sociedade, conseqüentemente, o seu pensamento e atitudes também não serão diferentes. Com isso, as suas ações no que se refere ao trabalho da pessoa com deficiência será consequência dessa sua forma de conceber a questão.

Obviamente, fatores sociais estão entre os principais elementos que convergem para uma concepção errônea a respeito da pessoa com deficiência. Isso ocorre em decorrência do preconceito arraigado historicamente na sociedade. Assim, as dificuldades ou limitações advindas da deficiência do indivíduo são observadas em primeiro plano. Na maioria das vezes, as empresas seguem a mesma direção da sociedade e, em muitos casos, acabam por ignorar o potencial profissional desses indivíduos.

Em consonância com o objetivo do presente estudo, cabe destacar a pesquisa realizada por Tanaka e Manzini (2005) em seis empresas do norte do Paraná, com o objetivo de identificar o ponto de vista dos empregadores sobre a pessoa com deficiência, o seu trabalho e sua inserção no quadro de funcionários da empresa. Os resultados indicaram que essas empresas possuíam funcionários com diferentes tipos de deficiência e que os mesmos só foram contratados em decorrência da obrigatoriedade da lei. O estudo apontou ainda, que os entrevistados acreditam que as pessoas com deficiência têm condições de exercer suas atividades no mercado

de trabalho. Contudo, também indicaram algumas dificuldades em função da: a) falta de escolaridade, preparação profissional e social das pessoas com deficiência; b) falta de estrutura física e desconhecimento sobre deficiência das empresas; c) inadequação dos programas de treinamento profissional e social das instituições de ensino, como também não há um contato com as empresas para conhecer suas necessidades; d) omissão do governo em não proporcionar de forma efetiva o acesso à escola e ao transporte; e) falta de incentivo para que as empresas possam providenciar as adequações ergonômicas e desenvolverem programas de responsabilidade social.

Quando se trata da Lei de Cotas e conseqüentemente do trabalho das pessoas com deficiência, as discussões se direcionam, na maioria das vezes, no sentido de buscar apenas a opinião de gestores e empresários a respeito de suas impressões quanto à atuação destes indivíduos enquanto trabalhadores. Em poucos relatos percebe-se a preocupação em ouvi-los. Contudo, devemos lembrar que são eles os verdadeiros protagonistas nesta relação. Carvalho-Freitas (2007, p. 28) destaca que:

A questão da forma como as pessoas com deficiência vêm a si mesmas e suas dificuldades de inserção no mercado de trabalho indicam outro problema neste campo: a ausência de estudos que verifiquem a percepção dessas pessoas sobre sua qualidade de vida no trabalho, isto é, sobre suas condições de trabalho, seus direitos e suas possibilidades de crescimento.

Outro fator importante a ser considerado quando tratamos da inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, é o sentido que o exercício profissional tem em suas vidas. Discutindo exatamente esta temática, o estudo de Lima *et al.* (2013) utilizou a psicologia social para compreender a produção de sentidos relacionados ao trabalho. Foram realizadas entrevistas semiestruturadas com dez pessoas com algum tipo de deficiência, todos moradores da região metropolitana da cidade de São Paulo. A maior parte dos entrevistados, sete pessoas, já havia tido outras experiências de trabalho e apenas três pessoas estavam trabalhando pela primeira vez. Um dado significativo percebido neste estudo refere-se ao fato de que apenas três participantes, todos com deficiência física, tinham o ensino médio completo e julgavam ocupar um cargo compatível com o seu nível de escolaridade, com chances de ascender na hierarquia da empresa. Observou-se também o quanto o exercício profissional é significativo na vida destas pessoas, não só no aspecto material, mas principalmente por sentirem-se importantes para a sociedade. Além

disso, o reconhecimento do bom trabalho realizado por eles pelos colegas de trabalho e por outras pessoas fez emergir um sentimento de realização. Os autores também destacaram a questão do relacionamento firmado com os outros funcionários e clientes que fizeram com que as pessoas com deficiência saíssem do isolamento social, passando a fazer parte de novos grupos. Essa inserção em outras redes de contatos ampliou significativamente o sentimento de integração à sociedade.

No mesmo sentido, Almeida, Carvalho-Freitas e Marques (2010, p. 56) enfatizam:

[...] os impasses encontrados no processo de inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e da importância de uma efetiva participação no mesmo para essas pessoas, torna-se relevante investigar, sob o ponto de vista delas, quais facilidades e dificuldades que encontram para se inserirem no mercado formal de trabalho. Isso poderá contribuir para a construção de práticas organizacionais que minimizem as dificuldades e facilitem a inserção nas organizações de trabalho.

Similarmente à pesquisa de Lima *et al.* (2013), Zanote e Manzini (2012) também realizaram um estudo cujo foco foi a opinião das pessoas com deficiência. O objetivo foi avaliar o desenvolvimento de competências profissionais na perspectiva de cinco aprendizes com deficiência, seus tutores e professores. A pesquisa foi realizada em uma organização não governamental que possuía uma matriz de trinta e duas competências a serem desenvolvidas. O instrumento para a avaliação das competências foi elaborado com base nas competências determinadas pela empresa participante. As competências foram transcritas textualmente e inseridas em um quadro, onde os participantes deveriam indicar se dominavam ou não aquela competência. O instrumento foi respondido pelos aprendizes, professores e tutores em dois momentos: primeiro cinco meses depois do início do período de aprendizagem e depois o mesmo instrumento foi respondido pelos mesmos participantes após três meses da primeira aplicação. A avaliação revelou que algumas das competências melhoraram com o treinamento oferecido, outras se mantiveram no mesmo nível e apenas uma diminuiu. Os autores concluíram que o programa de aprendizagem contribuiu para o desenvolvimento de competências, o que significa dizer que o estudo contribuiu no sentido de fazer-nos refletir sobre a preparação das pessoas com deficiência para o mercado de trabalho.

Barbosa-Gomes e Carvalho (2010, p. 202) destacam outro aspecto importante em relação à visão das pessoas com deficiência em relação à sua ocupação laboral:

A sociedade em que vivemos, predominantemente capitalista, define como sujeito aquele que produz. Essa realidade é muitas vezes mais marcante e determinante para a pessoa com deficiência na medida em que as oportunidades de trabalho para este grupo são menores se comparadas com as disponibilizadas para a pessoa sem deficiência. Este fato gera nas pessoas com deficiência um efeito psicológico de considerar o trabalho um bem de difícil acesso.

Segundo Carvalho-Freitas *et al* (2007) existe um descompasso entre as adaptações das instalações físicas e as práticas de gestão da diversidade na maioria das empresas brasileiras. Isto significa que as condições e instrumentos de trabalho tendem a ser adaptados, mas ações diretas de sensibilização dos funcionários e gestores sobre como inserir e incluir socialmente as pessoas com deficiência não são satisfatórias.

A empregabilidade da pessoa com deficiência, resguardada pela Lei de Cotas através da reserva de vagas, não se efetiva pelo fato de ainda persistir o preconceito em relação à sua capacidade produtiva. Essas pessoas, outrora excluídas do convívio social e laboral precisam provar que tem potencial. Nas palavras de Carvalho-Freitas e Marques (2010) os esforços para promover a empregabilidade das pessoas com deficiência devem se voltar para transformar a seca imposição legal em uma lógica inclusiva nas relações de trabalho. Entendem que a procura por um trabalhador ideal e padronizado deva ser substituída pela adequação das condições e práticas de trabalho com intuito de atender às diferenças.

Ainda na esfera da empregabilidade, é importante ressaltar a formação profissional como quesito essencial favorecedor da inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, tendo em vista que vivemos a era da globalização. Os processos produtivos das organizações se modificam a cada dia e isso exige daqueles que almejam uma vaga de emprego, uma formação de qualidade. É a qualificação profissional de excelência que irá abrir as portas para o ingresso e permanência do trabalhador no meio laborativo.

Os resultados do Censo Demográfico 2010 (IBGE) quanto ao nível de instrução, apontam diferenças significativas entre o nível de instrução das pessoas com pelo menos uma das deficiências investigadas e o daquelas sem deficiência. Enquanto 61,1% da população de 15 anos ou mais de idade com deficiência não tinha instrução ou possuía apenas o fundamental incompleto, esse percentual era de 38,2% para as pessoas de 15 anos ou mais que declararam não ter nenhuma das

deficiências investigadas, representando uma diferença de 22,9 pontos percentuais. Tratando-se do ensino médio completo e o superior incompleto, o percentual de população de 15 anos ou mais com deficiência foi de 17,7% contra 29,7% para as pessoas sem deficiência. A menor diferença encontra-se no ensino superior completo: 6,7% para a população de 15 anos ou mais com deficiência e 10,4% para a população sem deficiência.

Os dados do censo revelam que é preciso planejamento e ações concretas que visem educação realmente inclusiva em nosso país, principalmente em relação à entrada e permanência deste público nas instituições de ensino. O fracasso escolar é apontado como uma das causas do alto índice de evasão.

Segundo Campbell (2009, p. 40):

O diagnóstico equivocado sobre as causas do fracasso escolar ao atribuir exclusivamente ao aluno a “culpa” da evasão e da repetência deixa de verificar a incompetência do sistema para reverter o desempenho insuficiente do aluno e criar condições favoráveis em termo de estímulos adequados para motivá-lo a vencer suas dificuldades e elevar gradualmente sua capacidade de aprender e permanecer na escola.

A repetência conduz à evasão escolar e ao conseqüente nível de escolaridade insuficiente, produzindo fracassados sociais e um número expressivo de pessoas despreparadas para enfrentar as exigências do mundo do trabalho e à margem da cidadania.

Os investimentos e políticas públicas não devem ser direcionados apenas para as instituições de ensino, mas também para áreas afins, como saúde, transporte e infraestrutura. Em suma, é esse conjunto de ações coordenadas que dará suporte para que as pessoas com deficiência possam se qualificar profissionalmente, chegando inclusive ao ensino superior.

Para Carvalho (2010, p. 45-46) são muitos os obstáculos que a pessoa com deficiência tem que transpor para chegar ao mercado:

Os obstáculos para o emprego, enfrentados dia a dia pelas pessoas que vivenciam a marginalização pela deficiência, são muitos: transporte não adaptado; falta de preparação adequada, tanto no nível educacional quanto profissional; falta de disponibilidade de serviços especializados de educação e saúde; falta de apoio governamental no que diz respeito aos recursos financeiros, além das barreiras sociais causadas pelo desconhecimento das deficiências e doenças por parte da população em geral, o que gera mitos, preconceitos e rejeição.

A formação profissional é quesito indispensável na luta por uma vaga no ávido mercado globalizado em constantemente transformação. A mutação nos processos produtivos das empresas obriga todos os candidatos, e, também aqueles que já estão trabalhando, a manterem-se atualizados. Neste contexto, ter conhecimentos sólidos que permitam o desenvolver das atividades laborais atendendo às demandas trazidas pelas novas tecnologias na área que deseja atuar faz toda a diferença. Hoje, apesar do aparato legal que garante a reserva de vagas e outros direitos às pessoas com deficiência, a benevolência ou o paternalismo não tem lugar frente a um mercado tão competitivo.

Entretanto, pesquisas como o Censo 2010, demonstram que ainda temos muitos problemas no percurso educacional dos indivíduos com deficiência. Esses empecilhos são resultado do sistema social arcaico, com visão preconceituosa que impede a sociedade de vivenciar situações novas e descobertas positivas. Para Tanaka (2007, p. 55), “a falta de escolaridade e qualificação para o trabalho acaba prejudicando o seu acesso ao mercado competitivo, por serem estes os requisitos exigidos pela maioria dos postos de trabalho”.

De fato, conforme Tanaka e Manzini (2005), uma das maiores dificuldades apontadas pelas empresas é exatamente a falta de qualificação das pessoas com deficiência. Possuir determinado grau de escolaridade é um dos requisitos exigidos para a ocupação de um posto de trabalho e infelizmente existe muita inadequação nos métodos de ensino utilizados. Daí surge à dificuldade em adquirir os conhecimentos necessários para atuarem em determinados cargos nas empresas.

## 2.5 A legislação e o papel do estágio na inserção profissional

Durante o transcorrer do século XX, algumas leis tentaram disciplinar o estágio em nosso país. A Lei Orgânica do Ensino Industrial, Decreto-Lei nº 4.073/1942, estabelecia as bases de organização e de regime do ensino industrial. De acordo com o artigo 48, o estágio consistia em um período de trabalho realizado pelo aluno, sob o controle da competente autoridade docente, em estabelecimento industrial.

No início dos anos de 1950, os avanços tecnológicos nos processos produtivos trouxeram muitos reflexos para a economia do país. Os esforços para simular internamente, nos laboratórios das escolas, os processos produtivos de bens e serviços tornaram-se inviáveis. A partir daí, o estágio rompeu com os muros escolares e, de fato, passou a fazer parte do mundo empresarial.

A efetivação do estágio enquanto atividade extra-classe se firmou no Brasil a partir dos anos de 1960, segundo Nathanael (2006, p. 134-135):

Assim é que lá pelos anos de 1960, teria início a era dos estágios extra-escolares, ainda que umbilicalmente ligados aos currículos e conteúdos programáticos dos cursos técnicos e secundários e/ou dos cursos superiores. No caso dos cursos superiores, por exemplo, além dos tradicionais, como Direito, Medicina (este com as residências hospitalares) e Engenharia, outros foram adotando práticas obrigatórias nos seus projetos de currículo mínimo. Em dezembro de 1962, o MEC baixou uma Portaria Ministerial que proclamava ser o “treinamento profissional” exigência comum e indeclinável dos cursos de Direito, Medicina Veterinária, Odontologia, Serviço Social, Educação Física, Engenharias, Agronomia, Arquitetura e Urbanismo, Geologia, Químicas, Enfermagem, Ciências Sociais, Filosofia, Jornalismo, Letras, Desenho, Física, Matemática, História Natural, Matérias Pedagógicas e Biblioteconomia.

As discussões sobre estágio no Brasil obtiveram maior ênfase a partir de 1972, no I Encontro Nacional de Professores de Didática, realizado na Universidade de Brasília, onde o então Ministro Jarbas Passarinho, apresentou a Portaria nº 1.002, de 29 de setembro de 1967, do Departamento Nacional de Mão de Obra do Ministério do Trabalho, que foi considerada o marco inicial, pois determinou que o estágio supervisionado passasse a integrar os currículos escolares, reconhecendo assim sua importância para o aperfeiçoamento do ensino. A portaria procurou criar condições de aproximação entre escolas e empresas com o objetivo de aprimorar a formação técnico-profissional dos estudantes. Também determinou que o estágio devesse ser firmado em um tipo de contrato que contivesse sua duração, a carga horária, o valor da bolsa de complementação educacional e o seguro contra acidentes pessoais do estagiário. Deixou claro que não haveria vinculação empregatícia, sendo assim, não haveria pagamento de férias e do 13º salário (IEL, 2010).

A Lei nº 5.692, de 11 de agosto de 1971, fixou as diretrizes e bases para o ensino de 1º e 2º graus, bem como previu algumas regras quanto à cooperação entre escolas e empresas.

O Decreto nº 69.927, de 13 de janeiro de 1972 instituiu a Bolsa de Trabalho, que objetivava proporcionar a estudantes de todos os níveis de ensino, oportunidades de exercício profissional em órgãos ou entidades públicas ou particulares, nos quais poderiam incorporar hábitos de trabalho intelectual ou desenvolver técnicas de estudo e de ação nas diferentes especialidades.

Em 1975 iniciou-se a regulamentação oficial do estágio com a publicação do Decreto nº 75.778, de 26 de maio desse mesmo ano, que disciplinou o estágio de estudantes de estabelecimento de ensino superior e de ensino profissionalizante de 2º grau, no Serviço Público Federal.

Apenas em 1977 que, finalmente, foi criada a Lei nº 6.494, sancionada em 07 de dezembro, que tratou especificamente do assunto e vigorou por mais de 30 anos.

Nathanael (2006, p. 133-134) faz alguns apontamentos sobre a trajetória do estágio em nosso país e em que contexto ocorreu,

Inicialmente, o estágio foi objeto de interesse apenas das escolas profissionais, técnicas, e dos cursos superiores. Nelas a aprendizagem teórica dos fundamentos do trabalho, expressos pelas disciplinas curriculares ditas específicas, deveriam ser testadas em sua validade prática, por meio de aulas sediadas em escritórios modelos, oficinas diversas, escolas primárias de aplicação (no caso de cursos normais) e fazendas experimentais. Eram equipamentos integrantes das plantas escolares, que simulavam a realidade de cada um desses setores de profissionalização e tornavam possíveis e até eficientes suas lições tendo em conta o baixo percentual de matrículas em seus cursos.

Em 2008, foi sancionada a nova lei de estágio, Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008, que estabeleceu novas regras para a realização de estágio em empresas públicas e privadas em nosso país. Em seu artigo primeiro, afirma que poderão ser estagiários os educandos que estejam regularmente matriculados e frequentando instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos. Em complemento a esta normativa, o artigo 82 da LDB (Lei de Diretrizes e Bases de Educação Nacional – Lei nº 9.394/96) preconiza que cabe aos sistemas de ensino estabelecer as normas para a realização de estágio pelos alunos regularmente matriculados no ensino médio e superior.

É importante salientar que, em conformidade com o disposto no artigo 9º da Lei nº 11.788/2008, as pessoas jurídicas de direito privado, bem como os profissionais liberais de nível superior, devidamente registrados em seus respectivos conselhos de fiscalização profissional, podem oferecer estágio. Ou seja, nenhuma empresa tem a obrigatoriedade de ofertar vagas de estágio. Cabe a cada empresa ou profissional liberal decidir se irá ter estagiários ou não.

O art. 3º da Lei 11.788/2008 declara que o estágio não cria vínculo empregatício de qualquer natureza desde que sejam preenchidos os seguintes requisitos:

1. O estudante deve estar matriculado e frequentando regularmente curso de educação superior, de educação profissional, de ensino médio da educação especial e nos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos devidamente atestados pelas instituições de ensino;
2. Seja celebrado termo de compromisso entre o estudante, a parte concedente (empresa) de estágio e a instituição de ensino;
3. Haja compatibilidade entre as atividades desenvolvidas no estágio e aquelas previstas no termo de compromisso.

Conceitualmente, o estágio é compreendido como período em que o aluno coloca em prática os ensinamentos recebidos na escola, ou seja, é a oportunidade de desenvolver suas habilidades correlacionando teoria e prática. Para muitos estudantes o estágio representa a sua estreia no mundo do trabalho. É o primeiro contato com o ambiente profissional onde pretende iniciar sua vida laboral. Ter a chance de estar vivenciando o dia a dia numa empresa permite ao estagiário perceber a amplitude e a complexidade das relações de trabalho num mercado capitalista competitivo. Bianchi (2009) ressalta que o estágio é um período de estudos práticos para a aprendizagem e a experiência, envolvendo supervisão, revisão, correção e exame cuidadoso, trazendo resultados surpreendentes, quando visto e desenvolvido adequadamente.

A realização de estágio propicia ao estudante desenvolver o senso crítico através da observação do mundo profissional. Segundo a normativa vigente, o estágio objetiva o aprendizado de competências próprias da atividade profissional e à contextualização curricular, objetivando o desenvolvimento do educando para a vida cidadã e do trabalho. Fazendo parte inclusive, do projeto pedagógico do curso.

Em sua narrativa a respeito dos aspectos conceituais do estágio, Nathanael (2006, p. 129) destaca que:

Em síntese, o estágio não pode ser apreciado apenas por sua interface pedagógica, como se pudéssemos de fato separar pedagógico do vivencial. Além de vinculado à natureza e aos fins de um curso, seja técnico, médio ou superior; veio ele, ao longo do tempo, incorporando ao seu conceito essencial mais dois aspectos, que devem ser integradamente considerados: de um lado, o laboral, e de outro, o social. No primeiro caso, serve o estágio para despertar no jovem de Ensino Médio, ou no estudante de curso superior; uma espécie de certeza sobre sua verdadeira vocação para o trabalho, além de situá-lo numa série de procedimentos ligados ao mundo da produção, seja de bens, seja de serviços: disciplina, senso de hierarquia, obediência a normas de convivência corporativa, trabalho em grupo, liderança, criatividade, entre outros.

O estágio possibilita ao aluno um contato diário com as novidades de sua área de formação, fazendo com que possa refletir sobre a importância dos conteúdos ministrados em sala de aula e a realidade que irá enfrentar após finalizar o curso. Caracteriza-se por uma atividade didática de cunho social, uma vez que oportuniza aos estudantes a vivência de situações reais.

Sob esta ótica, Bianchi (2009, p. 09-10) ressalta que:

Não é demais lembrar: importante, ético e moral é entender o que é válido no estágio. Certamente, não é a nota ou o conceito obtido após sua realização, nem a carga horária cumprida, mas sim saber que foi realizado um trabalho, em cuja aplicação, a universidade demonstrou haver cumprido seu dever de preparar o aluno para uma profissão. É necessário que alunos e professores coloquem a escola atual à frente das necessidades da comunidade e do mercado de trabalho. A parceria teoria/prática é capaz de formar cidadãos e profissionais competentes, aptos para um trabalho digno do papel que desempenharão na sociedade.

Bueno (2011) salienta ainda que a realização de estágio deva complementar o processo ensino-aprendizagem com a proposição de soluções para as deficiências individuais percebidas, e, ao mesmo tempo, incentivando a busca pelo aprimoramento profissional dos alunos. Estas duas posturas combinadas fazem surgir profissionais empreendedores, que são capazes de acompanhar o desenvolvimento tecnológico e também se posicionar frente às situações novas e inesperadas.

O mercado de trabalho é extremamente mutante. O fluxo de informações que temos contato no dia-a-dia exige constante disposição para mudança. Assim, o papel desempenhado pelas instituições de ensino no processo de ensino-aprendizagem

dos educandos é primordial ao delinear o perfil do profissional que irá compor esse mercado.

Fernandez Enguita (2004, p. 41) questiona:

Mas qual educação? Naturalmente, não a mesma das fases manufatureira e fordista da sociedade industrial. A relevância crescente da informação e do conhecimento desloca o peso da qualificação do componente operacional para o profissional e de ambos para o científico. A aprendizagem profissional era essencialmente *prática* (baseada na repetição das tarefas típicas) e *dirigida* (sob a supervisão imediata do professor), pois o que se espera do operário é que ele realize tarefas simples e repetitivas, mas exatas. A aprendizagem profissional tem de ser, sobretudo, mais *abstrata*, já que se trata de adquirir um conhecimento a partir do qual deverão ser abordados os casos particulares, e um pouco mais ativa, já que o profissional deverá atuar por conta própria.

A educação deve ser pensada considerando sua vinculação com o mundo do trabalho. As constantes transformações do mercado não admitem que o indivíduo busque conhecimento e informação apenas durante a sua trajetória acadêmica. A aprendizagem é algo amplo que engloba conhecimentos tanto na área específica de formação daquele aluno, como também no aspecto social e humano. Assim, as instituições de ensino, ao traçarem suas propostas pedagógicas, têm a incumbência de construir um currículo abrangente, vislumbrando a formação de profissionais proativos.

Dessa forma, Frigotto (2008, p. 73) destaca que:

Já é constatação corrente entre os pesquisadores da área Trabalho e Educação que esta etapa de desenvolvimento capitalista marcada pela reestruturação produtiva determina uma nova proposta pedagógica de educação dos trabalhadores que articula as capacidades de agir intelectualmente e pensar produtivamente.

Bueno (2011, p. 16120) também se posiciona:

A educação deve estar vinculada ao mundo do trabalho e a prática social. Portanto, é necessário que o aprendizado seja contínuo. O futuro profissional deve se manter atualizado, buscando o aperfeiçoamento tanto na sua profissão quanto nas experiências rotineiras de sua vida, o que aumenta a possibilidade de empregabilidade. Na sociedade moderna o diferencial do mercado de trabalho é a ênfase nas habilidades básicas e gerais. Isto mostra a necessidade de desenvolver capacidade de análise e resolução de problemas e tomada de decisões. Sabe-se que é extremamente importante na vida do profissional, a flexibilidade para continuar aprendendo a se aperfeiçoando na profissão de forma continuada.

Para que o estágio alcance seu objetivo principal, ou seja, a complementação da formação acadêmica por meio da realização de atividades práticas, deve ser

desenvolvido na área de formação do aluno. Dessa forma, ao estar inserido no mercado de trabalho vivenciando situações que irá encontrar após concluir o curso, o aprendizado em sala de aula se torna muito mais palpável. Afinal, as teorias e conceitos podem ser postos em prática diariamente no desempenho de suas atividades enquanto estagiário.

## 2.6 A importância da realização de estágio na formação acadêmica das pessoas com deficiência

No contexto geral, a lei nº 11.788/08 imprimiu um caráter protetivo em relação aos estudantes com o objetivo precípuo de proporcionar-lhes formação prática. O artigo 17 § 5º da mencionada lei garante que o percentual de 10% (dez por cento) das vagas oferecidas pela empresa concedente do estágio, sejam destinadas às pessoas com deficiência. Importante salientar que não se trata de cotas de estagiários com deficiência e sim reserva de vagas. Portanto, este artigo não substitui a cota imposta legalmente (Lei nº 8.213/91) para a contratação de pessoas com deficiência pelas empresas.

A inserção profissional não é tarefa fácil e o estágio, sem dúvida, é uma ocasião ímpar de aprendizado e desenvolvimento profissional. A realização de estágio por pessoas com deficiência é uma oportunidade de mostrar competência para desenvolver atividades como qualquer outro profissional dentro de uma empresa, desde que suas limitações sejam respeitadas.

Fator primordial neste contexto é o estabelecimento de vínculos entre instituições de ensino e empresas para o desenvolvimento de programas de estágio que acolham também as pessoas com deficiência. A ligação direta do mundo acadêmico com o mundo empresarial possibilita a troca de experiências. Essa aproximação é extremamente benéfica para as escolas, uma vez que lhes permite conhecer a realidade do mercado de trabalho que seus alunos irão enfrentar e também para as empresas, que podem contribuir no processo formativo dos profissionais que

futuramente irão contratar.

O Centro de Integração Empresa-Escola (CIEE) foi criado em 1999 e é uma associação filantrópica, sem fins lucrativos, beneficente de assistência social que faz o encaminhamento de estudantes ao mercado de trabalho através de programas de estágio. O CIEE conta com um programa de estágio para pessoas com deficiência e já intermediou a contratação de 09 mil estudantes com deficiência intelectual, física, auditiva e visual para estágio ou emprego efetivo em empresas parceiras. (CIEE, 2014).

Segundo Nathanael (2006, p. 171):

[...] Com base em sua experiência de mais de quarenta anos na inserção de estudantes no mercado de trabalho, o CIEE decidiu lançar um programa de estágio especialmente voltado para esse público.

[...] Embora o estágio não seja contemplado no sistema de cotas, a oferta de vagas cresceu nos últimos anos. E, o que é melhor, a avaliação dos resultados confirma que esse tipo de treinamento revelou-se um eficiente canal para a inserção profissional de pessoas especiais. Ao término do período de experiência, cerca de 70% dos estudantes são efetivados, segundo registros do Programa CIEE para Portadores de Deficiência – o que mostra que as empresas vêm investindo cada vez mais no estágio para capacitar os estudantes com deficiência e absorvê-los em seu quadro de funcionários.

Apesar de o estágio ter natureza educativa e não trabalhista, sua realização permite que o estudante tenha experiência prática e vivência social. O mercado de trabalho brasileiro é capitalista e como tal, exige que os trabalhadores estejam bem preparados profissionalmente, inclusive que tenham alguma experiência. É aí que entra o estágio como atividade prática de ensino, que proporciona o desenvolvimento de habilidades, competências e conseqüentemente a experiência. Inclusive, esta realidade pode ser percebida no estudo que enfoca a opinião dos empregadores sobre o trabalho das pessoas com deficiência, realizado por Tanaka e Manzini (2005). Os dados revelam que os entrevistados acreditam que se as pessoas com deficiência já tivessem tido algum tipo de experiência anterior, que lhes proporcionasse as condições básicas para o exercício do trabalho e também o relacionamento social, encontrariam menos dificuldades quando entrassem em contato com o mercado competitivo de trabalho.

Outro fator significativo, apontado pelos entrevistados do mesmo estudo, é a necessidade de aproximação entre as instituições de ensino e as empresas, no

intuito de auxiliá-las no processo de integração das pessoas com deficiência no seu quadro de pessoal, visto que não estão preparadas para acolher esse novo colaborador e que não conhecem suas reais dificuldades e potencialidades. De fato, caso exista esse estreitamento na relação escola-empresa, os percalços do processo inclusivo tendem a diminuir consideravelmente.

Importante ressaltar que apesar da lei de estágio determinar a reserva de vagas para pessoas com deficiência, não encontramos registros na literatura nacional de estudos enfocando diretamente esta temática.

### 3 PERCURSO METODOLÓGICO

A metodologia utilizada nesta pesquisa é de natureza qualitativa, visto que se tem como característica, primordialmente, a busca de meios para a compreensão detalhada dos significados e características situacionais apresentadas pelos sujeitos da pesquisa (Richardson, 1999).

Segundo Gil (2006, p. 21-22):

A pesquisa qualitativa responde a questões muito particulares. Ela se preocupa, nas ciências sociais, com um nível de realidade que não pode ser quantificado. Ou seja, ela trabalha com o universo de significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes, o que corresponde a um espaço mais profundo das relações, dos processos e dos fenômenos que não podem ser reduzidos à operacionalização de variáveis.

Corroborando com o posicionamento de Gil, Richardson (1999, p. 102) afirma que:

O objetivo fundamental da pesquisa qualitativa não reside na produção de opiniões representativas e objetivamente mensuráveis de um grupo; está no aprofundamento da compreensão de um fenômeno social por meio de entrevistas em profundidade e análises qualitativas da consciência articulada dos atores envolvidos no fenômeno.

A partir do embasamento nas teorias e bibliografias relacionadas, a fonte principal de coleta de dados será obtida por meio de entrevistas semiestruturadas com responsáveis pelo setor de recursos humanos e pessoas com deficiência que estão exercendo atividade profissional.

Bogdan e Biklen (1994) trazem como características de uma investigação qualitativa, cinco pontos: a fonte direta dos dados é o ambiente natural; é uma investigação descritiva; há interesse mais pelo processo do que pelos resultados ou produtos; a análise é feita de forma indutiva e há grande importância dada ao significado. A meta que se tem não consiste em medir, quantificar ou dosar processos ou experiências, mas focar nas vivências, nas falas, nos sentidos e nas transformações qualitativas, de acordo com a visão dos próprios sujeitos investigados.

Em relação à pesquisa ser exploratória e considerando que o tema abordado reflete situações vivenciadas por pessoas com deficiência ao adentrarem o mercado de

trabalho, demandando pesquisa e estudo, entendeu-se que a pesquisa exploratória seja a que mais se aproxima dos objetivos que se tem como meta.

Como a presente pesquisa configura-se em um estudo de caso, visto que buscou conhecer, de forma aprofundada, o contexto real vivenciado por funcionários com deficiência das empresas participantes, foram seguidos os pressupostos determinados por Menga (2013) para sua realização.

Na análise e interpretação dos dados foi feita uma abordagem fenomenológica objetivando alcançar a essência do fenômeno.

### 3.1 Procedimentos éticos

No atendimento às exigências da Resolução CNS 196/96 do Conselho Nacional de Saúde, envolvendo seres humanos, individual ou coletivamente, de forma direta ou indireta, em sua totalidade ou partes dele, foram elaborados os Termos de Consentimento Livre e Esclarecido (Apêndices A e B) contendo informações sobre a pesquisa, bem como sua justificativa. Estes documentos, o projeto de pesquisa, os roteiros de entrevista (Apêndices C e D) e as autorizações das empresas co-participantes foram encaminhados para o Comitê de Ética em Pesquisa do Centro Universitário do Espírito Santo (UNESC), CAAE (Certificado de Apresentação para Apreciação Ética) nº. 34885614.0.0000.5062.

### 3.2 O contexto da pesquisa

A pesquisa foi realizada em duas cidades: Linhares-ES e São Mateus-ES. Linhares é o maior município em extensão territorial e litorânea do Estado do Espírito Santo, possuindo uma área de 3.504,137 Km<sup>2</sup>. De acordo com os dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 2010, a população do município era

de 141.306 habitantes, sendo estimado para o ano de 2013 um número aproximado de 157.814 habitantes. Linhares localiza-se a uma distância de 135 km da capital, Vitória. O município é o maior produtor e exportador de mamão do Estado. O município também se destaca por sua indústria moveleira, pela produção de álcool, pela produção de cacau, pela indústria de confecções e pela produção de petróleo e gás natural. Segundo as estatísticas do cadastro central de empresas, no ano de 2012, Linhares contava com 3.870 empresas atuantes, 38.778 pessoas assalariadas perfazendo um total de 44.207 pessoas com ocupação e a média salarial mensal era de 2,2 salários mínimos.

A cidade de São Mateus tem uma extensão territorial de 2.338,726 km<sup>2</sup>, sendo o segundo município mais antigo e o sétimo mais populoso do Estado. Segundo os dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 2010 sua população era composta por 109.028 habitantes, sendo estimado para o ano de 2013 um número aproximado de 120.725 habitantes. A cidade localiza-se a uma distância de 215 km da capital do Estado, no litoral norte espírito-santense a 64 km da divisa com o estado da Bahia. Atualmente a economia do município está baseada na exploração e produção de petróleo. Segundo as estatísticas do cadastro central de empresas, no ano de 2012, São Mateus contava com 2.425 empresas atuantes, 19.579 pessoas assalariadas perfazendo um total de 22.548 pessoas com ocupação e a média salarial mensal era de 2,6 salários mínimos.

### 3.3 Instrumento para coleta de dados e procedimentos adotados

A coleta de dados foi feita em seis empresas localizadas nas cidades de Linhares-ES e São Mateus-ES. Todas as participantes têm em seu quadro funcional mais de cem funcionários, e, conseqüentemente, empregam pessoas com deficiência. Foram revelados apenas o ramo de atividade que atuam e cada uma recebeu um nome fictício.

Inicialmente foi feito contato com a ADEFIL (Associação dos Deficientes de Linhares-ES) e com a A. M. P. D. (Associação Mateense de Pessoas com Deficiência - São Mateus-ES) para obter informações sobre as empresas situadas

nas cidades alvo da pesquisa, que tenham em seu quadro funcional pessoas com deficiência. Em conformidade com os dados obtidos, levantou-se um quantitativo aproximado de quarenta empresas. Destas quarenta, foi feito contato telefônico com trinta e cinco e destas, dezenove empresas concordaram em a participar da pesquisa.

As empresas participantes deste estudo foram divididas considerando seu ramo de atividade em três grupos – comércio, indústria e prestação de serviços. Foram ouvidas empresas escolhidas por sorteio, dentre aquelas que aceitaram participar da pesquisa.

Inicialmente foi feito contato telefônico com as empresas, junto ao setor de recursos humanos, no qual se explanou o motivo do contato e o propósito das entrevistas. Após, foi enviado email contendo o detalhamento do estudo e os procedimentos adotados durante as entrevistas. As mesmas foram realizadas em data e horário previamente agendados, de acordo com a disponibilidade de cada entrevistado, em seu próprio local de trabalho.

Doze pessoas foram participantes da pesquisa. Em cada empresa foram entrevistados um representante do setor de recursos humanos e uma pessoa com deficiência que, voluntariamente, se dispôs em participar.

Como instrumento de coleta de dados foi utilizado à entrevista semiestruturada, construída a partir de um roteiro básico, o que permitiu os ajustes necessários em consonância com cada situação encontrada. Uma das vantagens da utilização da entrevista, segundo Menga (2013), é que ela permite a captação imediata da informação praticamente com qualquer tipo de entrevistado e sobre os mais variados assuntos.

Foram elaborados dois roteiros de entrevista distintos. Sendo o Apêndice C destinado aos gestores de recursos humanos, contendo perguntas direcionadas à visão destes sujeitos em relação à atuação dos funcionários com deficiência e o Apêndice D destinado aos funcionários com deficiência, contendo pergunta referentes à sua formação acadêmica e atuação profissional.

Antes de iniciar cada entrevista, foi feita uma introdução, que consistiu em dar informações a respeito do objetivo, motivação e a natureza do estudo. Além disso, o pesquisador deixou claro que o anonimato dos informantes e das empresas seria

garantido e que utilizaria nomes fictícios. O pesquisador também apresentou o termo de consentimento ao entrevistado constando que a qualquer momento este poderia desistir de participar da pesquisa. Por último, foi solicitada a permissão para gravar a entrevista justificando-se o motivo da gravação.

A gravação da entrevista é essencial, pois visa garantir que todos os dados fornecidos sejam registrados, além de poupar tempo dos entrevistados. É importante frisar que as entrevistas aconteceram com as pessoas em seu ambiente de trabalho, devido a este fato, ser ágil foi essencial. Segundo Gil (2009, p. 68):

A gravação evita a tomada de notas apressadas e muitas vezes desesperada que monopoliza a atenção do pesquisador em detrimento da condução da entrevista. A tomada de notas dificulta a plena interação como o entrevistado, já que dificulta oferecimento de sinais não verbais. Só mediante a gravação é que se torna possível captar as falas do entrevistado em suas múltiplas dimensões e proceder à verificação do que realmente foi dito durante a entrevista.

Como a gravação das entrevistas só é capaz de registrar expressões orais, durante a realização das mesmas, serão feitas anotações a respeito das percepções comportamentais dos entrevistados percebidas pelo pesquisador, como gestos, expressões faciais, postura e etc.

### 3.4 Procedimentos para análise dos dados

Após a realização das entrevistas, as informações gravadas foram transcritas na íntegra e a análise dos dados foi realizada qualitativamente utilizando-se o método fenomenológico. Segundo Appolinário (2006) é preciso captar a essência dos fenômenos, ou seja, o sentido verdadeiro de um determinado fenômeno. Gil (2009, p. 96) destaca que “o que interessa desses informantes é que tenham tido experiência recente com o fenômeno que está sendo objeto de estudo e que sejam capazes de expressar com palavras seus sentimentos”. No mesmo sentido, Triviños (1987, p. 47) lembra que “a fenomenologia exalta a *interpretação* do mundo que surge *intencionalmente* à nossa consciência”.

Observando os pressupostos da fenomenologia, iniciou-se o trabalho de análise das informações obtidas nas entrevistas mediante os procedimentos a seguir:

- a) Leituras repetidas da transcrição das entrevistas e anotações para criar familiaridade com os contextos vivenciados pelos entrevistados;
- b) Análise do conteúdo das falas dos participantes;
- c) Seleção das falas que contém dados que elucidem os objetivos desta pesquisa;
- d) Identificação dos temas e sub-temas para as falas, ou seja, divisão dos dados coletados em unidades por significado;
- e) Agrupamento das falas no âmbito dos temas e sub-temas;
- f) Interpretação dos dados.

Após a análise dos conteúdos das falas dos entrevistados foram identificados os temas e sub-temas a seguir.

**a) Responsável pelo setor de recursos humanos:**

**TEMA 01** – Percepções a respeito do trabalho das pessoas com deficiência na empresa

**SUB-TEMAS:**

- a) Critérios de seleção, cargos que ocupam e treinamentos;
- b) Dificuldades enfrentadas no ambiente de trabalho;
- c) Relacionamento com os colegas de trabalho;
- d) Tempo de permanência na empresa;
- e) Trajetória profissional;
- f) Lei de cotas.

**TEMA 02** – Formação profissional da pessoa com deficiência

**SUB-TEMAS:**

- a) Formação profissional e parceria com instituições de ensino;
- b) Estagiários com deficiência;
- c) Lei de estágios;

- d) Posicionamento quanto à contratação de pessoas com deficiência como estagiários
- e) Contribuição das empresas visando à inclusão de pessoas com deficiência;
- f) Maior dificuldade no cumprimento da lei de cotas.

**b) Funcionário com deficiência:**

**TEMA 01 – Percepções a respeito da empresa**

**SUB-TEMAS:**

- a) Processo de seleção, treinamentos e adaptação física no ambiente de trabalho;
- b) Crescimento profissional.

**TEMA 02 – Percepções a respeito do trabalho**

**SUB-TEMAS:**

- a) Dificuldades no desempenho da função;
- b) Relacionamento com os colegas de trabalho;
- c) Posicionamento a respeito da ocupação de determinados cargos em uma empresa por pessoas com deficiência;
- d) Trajetória profissional;
- e) Lei de cotas.

**TEMA 03 – Formação profissional**

**SUB-TEMAS:**

- a) Formação profissional e encaminhamento das instituições de ensino para o mercado de trabalho;
- b) Lei de estágios;
- c) Realização de estágio;
- d) Contribuição de empresas para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

## 4 APRESENTAÇÃO DOS DADOS E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

### 4.1 Participantes da pesquisa

Foram participantes deste estudo doze pessoas, sendo seis responsáveis pelo setor de recursos humanos e seis funcionários com deficiência, todas exercendo suas atividades laborais em empresas com mais de cem funcionários, em conformidade com os dados dos quadros 01 e 02 respectivamente.

<b>Partic.</b>	<b>Sexo</b>	<b>Formação Profissional</b>	<b>Cargo</b>	<b>Tempo de atuação na empresa</b>
<b>P1</b>	Fem.	Especialização em gestão de pessoas	Supervisora de recursos humanos	02 anos
<b>P2</b>	Fem.	Graduação em ciências contábeis	Gerente contábil	12 anos
<b>P3</b>	Fem.	Especialização em neuropsicologia, psicologia do trânsito e gestão em saúde	Analista de recursos humanos	02 anos
<b>P4</b>	Masc.	Graduação em contabilidade	Analista de recursos humanos	04 anos
<b>P5</b>	Fem.	Graduação em ciências contábeis	Coordenadora de departamento pessoal	05 anos
<b>P6</b>	Fem.	Especialização em recursos humanos, direito processual do trabalho, MBA em gerência de projetos	Supervisora de recursos humanos	05 anos

**Quadro 01** – Caracterização dos funcionários do setor de recursos humanos.

<b>Partic.</b>	<b>Sexo</b>	<b>Idade</b>	<b>Deficiência</b>	<b>Formação Profissional</b>	<b>Cargo</b>	<b>Tempo de atuação na empresa</b>
<b>P7</b>	Fem.	23 anos	Motora	Especialização em educação infantil	Auxiliar de compras	02 anos e 03 meses
<b>P8</b>	Masc.	25 anos	Múltipla	Publicidade e propaganda	Web designer	02 anos
<b>P9</b>	Fem.	26 anos	Motora	Ensino médio completo	Auxiliar administrativo	01 ano e 07 meses
<b>P10</b>	Masc.	54 anos	Mental	Ensino fundamental incompleto	Auxiliar de serviços gerais	04 anos e 04 meses
<b>P11</b>	Masc.	26 anos	Mental	Ensino médio completo	Auxiliar de serviços gerais	04 anos
<b>P12</b>	Fem.	31 anos	Visual	Curso técnico em administração	Auxiliar administrativo	02 anos

**Quadro 02** – Caracterização dos funcionários com deficiência.

#### 4.2 Empresas participantes

<b>Empresa</b>	<b>Ramo de atividade</b>	<b>Tempo de funcionamento</b>	<b>Nº de funcionários</b>	<b>Nº de funcionários com deficiência</b>
<b>EMP1</b>	Hospitalar	24 anos	260	08
<b>EMP2</b>	Ensino	14 anos	107	01
<b>EMP3</b>	Prestação de serviços na área de silvicultura	24 anos	1100	54
<b>EMP4</b>	Confecção de roupas	16 anos	260	09
<b>EMP5</b>	Distribuidora de bebidas	23 anos	280	08
<b>EMP6</b>	Agroindústria	38 anos	1300	51

**Quadro 03** – Caracterização das empresas.

### 4.3 Entrevistas com os responsáveis pelo setor de recursos humanos

As entrevistas com as pessoas responsáveis pelo setor de recursos humanos das empresas que fizeram parte deste estudo abordaram os seguintes subtemas: critérios de seleção, cargos que ocupam, treinamentos, dificuldades enfrentadas no ambiente de trabalho, relacionamento com os colegas de trabalho, tempo de permanência na empresa, trajetória profissional, lei de cotas, formação profissional, parceria com instituições de ensino, estagiários com deficiência, lei de estágios, posicionamento quanto à contratação de pessoas com deficiência como estagiários, contribuição das empresas visando à inclusão de pessoas com deficiência e dificuldade para contratação de pessoas com deficiência, que passam a ser descritos a seguir.

#### 4.3.1 Percepções a respeito do trabalho das pessoas com deficiência na empresa

##### 4.3.1.1 Critérios de seleção, cargos que ocupam e treinamentos

Todos os entrevistados afirmaram que não existe um critério específico para a seleção das pessoas com deficiência. Afirmaram ainda, que todos os candidatos participam da disputa pelas vagas de forma igualitária.

*Geralmente a gente não divulga que estamos com vaga para deficiente, a gente precisa preencher alguns cargos e eles participam da seleção como qualquer outro colaborador e como a gente trabalha com atividade basicamente rural, muitas vezes eles passam por uma avaliação do departamento médico para avaliar se eles têm condições de assumir uma atividade mais pesada, trabalho basicamente rural. Então eles passam por seleção como qualquer outro colaborador (P3).*

*É a mesma seleção para os demais, não tem critério especial nenhum. A gente através da necessidade de cumprir a cota, a gente*

*entra em contato com o presidente, parceiro nosso da ADEFII, que está sempre nos ajudando com isso aí (P4).*

*Não tem critério. É o processo seletivo normal (P6).*

Em relação aos cargos ocupados, embora os alguns entrevistados demonstrassem que acreditam no potencial das pessoas com deficiência para o trabalho, a maioria destes indivíduos desempenha funções consideradas básicas ou simples nestas empresas. Apesar disso, duas empresas participantes têm funcionários com deficiência ocupando cargos de chefia, vejamos:

*Hoje temos ajudante florestal, copeira, auxiliar administrativo, os que estão aqui no escritório estão como auxiliar administrativo, por questão da escolaridade. Temos encarregado de operações, vigia, mecânico, ajudante de serviços gerais, operador de máquinas, encarregado. São muitos em vários cargos (P3).*

*Bem variados. Nós temos profissionais em várias áreas. Nosso responsável pelo setor de TI hoje é um portador de necessidade especial. Temos vários profissionais na área administrativa, laboratório, área de produção, motorista, trabalhador rural, auxiliar de serviços gerais nós temos um número grande. Nas mais variadas áreas da empresa. É bem variado mesmo, desde os cargos de chefia até os mais simples (P6).*

*Auxiliar de serviços gerais e auxiliar administrativo (P1).*

*Todos como auxiliar de limpeza (P5).*

As empresas participantes desta pesquisa não oferecem treinamentos específicos para as pessoas com deficiência que passam a fazer parte do seu quadro funcional. Ao serem contratadas, apenas participam da integração como os demais funcionários, com o objetivo de conhecer internamente o funcionamento empresa. Interessante observar a fala da responsável pelo setor de recursos humanos P3 (EMP3), que realiza anualmente palestras que visam colaborar com o processo de inclusão na empresa.

*Do mesmo jeito que qualquer colaborador, a gente trabalha com uma matriz de treinamento, a cada período o RH faz essa gestão de treinamento. Mas assim não tem diferenciação da pessoa com deficiência com os outros colaboradores. Anualmente a gente tem uma palestra, que por legislação, a gente tem que providenciar da inclusão, ou seja, da aceitação dessas pessoas com deficiência. Eu não verifico que isso seja um problema pra gente não. Não tem um diferencial, a pessoa com deficiência ela tem essa limitação e não é tratada diferente (P3).*

*Treinamentos específicos para eles não, o treinamento é feito de forma geral e eles participam (P1).*

*A única coisa que é oferecida é a integração mesmo, que é a parte de apresentação da empresa, das normas, só isso (P5).*

*Não é o treinamento que é dado para cada profissional para atuação daquele cargo. Específico ele não tem (P6).*

Observando as falas acima, percebemos que apenas a empresa EMP3 vai além do simples cumprimento da lei de cotas com a contratação de pessoas com deficiência. P3 organiza anualmente uma palestra, que conta com a presença de todos os funcionários da empresa e tem o objetivo de auxiliar no processo de inclusão das pessoas com deficiência que fazem parte de seu quadro funcional. Ação importante e significativa, que pode servir de exemplo para ser implementada em outras empresas.

#### 4.3.1.2 Dificuldades enfrentadas no ambiente de trabalho

Apesar da Lei n.º 8. 213/91 ter sido instituída no intuito de aumentar as oportunidades de acesso ao mercado de trabalho para pessoas com deficiência, percebe-se que fatores como o preconceito e a falta de qualificação profissional ainda são os principais complicadores no processo de inclusão nas empresas participantes desta pesquisa.

Tanaka e Manzini (2005), ao realizarem pesquisa objetivando conhecer o trabalho da pessoa com deficiência sob a ótica das empresas, verificaram este mesmo fenômeno, ou seja, que a maioria dos empresários acredita no seu potencial, porém apontam a falta de escolaridade como fator impeditivo de seu desenvolvimento. Tal fato também foi constatado nesta pesquisa.

Quando questionados sobre qual seria a maior dificuldade enfrentada pelo funcionário com deficiência no desempenho de suas atividades, os entrevistados afirmaram:

*Eu acho que a maior dificuldade é com ele mesmo em aceitar os limites dele. De aceitar os limites de até onde ele pode ir. Porque eu não vou subir uma escada aqui na frente porque eu tenho pavor de altura e eu não consigo. Então eu não posso me matar por conta disso. Eu tenho que aceitar a minha condição. O exemplo do P8 ele se desenvolveu, acredito que não tenha tido dificuldade, nós não tivemos reclamação, ele é muito bom em informática. Agora ele no*

*atendimento não daria certo porque ele tem dificuldade com a fala. Então ele fica mais por trás, nos bastidores, não porque a gente quer, mas a condição dele não permite [...] (P2).*

*É a adaptação, porque a gente já trabalhou com deficiente físico. Eles mesmos têm preconceito deles mesmos. A gente pode perceber isso, às vezes eu, ninguém aqui, a gente já trabalhou muito com os outros funcionários, fizemos as contratações e a gente percebeu que o preconceito vem deles mesmos. Não é das pessoas em volta, porque eles se sentem acanhados. Agora o deficiente mental não, eles se enturmam mais (P5).*

*Às vezes é a questão de ter mais conhecimento, eles se perdem um pouquinho. Eu já até tentei contratar uma pessoa e colocar na área de atendimento, que seria uma área melhor do que eu contratar para auxiliar de serviços gerais. Porém ela encontrou algumas dificuldades por falta de conhecimentos mesmo. De repente se tivesse uma escolaridade melhor e tudo. A gente tentou treinar, mas a gente não conseguiu por este motivo (P1).*

*Aqui eu percebo mais, porque os que a gente tem aqui no escritório tem uma escolaridade mais baixa, talvez seja a dificuldade de ser promovido aqui dentro da empresa por conta da escolaridade. Mesmo os que estão aqui, que trabalham um tempo aqui, eles não tem procurado estudar. Pessoas que foram admitidas como auxiliar administrativo aqui, que entraram na mesma época, alguns estão fazendo faculdade, outros curso técnico. Os que estão aqui (deficientes) não procuraram se qualificar (P3).*

Sem dúvida, a questão do preconceito ainda é um obstáculo a ser vencido por estes sujeitos, que, por estarem inseridos em uma sociedade em que perduram conceitos distorcidos sobre deficiência, acabam se convencendo de que não são capazes ou que são inferiores (CARVALHO-FREITAS 2007). Sob essa concepção errônea de si mesmos, não buscam o aprimoramento de suas habilidades e passam a acreditar que o emprego conquistado é suficiente e que não necessitam galgar degraus mais altos.

#### 4.3.1.3 Relacionamento com os colegas de trabalho

Os entrevistados foram unânimes em afirmar que não existe nenhum problema de relacionamento entre os funcionários com deficiência e os demais colegas. Pelo contrário, nos depoimentos, os responsáveis pelo setor de recursos humanos

teceram elogios e destacaram o bom relacionamento interno entre todos os funcionários das empresas participantes. Vejamos:

*Muito bom, eles se dão muito bem com o restante do grupo. A gente nunca teve nenhum problema que chegou até a gente para estar resolvendo neste sentido. É muito tranquilo lidar com eles (P1).*

*Nossa! Todo mundo gosta muito dele. Ele é o xodó do coordenador do curso. Ele já terminou, mas todo mundo gosta muito dele, ele tem um relacionamento muito bom (P2).*

*Ninguém percebe que tem uma limitação maior, uma limitação física, uma limitação auditiva. Aqui no escritório a gente não enxerga isso, no campo a gente não tem relato de que eles são tratados de uma forma diferente. Então a gente não percebe e o relacionamento interpessoal é tranquilo [...]. Não temos problema nenhum, nunca tivemos problema com alguém com deficiência. Às vezes até muito pelo contrário, o pessoal elogia muito (P3).*

*É normal, inclusive a gente não vê aqui quando a gente faz a seletiva, faz o treinamento introdutório, o que a gente procura é orientá-los a tratar todo mundo igual, ninguém tratar o colega de serviço de forma diferente. Então vale tanto para eles como para os outros (P4).*

Por meio das falas citadas acima é possível afirmar que os funcionários com deficiência das empresas participantes não sofrem discriminação no ambiente interno destas empresas. Pelo contrário, são tratados como iguais pelos colegas, sendo inclusive, muito queridos. Contudo, não ficou claro se este fato ocorre em virtude de sua capacidade laboral ou se advém da complacência dos colegas por se tratarem de pessoas com algum tipo de limitação.

#### 4.3.1.4 Tempo de permanência na empresa

De acordo com as declarações dos entrevistados, a rotatividade é recorrente, atingindo inclusive, percentual significativo entre os funcionários com deficiência em algumas empresas. Contudo, das seis participantes, duas afirmaram que a rotatividade é grande, duas disseram que os funcionários com deficiência permanecem por longos períodos e duas não puderam afirmar por tê-los contratado há pouco tempo.

*Aqui em São Mateus a gente tem 24 anos e o ano passado e assim, a gente não tem esse estudo se a pessoa com deficiência fica mais tempo que os outros. A gente tem uma média, dos colaboradores da empresa de 04 anos que eles permanecem, de 04 a 06 anos. Nunca separamos e verificamos, mas não tem uma rotatividade muito grande não. Muitas das vezes eles vêm e eles ficam. No ano passado, a gente tem um programa de premiação para colaborador com 10, 20 e 30 anos de casa. No ano passado foram premiadas 30 pessoas com 10 anos de casa, inclusive tinham 02 pessoas com deficiência. Então é uma média de 04 a 06 anos. Então eles não saem com muita frequência (P3).*

*Nesses cargos não, até porque a empresa tem uma preocupação por questões legais de fazer a manutenção desses cargos por mais tempo. Nós temos profissionais com mais de 20 anos em um cargo. Isso é muito comum na empresa. A empresa tem a preocupação de manter esses profissionais, mesmo com muita ausência, mesmo com uma produção que em alguns cargos não é tão satisfatória. Nós damos uma colherzinha de chá a mais, um pouco mais de paciência. A verdade é essa (P6).*

*Infelizmente tem uma rotatividade grande. Eu tenho aqui pessoa que tem mais de 15 anos, mais de 10 anos aqui. Tem um com deficiência mental, uma senhora com deficiência física, sem uma perna, mas isso é raro. Roda muito, eu não sei se é porque eles acham que podem trabalhar em qualquer empresa. Qualquer empresa está procurando eles, então eles querem sair. Teve um recentemente que até fiquei magoado com ele que o coordenador foi chamar a atenção dele porque ele não estava prestando o serviço de acordo com o que precisava, ele foi um pouquinho grosso e respondeu assim: “Ah! Todo mundo está precisando de mim por aí e eu trabalho de acordo com o meu salário”. E o salário dele é igual ao salário de qualquer um aqui dentro. Aquilo me deixou magoado e infelizmente eu tive que dispensá-lo [...] (P4).*

*Então, nós começamos a contratar deficientes vai fazer um ano agora em setembro. Que a gente não tinha antes, então contratamos em setembro. Dessa primeira turma de setembro permaneceram 03 só, depois disso eu vim trocando, teve gente que ficou um mês, teve gente que ficou 02 meses, teve gente que desapareceu, tive que dar abandono de emprego. Não consigo avaliar bem não, ainda não tenho um parâmetro. Mas esse pouco tempo que eu tenho a rotatividade é grande (P5).*

Um dos motivos motivadores da rotatividade, pelo que foi percebido nas falas tanto dos gestores de recursos humanos, como dos funcionários com deficiência, refere-se à abundância na oferta de vagas de emprego. Como não existe um concorrência na disputa pelas vagas destinadas às pessoas com deficiência, muitos trocam de emprego na busca de cargos melhores e salários mais atrativos.

As falas anteriores demonstram ainda que apesar de existir rotatividade, as empresas gostariam que os funcionários com deficiência permanecessem em seu quadro funcional por questões trabalhistas e também para o atendimento da lei de

cotas. A permanência, vislumbrando o aspecto social da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, não foi percebida nas respostas dos participantes.

#### 4.3.1.5 Trajetória profissional

Ao serem questionados sobre sua avaliação a respeito da trajetória profissional dos funcionários com deficiência, alguns participantes fizeram questão de destacar que além da evolução profissional, eles desenvolvem principalmente o lado pessoal, evidenciando mais uma vez, a importância que o trabalho tem na vida dos seres humanos (LIMA 2013).

Vejamos alguns relatos:

*Sim, temos profissionais nos mais variados casos, aí é a questão de interesse deles mesmo. A empresa tem muitas oportunidades. Eu vou citar o exemplo deste profissional que eu falei pra você que hoje é o responsável pelo setor de TI, ele começou aqui na área de produção como balanceiro, em menos de 06 meses ele estava na área administrativa, menos de 06 meses novamente ele foi para a área de TI como auxiliar e hoje ele responde pela TI. Ele tem no máximo 02 anos na empresa. Então foi uma ascensão muito rápida. Depende deles, a empresa tem muitas oportunidades independente de ser alguém PcD ou não. É muito particular. Com relação às pessoas com deficiência mental já existe certo comodismo de achar que aquele trabalho ali já é o suficiente. Esse público já é um pouquinho mais acomodado. Mas tem aqueles destaques também. Tem o caso aqui de uma funcionária que trabalha na limpeza (vai fazer dois anos agora). Praticamente dois anos atrás ela só ficava dentro de casa e a família achava que ela era uma pessoa que não tinha condições de ter o convívio social, de ter essa adaptação, de seguir uma rotina de trabalho. Aí o irmão dela que é funcionário nosso (ele é supervisor) e nós estávamos conversando sobre essa dificuldade de conseguir mão de obra até para cumprir a legislação. Aí ele disse, eu tenho uma irmã que tem uma deficiência mental e tem um problema de surdez também, eu acho que eu vou trazer ela aqui para conversar com você. Mas ele falou brincando. Eu falei traz. Aí eu conversei com ela. Ela veio. No início foi um pouco difícil porque até uma brincadeira que você fazia, ela começava a chorar. E você hoje consegue perceber como ela convive bem com as pessoas. O que faltava pra ela era oportunidade, era a família acreditar que ela era capaz. Esse supervisor falou assim: “Como ela mudou! Até dentro de casa. Ela era uma pessoa nervosa, agressiva. Depois que ela começou a conviver, ter uma rotina de trabalho, ela*

*mudou o comportamento”. Já arrumou um namorado inclusive, ele era um funcionário nosso também e já estão falando em casar. Olha que bacana, como ela se desenvolveu. É notável o desenvolvimento dessa profissional. Quando ela chegou, você tinha que falar, você tem que fazer isso dessa forma, aquele passo a passo repetitivo das atividades. Hoje não, ela faz o serviço dela e tem proatividade para fazer algo mais ou chegar perto de você para perguntar o que ela tem que fazer. Super comunicativa e se desenvolveu muito, mas isso vai de profissional para profissional e do grau de limitação de cada um (P6).*

*Com certeza, a inclusão deles principalmente sentimental. Você percebe o quanto eles se sentem importantes, desde quando você pede para eles fazerem uma atividade simples: “vai ali e pega uma caixa pra mim e leva em tal lugar”. Você percebe a felicidade deles. Eles se sentem valorizados, então com certeza você percebe o desenvolvimento (P5).*

*A gente percebe que eles se desenvolvem. No período que eu estou aqui eu não percebo que eles buscam o estudo regular, não procuram o curso técnico, eles ficam mais acomodados na atividade que estão fazendo. Agora na área acadêmica eu não percebo que eles procuram não. Às vezes eles se deparam aqui num momento de promoção aí eles se deparam com a questão da escolaridade. Então vai promover e um dos critérios que a gente avalia é se a pessoa está procurando fazer uma graduação, um curso técnico e a gente não percebe que os daqui do escritório tem buscado isso (P3).*

As falas dos entrevistados demonstram como a atividade laboral é importante na vida destes indivíduos. O relato de P6 evidencia a transformação de uma das funcionárias com deficiência da empresa, que mal conseguia se comunicar com os colegas quando foi contratada, e que, um ano depois, tornou-se uma pessoa comunicativa e proativa no desempenho de suas funções e também em suas relações sociais e familiares.

Os participantes também demonstraram sentirem-se muito orgulhosos ao darem uma oportunidade de emprego para estas pessoas e assim, poderem fazer parte da transformação de suas vidas. Este fato demonstra como o processo inclusivo é benéfico não apenas para as pessoas com deficiência, mas para todos ao seu redor.

#### 4.3.1.6 Lei de cotas

Tendo como referência as contribuições teóricas apresentadas nesta pesquisa (BAUMAN 1999; CARVALHO-FREITAS 2007; TANAKA E MANZINI 2005), que realçam a importância da lei de cotas para a contratação de pessoas com deficiência pelas empresas, é nítido nas falas dos entrevistados que, somente o aparato legal não é capaz de promover a inclusão. Os participantes são unânimes em reconhecer que só contratam estes indivíduos em virtude da obrigatoriedade legal, mas ao mesmo tempo, acreditam que seja necessária uma mudança de postura dos empresários visando o reconhecimento e a aceitação das pessoas com deficiência enquanto funcionários capazes de desempenhar com competência suas atividades na empresa. Também apontam novamente a questão da qualificação profissional como um entrave para a contratação conforme relatos abaixo:

*Não, porque a gente ainda vê muitas pessoas em busca de emprego e elas não conseguem entrar. Por este motivo, porque não são capacitadas (P1).*

*Não. Eu acho que deveria ter a consciência dos empresários. Eu acho que a integração do deficiente no mercado de trabalho tem que ser revista, tem que ter maior participação das empresas. Porque a maioria tem mesmo por exigência da cota, da lei (P4).*

*Acho que primeiro o empresário tem que aceitar. Eu acho que seria importante se não existisse essa lei. Se eles fossem inseridos no mercado sem lei nenhuma, porque hoje é claro isso, eu só tenho 08 deficientes porque a empresa foi obrigada a contratar porque a rejeição do empresário hoje é muito grande de aceitar, de contratar. Semana passada o proprietário me falou uma coisa que eu falei está vendo, tem um menino que é deficiente mental e você fala que ele não é. Então ele falou comigo assim: “P5, se 80% dos meus funcionários fossem igual a ele eu estava bem, porque a disposição dele e a vontade de trabalhar são grandes”. Então está vendo como vai mudando. O empresário ele tem essa visão da deficiência. O empresário tem que amadurecer muito essa questão da inclusão (P5).*

*Não, não acredito. Esse profissional tem que ser qualificado e esse é um dos nossos principais problemas. Eu recebo vários candidatos aqui, que eles já têm a mentalidade por eles terem uma deficiência, terem um laudo na mão que a vaga já está garantida. Que se ele não conseguir o emprego aqui, outra empresa vai chamá-lo. Então, essa falta de qualificação atrapalha muito. Você tem as vagas, você quer contratar o profissional, ele não se qualifica, mas ele já tem a consciência de que não vai ficar desempregado. Eles têm a mentalidade que não vão ficar desempregados. Aqueles que têm um*

*pouquinho a mais de instrução se sentem super valorizados. É um problema (P6).*

Segundo as informações obtidas nas associações de pessoas com deficiência (ADEFIL e A.M.P.D.) que fizeram parte deste estudo, não há registros de empresas com menos de cem funcionários, que tenham em seu quadro funcional, pessoas com deficiência. Este fato, aliado às falas transcritas acima, evidenciam que a lei é imprescindível, pois, somente a partir de sua obrigatoriedade, ao determinar a reserva de vagas, foi possível sua inserção no mercado de trabalho. Obviamente, a lei apenas obriga as empresas a contratar, não tendo condições de promover a inclusão propriamente dita. Além da contratação, é fundamental a implementação de ações que visem a conscientização, principalmente no que se refere às potencialidades destas pessoas. É importante deixar claro que, não se trata de ato de caridade e dar oportunidade para que as pessoas com deficiência possam demonstrar que, apesar das limitações, tem condições de desempenhar atividades laborais com eficiência e produtividade.

#### 4.3.2 Formação profissional da pessoa com deficiência

##### 4.3.2.1 Formação profissional e parceria com instituições de ensino

Em relação à formação profissional, os entrevistados argumentaram que a maioria das pessoas com deficiência chega às empresas sem uma preparação adequada. Também salientaram que este fato não ocorre somente com este público. Na verdade, acreditam que ocorra de modo geral, em decorrência de problemas no sistema educacional. A falta de interesse em se qualificar foi apontada novamente por dois entrevistados como um fator que dificulta o desenvolvimento profissional destes indivíduos.

*Muitas das vezes não. Eles chegam totalmente despreparados, porque a gente sente que eles têm dificuldade. Alguns têm força de vontade, só que é como se eles não tivessem apoio para dar continuidade e alguns até desistem. E outras instituições até dão força para eles entrarem no mercado de trabalho, mas depois não*

*acompanham. É simples, chega à empresa fala que tem aquela quantidade que está precisando trabalhar, traz para gente mas depois não acompanha, nem se quer liga para saber como é que está, não vem visitar, não vem aqui saber como eles estão. Então essa é a grande dificuldade, se a gente tivesse uma parceria seria bem melhor (P1).*

*A maioria aqui não tem uma formação, são pessoas que estudaram na Pestalozzi. Então você não pode exigir muito. Eu não concordo não, eu acho que eles têm que ser incluídos na escola, junto com todo mundo. Você os imagina lá vendo pessoas piores do que eles, que desenvolvimento que eles vão ter? A gente tinha uma preocupação muito grande quando resolvemos contratar essas pessoas porque como nosso público aqui é grande, tem muito homem, então a gente não sabia como eles iam lidar com esse tipo de pessoa. Mas a gente foi surpreendido tá, porque até hoje eu nunca tive problema nenhum de alguém vir aqui reclamar (P5).*

*Depende da área operacional, é difícil mensurar. Eu tenho uma profissional que foi qualificada, ela trabalha diretamente comigo, ela chegou como telefonista, foi qualificada nem em instituição, foram treinamentos com a participação interna mesmo. Ela saiu e voltou, se desenvolveu, ela teve esse interesse de se qualificar. Têm profissionais que fazem cursos, vão para essas instituições, mas eu não consigo observar esse desenvolvimento. Talvez seja pelos fatores que te falei anteriormente, se ele tem certeza que tem uma vaga garantida, ele não se preocupa muito em se qualificar, ou até faz uma qualificação, mas ela não é interessante para aquele contratante (P6).*

Problemas relativos à educação foram apontados com maior ênfase pelos participantes. De fato, conforme afirmamos anteriormente, se as pessoas com deficiência na tiverem uma formação acadêmica de qualidade, encontrarão muitos obstáculos ao chegarem ao mercado de trabalho. Infelizmente, conforme alerta Mantoan (2006), se pretendemos ter escolas inclusivas, é urgente que seus planos sejam redefinidos para uma educação que seja voltada para a cidadania global, plena e livre de preconceitos que reconheçam e valorizem as diferenças.

Segundo os entrevistados, as empresas não são procuradas para firmarem parcerias com as instituições de ensino no intuito de disponibilizarem vagas para estágio ou emprego. De acordo com as falas, as únicas instituições que já entraram em contato foram a ADEFIL e a Pestalozzi.

*Estágio não. As únicas que ligam mais são: a Pestalozzi hoje, que nós temos até um número até razoável de lá e a ADEFIL, que a gente entra em contato quando precisa. Mas assim, eu não vejo muito a busca deles para conosco ( P1).*

*Nunca, nós é que tivemos uma dificuldade enorme (P2).*

*Nunca, do tempo que eu estou aqui não. Muitas vezes é a gente que procura. A gente que firma convênio. A gente que corre atrás (P3).*

*Só a ADEFIL. Também a Peslatozzi que nos visita uma vez por mês, ela está sempre nos oferecendo e é parceira nossa. Já fizemos palestras, já fizemos vários trabalhos com eles (P4).*

#### 4.3.2.2 Estagiários com deficiência

Ao serem questionados se já haviam contratado algum estagiário com deficiência, todos os entrevistados responderam que não. Inclusive, um participante afirmou que nunca teve procura por vagas de estágio destinadas às pessoas com deficiência.

*Desde quando eu estou aqui não. O ano passado a gente teve uns 04 estagiários obrigatórios que são eles que solicitam. Desses, nenhum tinha deficiência (P3).*

*Nunca tivemos estagiários com deficiência, nunca tive procura (P6).*

#### 4.3.2.3 Lei de estágios

Em relação à lei de estágios, todos os participantes, ao serem perguntados se conheciam o artigo 17, § 5º, que determina que 10% (dez por cento) das vagas oferecidas para estágio sejam destinados às pessoas com deficiência, responderam que não. Este fato evidencia o total desconhecimento por parte das empresas em relação às normas que regem o estágio supervisionado das pessoas com deficiência.

*Não. Até mesmo porque as próprias escolas que nos oferecem os estagiários não nos informam referente a isso. Às vezes, a gente sabe de alguma coisa porque a gente busca entendeu. Igual quando a gente precisa do deficiente, a gente vai em busca, entendeu, as instituições não tem muito o intuito de estar procurando as empresas. A meu ver, se eles tivessem um empenho maior todas as pessoas já estariam integradas no mercado de trabalho (P1).*

*Não sabia disso (P4).*

O desconhecimento da legislação de estágio está diretamente relacionado a não obrigatoriedade legal, ou seja, as empresas não estão obrigadas pela norma a

contratar estagiários. Este fato faz com que muitos empresários não tenham interesse em ofertar vagas de estágio.

#### 4.3.2.4 Posicionamento quanto à contratação de pessoas com deficiência como estagiários

Interessante observar que, apesar de todos os entrevistados não terem conhecimento sobre a reserva de vagas de estágio para pessoas com deficiência, são unânimes ao afirmar que contratariam estes indivíduos como estagiários. Ressaltam ainda, que essa nova experiência poderia ser benéfica para ambos, demonstrando claramente um posicionamento favorável sobre a questão. Seguem as falas:

*Eu acho que seria melhor para a empresa. A gente conseguiria ter visão de onde ela conseguiria se encaixar dentro da empresa, qual o setor, porque essa é a grande dificuldade. Às vezes você contrata, efetiva, é complicado, porque você tem que trocar de um setor para o outro. Às vezes é a questão do espaço também até da empresa, e você contratando estagiário não, seria mais fácil para ele se adaptar, até mesmo pra ele se adaptar à empresa. Ele teria a opção de conhecer outros setores. Às vezes acontece muito desligamento por falta da pessoa ter tido mais tempo para fazer esse processo com ela. E coisa que a gente não tem. A gente contrata por um período de experiência de 90 dias, então em 90 dias ela tem que dar um resultado (P1).*

*Eu acho que sim. Principalmente aqui na nossa área que é de educação, tem a questão da inclusão, eu acho que o benefício é mais social do que para a empresa, porque os estagiários é a mesma coisa. Nós já tivemos estagiários e menores aprendizes que hoje são funcionários. Então quando sobressai a empresa contrata. É um incentivo [...] (P2).*

*Acredito que sim. Se ele entrasse aqui, conhecesse a fábrica, ele vai querer trabalhar aqui dentro. Eu acho que vai ser bom pra ele e bom para a empresa. E com certeza ele vai querer muito mais. Eu também não sabia não, interessante (P4).*

*Sim, é o que eu falei, nunca tive procura. Mas se vierem, excelente. Na verdade nossos estagiários, a maior parte deles, se torna funcionário da empresa. Até por essa oferta grande que nós temos de vagas, principalmente durante a safra. Mas é interessante (P6).*

#### 4.3.2.5 Contribuição das empresas visando à inclusão de pessoas com deficiência

Segundo os entrevistados, as empresas contribuem de maneiras variadas, ofertando cursos de capacitação, realizando palestras de conscientização interna e motivação, acompanhando as atividades dos funcionários com deficiência, buscando mais informações sobre os tipos de deficiência, além de cumprir a legislação. Alguns apontaram a falta de participação e incentivo por parte do governo, fato que acaba desmotivando os empresários, fazendo com que a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho não tenha números mais expressivos no país.

*A gente como empresa busca mais essas informações que não tinha conhecimento. A questão do estágio, tentar ver se outras instituições se juntam a gente para que possamos ter um feedback melhor (P1).*

*Além de ofertar as vagas, eu não sei como as empresas poderiam fazer. Mas eu acho que isso deveria vir mais de fora, da Prefeitura, de outros órgãos. Eu também canso de ir à Receita Federal, à Receita Estadual, à Prefeitura mesmo. Eu já fui e não vejo ninguém, nenhum estagiário, nenhum funcionário com algum tipo de dificuldade. Eu acho que devia começar por onde começa a lei. Eles exigem da gente, tem a punição, tem tudo, mas lá dentro não tem ninguém. Os empresários deveriam apertar esse cerco para que tenha um órgão decente, alguém que faça a seleção, não é a empresa que tem que buscar. A empresa faz o papel de contratar, de zelar pela qualidade de vida, pela pessoa, pela segurança, pela integridade da pessoa aqui. Mas eu acho que isso tem que partir do governo, por essa questão do incentivo, da motivação (P2).*

*Cumprindo a legislação, que envolve a questão da admissão, de manter uma cota de no mínimo 5% e tem também a questão das palestras. Eu acho também que a gente já fez tantas palestras aqui que hoje as pessoas com deficiência são tratadas como pessoas com limitação normal. Eu acho assim, que se as empresas cumprissem a legislação já ajudaria muito. Já seria um primeiro passo. Então eu acho que a nossa empresa conseguiu fazer isso, a gente assume isso aí e por estudos anteriores, pelo histórico do RH, a gente verifica alguns trabalhos neste sentido, de pesquisa, de verificar se a pessoa com deficiência tem certa resistência dos encarregados. Percebeu-se que hoje isso não existe. Têm muitos que quando a gente vai fazer o levantamento, nem sabia que essa pessoa tinha deficiência. Então eu acho que é cumprir a legislação, trabalhar, treinamento com os líderes das equipes, tudo é a questão do respeito mesmo (P3).*

*Acho que é a questão de participar, acompanhar mesmo, porque o que a gente percebe. Igual, eu já vi em outras empresas, a maioria contrata por conta da cota e deixa o funcionário lá sem fazer nada.*

*Então eu acho que o acompanhamento, a questão da motivação dele, treinamento, capacitação, eu acho que tudo isso é importante (P5).*

#### 4.3.2.6 Maior dificuldade no cumprimento da lei de cotas

A falta de qualificação profissional foi apontada por todos os participantes como a maior dificuldade para a contratação das pessoas com deficiência e, conseqüentemente, o cumprimento da lei de cotas. A pesquisa realizada por Tanaka (2007) também evidenciou que, apesar da disponibilização de vagas, as empresas tiveram dificuldades em absorver essa mão de obra por falta de qualificação profissional.

Questões salariais e falta de candidatos também foram alegadas pelos entrevistados como dificultadores no processo de contratação, seguem alguns relatos:

*É o colaborador deficiente vir com alguma capacidade para que a gente possa incluir ele. Porque muitos chegam aqui e não tem escolaridade, alguns nem terminaram os estudos. Então, assim, é bem complicado. Não continuaram, não progrediram em questão de cursos e até mesmo a graduação [...] (P1).*

*Aparecer alguém, assim, a gente divulga aqui no escritório quando surge alguma vaga, aí não aparecem pessoas para assumir. Por exemplo, o setor de departamento pessoal, desde quando eu estou aqui, a gente já teve 02 vagas no departamento e não apareceu nenhuma pessoa com deficiência interessada na vaga que tivesse condições de assumir, condições acadêmica de assumir. A gente tem parceria com a associação de pessoas com deficiência, faço contato direto com eles para pedir para encaminhar pessoas pra mim. Às vezes quando aparece, dependendo da deficiência, da limitação da pessoa e do risco da atividade, a gente não pode absorver [...] (P3).*

*Falta de mão de obra qualificada. Existe uma procura muito grande por esses profissionais, então é a lei da sobrevivência, quem chega primeiro e quem paga mais acaba atraindo esses profissionais. Mas existe uma escassez. A ADEFIL que sempre manda pessoal pra gente. É o J. G. (presidente da associação) que está sempre nos apoiando, encaminhando candidatos. Foi 2009, se não me engano ou 2010, ele se queixava muito que as empresas não estavam absorvendo essa mão-de-obra. Aí, no finalzinho de 2010, eu comecei a pedir e ele me respondia que não tinha mão-de-obra porque as empresas estavam contratando muito. Então essa realidade mudou, existe realmente uma procura muito grande e eu vejo que isso foi de*

*2010 pra cá. Então, antes era mais tranquilo. Acho que foi a chegada dessas grandes empresas aqui na região, tem isso também (P6).*

A questão da falta de formação profissional das pessoas com deficiência, apontada pelos entrevistados, demonstra, mais uma vez, a urgência na reestruturação dos sistema educacional brasileiro, em todos os níveis de ensino, para que tenhamos um significativo de escolas verdadeiramente inclusivas.

#### 4.4 Entrevistas com os funcionários com deficiência

As entrevistas com os funcionários com deficiência das empresas que fizeram parte deste estudo continham perguntas que abordaram os seguintes subtemas: processo de seleção, treinamentos e adaptação física no ambiente de trabalho; crescimento profissional; dificuldades no desempenho da função; relacionamento com os colegas de trabalho; posicionamento a respeito da ocupação de determinados cargos em uma empresa por pessoas com deficiência; trajetória profissional; lei de cotas; formação profissional e encaminhamento das instituições de ensino para o mercado de trabalho; lei de estágios; realização de estágio e contribuição de empresas para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

##### 4.4.1 Percepções a respeito da empresa

###### 4.4.1.1 Processo de seleção, treinamentos e adaptação física no ambiente de trabalho

Ao comentarem sobre o processo de seleção nas empresas, os entrevistados destacaram três pontos relevantes. O primeiro se refere à atuação das associações de pessoas com deficiência no encaminhamento e indicação das vagas de emprego no mercado de trabalho. De fato, os depoimentos realçam o papel crucial que estas

entidades exercem, visto que, em muitos casos, é por meio delas que as pessoas com deficiência conhecem mais a fundo seus direitos e, ao mesmo tempo, têm a chance de conquistar uma ocupação nas empresas da região.

O segundo ponto é a questão do preconceito. P7 é enfática ao afirmar que, apesar das pessoas com deficiência já terem vencido uma série de tabus, ainda hoje encontram muitas dificuldades. Afirma ainda, que isso se deve ao fato das empresas focarem as limitações em primeiro plano, sem se ater à capacidade que cada indivíduo possui. Lamentavelmente, essa concepção errônea também foi percebida em estudos realizados por Tanaka e Manzini (2005), Almeida, Carvalho-Freitas e Marques (2010) e Barbosa-Gomes e Carvalho (2010).

Os participantes também afirmaram não ter encontrado dificuldades no processo seletivo (terceiro ponto). Na verdade, os entrevistados se mostraram bem à vontade ao afirmar que tudo correu tranquilamente, sem maiores transtornos ou obstáculos.

Vejamos:

*Em relação à empresa, eu não achei muito difícil. Por quê? Eles deram um questionário antes para saber sobre as nossas habilidades, o que a gente gosta de fazer. Aí você preenche. Eu preenchi todinho, aí depois eu passei pela entrevista e foi tudo bem tranquilo. Não vi nada de tão assustador. Tipo, eles fizeram perguntas do que eu gosto de fazer, do meu relacionamento com as pessoas, só. Em geral eu vejo que hoje o deficiente, por mais que a lei o ampara, há certa dificuldade, há certa, como que eu posso dizer, limitação das empresas ao contratar, porque é uma incógnita. Será que vai desenvolver? Será que vai adiante? Ou será que vai trazer mais problema para a empresa? Entendeu? Então assim, eu vejo que o deficiente hoje, embora ele esteja quebrando vários paradigmas, ele ainda encontra dificuldade. Querendo ou não, ele encontra porque nem são todas as deficiências que a empresa vai contratar. Porque a minha concepção de deficiência é quando o deficiente ele consegue, não importa a deficiência dele, porque a deficiência que ele tem, por exemplo, física é uma limitação que eu tenho, mas eu tenho um intelectual muito bom. Intelectual às vezes ele não tem 100% do seu QI, porém ele tem manual muito bom. Mas aí, às vezes, a pessoa que vai contratar olha o deficiente: “Ah! É intelectual, não vai desenvolver nada”. Entendeu? Eu acho que ainda existe este paradigma das pessoas que vão contratar o deficiente olhar a limitação e não as capacidades (P7).*

*Não foi difícil não, quem me indicou foi o J. G. através da ADEFIL (P10).*

*Na verdade, quando eu entrei aqui, eu vim indicado por um outro órgão, que foi a ADEFIL, que aí facilitou também. Mas nas empresas que eu passei, a única que eu entrei como deficiente foi na EMP6, as outras não. Na verdade, eu não me identificava como deficiente (P12).*

Os funcionários com deficiência entrevistados também afirmaram que a empresa não oferece nenhum outro treinamento além da integração. Esse fato já havia sido constatado nas falas dos responsáveis pelo setor de recursos humanos (item 4.3.1.1). Seguem algumas respostas:

*Sim, toda pessoa que entra na empresa passa pelo processo de treinamento, é regra da empresa [...]. Então a gente tem um treinamento, toda pessoa faz, são dois dias de integração (P9).*

*Fiz o treinamento de integração (P11).*

*Sim, tinha a integração (P12).*

Quando questionados sobre a realização de adaptações físicas no ambiente de trabalho para facilitar o desempenho de suas atividades, todos os entrevistados responderam que não e justificaram não haver necessidade para aquela determinada deficiência. Na verdade, é nítido, a partir nas falas dos gestores de recursos humanos, que as empresas participantes não querem ter custos adicionais, pois procuram selecionar as pessoas não pela necessidade de preenchimento de determinado cargo, e sim pelo tipo de deficiência dos candidatos. Então, contratam pessoas com determinadas deficiências, que não irão demandar mudanças arquitetônicas significativas conforme atestam os entrevistados:

*Não, igual tem a rampa lá, mas não foi adaptada por minha causa. Mas já existe a rampa e a minha sala sempre que muda visando assim, o fácil acesso (P7).*

*Não, não foi preciso (P8).*

*No meu caso não, foi tranquilo (P9).*

#### 4.4.1.2 Crescimento profissional

Em relação ao crescimento profissional, apenas dois entrevistados afirmaram não ter condições de avançar por estarem trabalhando fora de sua área de formação. Os demais participantes acreditam que podem galgar novos cargos. Inclusive, dois relatos evidenciam a importância que a ascensão profissional tem na vida desses indivíduos:

*Sim, eu tenho até um exemplo. Quando eu entrei era auxiliar, como eu sou até hoje, só que eu entrei trabalhando na recepção. Fiquei um ano e dois meses na recepção e quase no finalzinho do ano, se eu*

*não estiver errada, em novembro mais ou menos, me fizeram o convite se eu queria ser auxiliar da contabilidade. Onde eu estou agora. Aí eu disse: é um setor novo, você tem um pouquinho mais de dificuldade para pegar, tem que lançar notas... Mas eu estou gostando porque é uma coisa nova. Então eles costumam aproveitar, quem está aqui dentro, pintou uma oportunidade, eles avaliam o perfil de cada um e já encaminham (P9).*

*Sim. Quando eu entrei era telefonista, não demorou 06 meses e eu fui para auxiliar administrativo que é onde eu estou hoje (P12).*

Os entrevistados têm ciência de que, para alcançarem progressão profissional, devem demonstrar suas potencialidades. Estão conscientes também que a qualificação é outro fator importante para o seu crescimento profissional.

#### 4.4.2 Percepções a respeito do trabalho

##### 4.4.2.1 Dificuldades no desempenho da função

Ao serem questionados sobre possíveis dificuldades no desempenho de suas atividades laborais, os participantes foram unânimes ao afirmar que nunca enfrentaram nenhum obstáculo em decorrência de suas deficiências. Alguns afirmaram que tiveram dificuldades comuns a todos que iniciam em um novo emprego ou em uma nova função na empresa.

Interessante destacar a fala da participante P7, suas palavras evidenciaram o zelo da empresa no cumprimento da legislação e também nas ações que visam o bem estar dos funcionários com deficiência.

Seguem algumas respostas:

*Dificuldade não, por exemplo, quando precisa pegar peso, eles não deixam eu pegar e se ver eu pegando, eles brigam comigo. Então, assim, a empresa tem muito cuidado de respeitar o que está ali no papel, que está na lei. Se eu sou deficiente físico, eu não posso pegar peso, eles não deixam. Igual cadeira, se minha cadeira estiver ruim, eles consertam logo (P7).*

*Como eu já passei por esses dois processos, é totalmente diferente. Recepção é atender telefone e recepcionar as pessoas. Lá (contabilidade) eu já não tenho muito contato com o telefone, então*

*eu fico mais calada e tem que ter muita atenção para lançar notas. Então, eu tive dificuldade nos dois no começo em me adaptar ao setor (P9).*

*Não, eu nunca tive dificuldade não, porque a minha deficiência é desde criança aí você vai se acostumando (P12).*

#### 4.4.2.2 Relacionamento com os colegas de trabalho

A presente pesquisa evidenciou que o convívio entre funcionários com deficiência e os demais, ditos normais, no ambiente interno das empresas é excelente. Tanto que, todos os participantes, sejam eles os responsáveis pelos setores de recursos humanos, como os próprios funcionários com deficiência, atestaram sua satisfação na convivência diária, conforme expresso nas repostas a seguir:

*Em geral, como eu diria, é bastante pacífico, não tenho nenhum problema com ninguém, sempre tenho acesso até a diretoria se eu quiser. É bem legal mesmo (P8).*

*Todo mundo é gente boa aqui, tranquilidade. Todo mundo já me conhece (P10).*

*Me dou bem com todo mundo, converso com eles normal. O pessoal chega e me chama pra conversar, é sempre assim (P11).*

Assim, podemos inferir que o bom relacionamento dos funcionários com deficiência com os demais colegas de trabalho se constitui em fator impeditivo para sua contratação. Pelo contrário, as boas relações que estes indivíduos constroem nas empresas demonstram o quanto sua inserção no mercado de trabalho é benéfica para todos.

#### 4.4.2.3 Posicionamento a respeito da ocupação de determinados cargos em uma empresa por pessoas com deficiência

Segundo os entrevistados, embora acreditem que as pessoas com deficiência são indivíduos capazes de desenvolver inúmeras atividades no mercado de trabalho,

também reconhecem que, em alguns casos, considerando o tipo de limitação, não seria possível ocupar determinados cargos em uma empresa.

*Eu acredito que qualquer um não. Mas ele pode sim adquirir um espaço muito bom dentro da empresa porque depende muito das habilidades e competências que ele tem. Porque não adianta eu pegar um deficiente físico para ser um zelador do hospital, vamos supor, para varrer, cuidar do hospital, não teria como. [...] Então, assim, eu acredito que cada um tem o seu espaço. Ele tem como crescer ali com a sua limitação, ele tem como crescer na empresa de outras formas que não venham a refletir na limitação que ele tem (P7).*

*Depende da deficiência dela. Eu acredito que infelizmente muita deficiência não dá possibilidade de fazer o que ela quiser, por exemplo, uma pessoa que não tem as mãos ela não pode operar um computador se o computador não estiver adaptado para ela (P8).*

*Não, depende do trabalho ele pode fazer (P10).*

*Não, se a pessoa tiver deficiência mental não tem como chegar a uma diretoria ou outro cargo que seja para liderança, não tem como. Vai depender da deficiência que ela tem (P12).*

#### 4.4.2.4 Trajetória profissional

Todos os participantes já exerceram atividades profissionais em outras empresas, o que demonstra que possuem experiência profissional. Também acreditam que evoluíram profissionalmente. Alguns fazem questão de destacar que já ocuparam cargos diversos nas empresas onde trabalharam e que só mudaram de emprego na busca de algo melhor.

*Eu acredito que surpreendi um pouco, porque quando eu cheguei aqui na empresa eu fui para o setor de cadastro e eu tenho facilidade para pegar sistema e aqui na empresa exige sistema. Então assim, foi muito rápida a minha adaptação de um modo geral e depois que eu fui para o cadastro e depois o compras. No compras eu pude mais ainda desenvolver essa questão de comunicação, através de ligar para o fornecedor, comprar materiais para o hospital. Então assim, é uma confiança que eu adquiri. Eu acredito que agora não tem como jogar a minha limitação, porque olha, agora eu vou pular fora da empresa, eu não me limitei à empresa. Agora eu estou indo lá fora representar a empresa (P7).*

*Sim, eu trabalhei na recepção de um supermercado grande aqui em Linhares. Eu saí para procurar um emprego melhor. Você sempre está em busca de algo melhor (P9).*

*Sim, na verdade foi para procurar outra coisa diferente. Foi para crescimento mesmo profissional, aí como nas outras empresas eu não tive essa oportunidade, aí eu vim para a EMP6, onde estou hoje. Como eu falei, dentro de 06 meses eu saí de recepcionista para auxiliar administrativo (P12).*

#### 4.4.2.5 Sobre a lei de cotas

Embora os entrevistados acreditem que a lei de cotas seja benéfica, pelo fato de possibilitar seu ingresso no mercado de trabalho, por meio da reserva de vagas, também estão cientes de que esta oferta de vagas de emprego só acontece em decorrência da obrigatoriedade legal. Os respondentes sabem que, se as empresas não cumprirem a determinação legal, serão multadas. Além disso, em suas falas, explicitam que a ainda sofrem com a discriminação, tanto no ambiente de trabalho, como nas relações sociais, e que em muitos momentos, suas próprias famílias, os privam do convívio social visando protegê-los do preconceito.

Carvalho-Freitas (2010) e Tanaka (2007) também constataram, ao realizar pesquisas sobre a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, que apesar da lei de cotas ter se tornado um importante instrumento viabilizador do acesso ao emprego, condutas discriminatórias em relação à capacidade destes indivíduos ainda ocorrem. Seguem algumas falas dos participantes neste sentido:

*Não, porque é algo que tem que ser quebrado na sociedade é essa questão da pessoa ser deficiente. É o que eu falei anteriormente, é uma limitação, a sociedade não está preparada para ter profissionais com deficiência. Hoje tem por causa da lei, se não existisse lei não teria. Seriam apenas uns vegetativos nas instituições e em casa, entendeu? Porque parte de casa, porque se seus pais não acreditam em você que tem deficiência, a sociedade vai acreditar? Não vai, aí o que acontece: você chega na empresa cru, muitos chegam crus, porque não passou por uma escola regular, embora a lei permite que o aluno com deficiência estude em escola regular, os pais não deixam. Por quê? “Ah! Meu filho vai ser visto como um coitadinho, impossibilitado, tadinho!”. Então, assim, é essa questão de autonomia. Eu acho que ainda pesa muito, a sociedade frente ao preconceito (P7).*

*A lei de 5%? Há controvérsias! Eu acho a lei interessante por um lado, facilita muito a entrada de pessoas, que em outros tempos, não teriam acesso ao mundo do trabalho. Mas assim, por outro lado eu vejo que a obrigação que tem de forçar a empresa a fazer isso gera um certo constrangimento, entendeu? Porque quando eu cheguei*

*aqui a pessoa do RH me falou que era porque tinha que preencher os 5%, entendeu? Então isso gera um certo constrangimento inicial (P8).*

*Acho que não. Eu penso assim, só a lei já está dizendo: lei de cotas. Aí já existe um preconceito. Eu acho assim, tudo bem, ele é deficiente, mas ele é um ser humano como outro qualquer. Então, assim, ele poderia concorrer a uma vaga como qualquer outra pessoa normal, se ele tem capacidade de ir lá, estudar e fazer uma prova, porque colocar uma exceção para o deficiente? Ele pode, basta ele querer. Então, assim, a lei em si eu acredito que já seja um preconceito. Eu penso assim. Ajuda bastante, porque ela é obrigada, é lei. Aqui por exemplo, na EMP 3, se não tiver ela paga multa, as pessoas vem e fiscalizam. Quando eu entrei aqui, eu fui uma das primeiras, tinha a "C" na cozinha e não tinha mais ninguém no escritório, aí entrou eu e um rapaz no mesmo dia. Aí no departamento de pessoal já tem duas, então cresceu. Antes não tinha, mas é devido a esta lei que o número foi crescendo e tem as pessoas que fiscalizam e se não tiver tem a multa (P9).*

*Eu concordo. A lei pra mim é boa. Porque o deficiente precisa trabalhar (P10).*

#### 4.4.3 Formação profissional

##### 4.4.3.1 Formação profissional e encaminhamento das instituições de ensino para o mercado de trabalho

No que diz respeito à formação profissional, percebe-se claramente nas falas de quatro dos entrevistados, que apesar de terem estudado em instituições de ensino regular, as mesmas não estão preparadas para recebê-los. Os participantes deixam claro que os avanços educacionais em sua formação profissional foram frutos do empenho pessoal dos mesmos. Novamente emerge a problemática da educação inclusiva em nosso país. Segundo Mantoan (2011) é preciso recriar o sistema educativo brasileiro, onde os professores partam da certeza de que todo educando é capaz de aprender e progredir. As dificuldades e limitações devem ser reconhecidas, não como restrições ao processo de ensino e sim como propulsoras de novos métodos na busca do desenvolvimento educacional.

*Acredito que não. Eu trabalhei com uma criança deficiente visual e eu via a vontade dele de crescer. Ele estava ali na escola a fim de fazer uma faculdade, de ser um administrador, porque ele era muito bom em contas. E a escola, a professora dali, as pessoas envolvidas davam coisas pra ele que não desenvolviam nenhuma habilidade nova nele, nenhuma competência nova conseguia chegar ali. Porque ele não era estimulado. Então eu acredito que hoje o deficiente está, todo lugar que recebe deficiente, estas instituições de preparo para empresa, elas não preparam realmente. Elas passam panos quentes. [...] eu sofri muito na faculdade a questão da faculdade me ensinar a não ter preconceito, para eu aceitar o aluno com deficiência, mas a faculdade não me aceitava. Porque toda vez que eu ia pegar uma fila, olhavam minha carteirinha de deficiente e me olhavam de cima embaixo procurando a minha deficiência. Aí para pedir senha de elevador eu precisava de um laudo médico, eu precisava toda vez levar o laudo para poder subir de elevador, senão eu tinha que subir a escada. Aí eu te falo, a faculdade me ensinava a não ter preconceito, mas muitas barreiras eu tive que vencer dentro da faculdade porque pra eles o deficiente físico é aquele que anda de cadeira de rodas, é aquele que é visível, entendeu? Então assim, na faculdade a questão foi essa, por eu não andar de cadeira de rodas e nem a muleta, eles tinham certo receio. “Essa menina está enganando a gente. Essa menina não é deficiente não”. Então eu via que tinham algumas barreiras para serem quebradas, porque toda vez eu tinha que ir lá e mostrar minha carteirinha: “Olha, eu sou deficiente físico” (P7).*

*[...] Então assim, não dá para generalizar. Por mim, eu acho que fiquei bem preparado sim. Até porque desde o ensino fundamental eu consegui aprender direitinho. Eu nunca tive muita dificuldade com essa parte não. A maioria das vezes eu aprendi por mim, por uma dedicação minha. Mas eu acho que falta isso para a maioria das pessoas, eles acham que vão para a aula, a maioria dos estudantes de hoje não tem aquela visão de superar aquilo que é uma limitação pra ele. Parece que o professor é uma barreira hoje. Então, tipo, eu venho aqui e só aprendo o que o professor falou e acabou. A maioria é assim. Eles não têm aquele anseio de buscar o conhecimento fora da instituição. Isso eu acho ruim (P8).*

*Acho que não, tem que mudar muita coisa. Primeiro que eu acredito que na área da educação muitas vezes o profissional não está totalmente pronto para estar ali em sala de aula. Um exemplo, eu detesto matemática, porque? Eu amava matemática até minha 8ª série, minha professora era um doce, me lembro o nome dela, era Marinete. Entrei no ensino médio, detestei porque o professor me fez não gostar, assim, ele sabe, mas sabe pra ele, mas não sabe transmitir. Então, as vezes eu acho que existe isso aí, as vezes o profissional está ali, mas precisa preparar mais esses profissionais (P9).*

*Exemplo, quando eu entrei na faculdade tinha uma pessoa que era cadeirante e eles colocaram para estudar no último andar. Aí o elevador não estava funcionando. Quer dizer, colocaram dificuldade até que tiveram a idéia de descer e colocar a sala no primeiro andar para ela se locomover somente lá embaixo, só que eu acho que eles ainda estão se adaptando. Mas é com o tempo (P12).*

A maioria dos entrevistados (quatro), afirmou que as instituições de ensino não incentivaram ou realizaram atividades no intuito de encaminhá-los ao mercado de trabalho. Apenas dois participantes relataram que foram inseridos nas empresas por intermédio das escolas. Este fato reafirma a necessidade de realização de novas pesquisas e outras ações, no intuito de firmar parcerias entre instituições de ensino e empresas.

*Sim, tanto que eu estou aqui (P8).*

*A professora lá falou que quando eu completasse 17, 18 anos, eu ia conseguir a vaga para começar a trabalhar. A escola me incentivou sim (P11).*

Diante das falas acima, salientamos as contribuições dos autores (CAMPBELL 2009; MANTOAN, 2011; JESUS, 2009; CUNHA, 2012) que defendem que os primeiros passos rumo a uma sociedade efetivamente inclusiva são dados nas escolas. Credo ainda que a educação seja mola propulsora capaz de formar cidadãos conscientes de seu papel social, e que respeitem à diversidade humana. A inclusão, concebida de forma abrangente, configura-se em um processo que visa à construção de uma sociedade nova, propensa a transformações tanto físicas como também na mentalidade daqueles que a compõem.

#### 4.4.3.2 Sobre a lei de estágios

Quando questionados se tinham conhecimento que a lei de estágios assegura um percentual de 10% (por cento) das vagas de estágios oferecidas pelas empresas devem ser destinadas às pessoas com deficiência, todos os entrevistados responderam que não. Assim como os responsáveis pelo setor de recursos humanos das empresas, os funcionários com deficiência também estão totalmente desinformados a respeito desta oportunidade de inserção profissional garantida por uma lei federal. Vejamos algumas falas:

*Não, fiquei sabendo agora. Eu sabia de algumas coisas mais de emprego. Até na faculdade a gente vê essa questão do emprego bem amplo, bem detalhado, mas de estágio não (P7).*

*Isso eu não sabia (P8).*

*Não, não sabia. Existe a desinformação muitas vezes (P9).*

Diante destes depoimentos, podemos inferir o quanto é imprescindível que sejam elaboradas ações visando à divulgação da Lei nº 11.788/08 (lei de estágios) junto às empresas das cidades onde ocorreu a pesquisa. Após, deve-se iniciar o trabalho de conscientização de empresários e das pessoas com deficiência sobre a aplicabilidade desta lei, no intuito de transformar o estágio em ferramenta indispensável para sua iniciação no campo profissional. A prática do estágio supervisionado representa para a empresa uma oportunidade de conhecer a fundo o futuro profissional que irá contratar. Além do mais, o estágio tem o papel de complementar e ampliar a formação profissional por meio de atividades práticas, permitindo que os alunos vivenciem a relação teoria-prática.

O desconhecimento da legislação de estágio pelas pessoas com deficiência faz com que não procurem vagas de estágio nas empresas. Isto é ruim, pois o estágio é uma oportunidade importante de inserção profissional que agrega conhecimentos práticos à formação acadêmica.

#### 4.4.3.3 Realização de estágio

Dos seis entrevistados, apenas dois já realizaram estágio supervisionado. Interessante observar que, ambos narraram com orgulho o fato de terem sido estagiários e destacaram a importância desta experiência por lhes possibilitar a vivenciar situações reais de trabalho. Acreditam ainda, ter desenvolvido novas habilidades, conforme os relatos abaixo:

*Já. Foi uma experiência boa, eu gostava bastante. E era o mesmo relacionamento que eu tenho aqui na empresa. Eu me dava bem com todo mundo, embora algumas pessoas tinham o seu receio: “Ah! Será que essa menina consegue?” Vê muito o deficiente como coitadinho, limitado, eu sempre consegui surpreender por causa das minhas habilidades que eu tenho, que eu adquiri, cada desafio era uma habilidade nova que eu aprendia a lidar (P7).*

*Sim. Foi interessante, eu acho que você conseguiu desenvolver bastante suas habilidades com um professor do lado te ajudando, principalmente quando ele te dá liberdade para você criar as coisas e ele avalia. Pessoalmente foi um crescimento muito bom (P8).*

Ao serem questionados se acreditavam que a realização de estágio supervisionado seria um facilitador no processo de inserção profissional, todos responderam afirmativamente. Importante salientar que, os responsáveis pelo setor de recursos humanos das empresas participantes da pesquisa, compartilham da mesma opinião. Vejamos:

*Acredito que sim, porque é no estágio que a pessoa vai se descobrir. Cheguei à empresa hoje, estou trabalhando em um setor, me apresentaram a empresa antes, mas quando eu estou ali naquele grupo de rotina e eu vou descobrir se é aquilo ali que quero pra mim, entendeu? Se é aquilo ali que eu quero aprender realmente, se aquilo ali vai me acrescentar em alguma coisa. Porque muitos hoje entram na empresa somente pelo dinheiro. [...] Eu conheço colegas minhas que ficaram fazendo estágio, pulando de galho em galho porque aonde iam não se adaptavam. Não tinha um plano de carreira, não pensava assim, olha eu quero trabalhar, eu vou fazer esse estágio nesta empresa. Espero ser contratada por essa empresa. Não, eu vou fazer o estágio, aí acabou esse eu pego outro contrato e acabou. A teoria é totalmente diferente, algo falado é totalmente diferente de algo vivenciado (P7).*

*Eu acho que sim. Uma experiência prévia a gente sempre tem que ter porque hoje o mercado está super competitivo. Então você não consegue entrar, se não comprovar alguma experiência. Fica difícil (P8).*

*Sim, porque o contato para você ter uma idéia de como funciona, para você chegar preparado no mercado (P12).*

O estágio representa um momento único de exercício profissional completar a formação acadêmica. Além do mais, este contato prévio do aluno com a empresa possibilita o início do desenvolvimento profissional destes indivíduos e a partir daí, outras oportunidades podem surgir. Representa também uma chance para que as pessoas com deficiência ao realizarem as atividades de estágio demonstrem todo seu potencial, ou seja, a realização de estágio só trará benefícios.

#### 4.4.3.4 Contribuição de empresas para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho

Os entrevistados se mostraram confusos ao tentarem responder de que forma as empresas poderiam contribuir no processo de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Alguns sugeriram que fossem ofertados treinamentos e

oportunidades de ocupação de novos cargos em áreas diferenciadas para pessoas com deficiência. Contudo, as falas não contemplaram o papel social que as empresas podem exercer no processo inclusivo no ambiente interno e externo.

*Eu acho que poderia analisar o ambiente interno delas e verificar em que posições determinadas pessoas, com determinadas deficiências, podem se encaixar e oferecer vagas não só pela questão legal, como também para melhorar a imagem da empresa. Fazer uma análise interna para definir alguns cargos chaves que podem ser ocupados por pessoas com deficiência (P8).*

*Eu vejo o seguinte, às vezes, não é o caso daqui, mas às vezes, tem empresas por aí que contratam a pessoa com deficiência e não valoriza a pessoa com deveria ser. Talvez a pessoa tem o perfil para estar em outro setor, mas porque ela é deficiente não vou colocar ela ali. Eu acho que existe essa questão aí (P9).*

*A empresa tem que conversar com a pessoa com deficiência e depois ver o que ele pode fazer (P10).*

Percebe-se que os próprios funcionários com deficiência não têm ideia de como as empresas podem contribuir no processo inclusivo. Um dos motivos pelos quais acreditamos que a conscientização em relação ao potencial produtivo destes indivíduos é fundamental. Na verdade, toda sociedade deve reconhecê-los enquanto cidadãos capazes de exercer com dignidade seus direitos e deveres. Somente a partir do momento que isto ocorrer, poderemos afirmar que a inclusão aconteceu nas escolas, nas empresas e em toda sociedade.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A criação de leis em prol das pessoas com deficiência possibilitou sua inserção no mercado de trabalho. É importante observar que esta evolução legislativa nos permitiu avançar no processo inclusivo destes cidadãos, principalmente na esfera social. Contudo, é nítido que a lei, por si só, não possui elementos suficientemente fortes para promover mudança de atitude dos empresários em relação à pessoa com deficiência e sua capacidade enquanto trabalhador.

Em relação à inserção no mercado de trabalho, a presente pesquisa, em consonância com outros estudos encontrados na literatura, evidenciou que as empresas só possuem em seu quadro funcional pessoas com deficiência porque são obrigadas pela legislação. No que se refere à equiparação de oportunidades de ocupação, os entrevistados, apesar de afirmarem que não há diferenciações no processo seletivo entre os candidatos, ressaltaram que, as pessoas com deficiência, em sua grande maioria, ocupam cargos considerados simples ou básicos.

Outro fator evidenciado neste estudo foi à questão das adequações arquitetônicas. Quando questionados sobre a necessidade de realização de modificações na estrutura física das empresas para receber ou possibilitar o desempenho das atividades dos funcionários com deficiência, as empresas participantes foram unânimes em afirmar que tais mudanças não foram necessárias, tendo em vista os tipos de deficiência de seus colaboradores. Este fato revela que as empresas buscam profissionais com deficiência não pelo seu perfil profissional. Ao contrário, buscam determinados tipos de deficiência que não demandem alterações arquitetônicas significativas que possam gerar custos.

Os dados coletados nas entrevistas também evidenciaram que, apesar dos empresários focarem as limitações das pessoas com deficiência, ignorando assim, suas potencialidades produtivas, a partir do momento em que são contratados, estes sujeitos passam a se relacionar com os colegas de trabalho de forma positiva e também se desenvolvem profissionalmente de maneira satisfatória. Importante destacar que, todos os responsáveis pelo setor de recursos humanos participantes

da pesquisa teceram elogios ao bom relacionamento e desempenho dos seus funcionários com deficiência.

Os depoimentos dos responsáveis pelo setor de recursos humanos, apresentados na análise dos dados, evidenciam que a falta de qualificação profissional é um obstáculo importante, que impedi que um número maior de pessoas com deficiência seja contratado. Infelizmente, a formação acadêmica destes indivíduos ainda é revestida de muitos problemas, conforme já abordamos neste trabalho. Contudo, é imprescindível que a educação seja repensada, tendo em vista não apenas a inclusão. Sendo necessária inclusive, a inserção de novas competências na formação dos indivíduos que irão disputar uma vaga em um mercado de trabalho globalizado.

Ainda em relação à formação profissional, as entrevistas revelaram que não existe ligação entre as instituições de ensino e as empresas participantes deste estudo. As escolas ainda não instituíram programas de incentivo ou encaminhamento dos alunos para o mercado de trabalho. É preciso estreitar os laços entre o sistema educacional e o setor produtivo. Ora, se as instituições de ensino são as responsáveis pela formação acadêmica de alunos que futuramente irão atuar no mercado de trabalho. Neste sentido, é notório que o estágio supervisionado possibilita o estabelecimento de vínculos entre empresas e escolas. Em decorrência disso, uma relação de troca de experiências e conhecimentos riquíssima também é estabelecida. Os relatos dos entrevistados revelam que ambos, tanto os representantes das empresas, como as pessoas com deficiência, desejam e entendem ser benéfica a aproximação entre o setor empresarial e as escolas, principalmente em relação à formação profissional das pessoas com deficiência.

Ao serem questionados sobre a reserva de vagas constante na lei de estágios, todos os participantes desta pesquisa, alegaram não conhecer tal dispositivo legal. Acreditamos que este fato ocorra em decorrência da não obrigatoriedade de contratação de estagiários permitida pela mencionada lei. Contudo, ao serem informados que 10% (por cento) das vagas oferecidas para estágio devem ser destinadas às pessoas com deficiência, todos disseram acreditar que esta pode ser uma experiência muito válida. Inclusive, os representantes dos setores de recursos humanos entrevistados, afirmaram que contratariam estagiários com deficiência.

Alguns ressaltaram que, apesar da empresa contratar estagiários, ainda não tiveram esta experiência com estagiários com deficiência por nunca terem tido procura.

Os relatos contidos neste estudo comprovam que as pessoas com deficiência ainda encontram muitos obstáculos ao iniciarem suas atividades no mercado de trabalho. O estereótipo de que estes indivíduos não são capazes de realizar um bom trabalho infelizmente ainda persiste em nossa sociedade. Porém, percebemos com a realização deste estudo, que as portas encontram-se entreabertas. É preciso que tenhamos força e sabedoria para abri-las por completo.

Ao almejar que as pessoas com deficiência ocupem um lugar no mercado de trabalho, por sua competência e não meramente pela imposição legal, é preciso que toda sociedade, juntamente com os órgãos públicos, estejam voltadas para o oferecimento de condições dignas de ensino que contemplem o desenvolvimento de habilidades profissionais. Além disso, é fundamental que a sociedade esteja ciente de que a diferença não deve ser vista com piedade ou preconceito, mas sim, com o devido respeito.

Dito isso, pode-se inferir que não se trata apenas de contratar pessoas com deficiência para que a inclusão no mercado de trabalho ocorra. É preciso abandonar o olhar sob suas fragilidades, para oferecer-lhes condições para que desenvolvam seus talentos e possam assim, construir uma carreira profissional sólida. Essa nova mentalidade reflete as mudanças sociais ocorridas nos últimos anos e tem contribuído para a redução do preconceito.

É possível afirmar também que a temática voltada para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho possui um vasto campo a ser pesquisado. Acreditamos que este estudo demonstrou, em consonância com o método qualitativo adotado, que nas empresas participantes, o estágio supervisionado pode ser uma ferramenta importante no processo de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Contudo, a realização de novas investigações irá contribuir significativamente no progresso do processo inclusivo, principalmente no que diz respeito ao maior conhecimento dos empresários em relação à capacidade destes indivíduos.

## REFERÊNCIAS

ACEVEDO, C. R.; FIAMMETI, M.; NOHARA, J. J. **A Vida no Trabalho: As Representações Sociais das Pessoas com Deficiência**. In: CARVALHO-FREITAS, M. N. de; MARQUES, A. L. (Org.). **Trabalho e pessoas com deficiência: pesquisas, práticas e instrumentos de diagnóstico**. 1ª ed. (2008). Curitiba: Juruá, 2010. 304 p.

ALMEIDA, I. A. D.; CARVALHO-FREITAS, M. N.; MARQUES, A. L. **Análise comparativa das percepções das pessoas com deficiência em relação à inserção no mercado formal de trabalho**. In: CARVALHO-FREITAS, M. N. de; MARQUES, A. L. (Org.). **Trabalho e pessoas com deficiência: pesquisas, práticas e instrumentos de diagnóstico**. 1ª ed. (2008). Curitiba: Juruá, 2010. 304 p.

ANTUNES, R. **Adeus ao Trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade no mundo do trabalho. 15ª ed. São Paulo: Cortez, 2011. 213 p.

APPOLINÁRIO, F. **Metodologia da ciência: filosofia e prática da pesquisa**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2006. 209 p.

BARBOSA-GOMES, J. F. ; CARVALHO, M. O. de.; O profissional com deficiência e o mercado de trabalho: parceria de sucesso. In: CARVALHO-FREITAS, M. N. de; MARQUES, A. L. (Org.). **Trabalho e pessoas com deficiência: pesquisas, práticas e instrumentos de diagnóstico**. 1ª Ed. (2008). Curitiba: Juruá, 2010. 304 p.

BAUMAN, Z. **Globalização: as consequências humanas**. Rio de Janeiro: J. Zahar, 1999. 145 p

BIANCHI, A. C. de M.; BIANCHI, R. A.; ALVARENGA, M. **Manual de orientação: estágio supervisionado**. 4. ed. São Paulo: Pioneira, 2009. 98 p.

BOGDAN, R. C.; BIKLEN, S. K. **Investigação qualitativa em educação**. Tradução Maria João Alvarez, Sara Bahia dos Santos e Telmo Mourinho Baptista. Portugal: Porto Editora, 1994. 336 p.

BRASIL. Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei no 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. **Planalto**, Brasília, DF, 20 de dezembro de 1999. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d3298.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm)>. Acesso em: 13 de fev. de 2014.

\_\_\_\_\_. Lei nº 4.169, de 04 de dezembro de 1962. Oficializa as convenções Braille para uso na escrita e leitura dos cegos e o Código de Contrações e Abreviaturas Braille. **Planalto**, Brasília, 04 de dezembro de 1962. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/1950-1969/L4169.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1950-1969/L4169.htm)>. Acesso em: 25 de nov. de 2013.

\_\_\_\_\_. Lei nº 5.692, de 11 de agosto de 1971. Fixa as diretrizes e bases para o ensino de 1º e 2º graus, e dá outras providências. **Planalto**, Brasília, 11 de agosto de 1971. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/15692.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/15692.htm)>. Acesso em: 25 de nov. de 2013.

\_\_\_\_\_. Decreto nº 69.927, de 13 de janeiro de 1972. Institui, em caráter nacional, o Programa "Bôlsa de Trabalho". **Planalto**, Brasília, 13 de janeiro de 1972. Disponível em: <[http://legis.senado.gov.br/legislacao/ListaNormas.action?numero=69927&tipo\\_norma=DEC&data=19720113&link=s](http://legis.senado.gov.br/legislacao/ListaNormas.action?numero=69927&tipo_norma=DEC&data=19720113&link=s)>. Acesso em: 26 de nov. de 2013.

\_\_\_\_\_. Decreto nº 75.778, de 26 de maio de 1975. Dispõe sobre o estágio de estudantes de estabelecimento de ensino superior e de ensino profissionalizante de 2º grau, no Serviço Público Federal, e dá outras providências. **Planalto**, Brasília, 26 de maio de 1975. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1970-1979/D75778.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1970-1979/D75778.htm)>. Acesso em: 02 de dez. de 2013.

\_\_\_\_\_. Decreto nº 76.900, de 23 de dezembro de 1975. Institui a Relação Anual de Informações Sociais – RAIS e dá outras providências. **Planalto**, Brasília, 23 de dezembro de 1975. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/Antigos/D76900.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/Antigos/D76900.htm)>. Acesso em: 12 de maio de 2014.

\_\_\_\_\_. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, 05 de outubro de 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)> Acesso em: 24 de nov. de 2013.

\_\_\_\_\_. Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989. Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - Corde, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências. **Planalto**, Brasília, 24 de outubro de 1989. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l7853.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7853.htm)>. Acesso em: 25 de nov. 2013.

\_\_\_\_\_. Decreto 3.076, de 1º de junho de 1999. Cria, no âmbito do Ministério da Justiça, o Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência - CONADE, e dá outras providências. **Planalto**, Brasília, 1º de junho de 1999. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/D3076.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3076.htm)>. Acesso em: 25 de nov. de 2013.

\_\_\_\_\_. Lei 10.683, de 28 de maio de 2003. Dispõe sobre a organização da Presidência da República e dos Ministérios, e dá outras providências. **Planalto**, Brasília, 28 de maio de 2003. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2003/l10.683.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/l10.683.htm)>. Acesso em: 25 de nov. 2013.

\_\_\_\_\_. Lei 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. **Senado Federal**, 18 de abril de 1991. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8112cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm)>. Acesso em 25 de nov. de 2013.

\_\_\_\_\_. Lei 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. **Planalto**, Brasília, 24 de julho de 1991. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm)>. Acesso em: 25 de nov. de 2013.

\_\_\_\_\_. Lei 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. **Planalto**, Brasília, 20 de dezembro de 1996. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l9394.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm)>. Acesso em: 23 de nov. de 2013.

\_\_\_\_\_. Lei n.º 10.098, de 19 de dezembro de 2000. Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. **Planalto**, Brasília, 19 de dezembro de 2000. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l10098.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10098.htm)>. Acesso em: 26 de nov. de 2013.

\_\_\_\_\_. Decreto nº 3.956, de 08 de outubro de 2001. Promulga a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência. **Planalto**, Brasília, 08 de out. de 2001. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/2001/d3956.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2001/d3956.htm)>. Acesso em: 26 de nov. de 2013.

\_\_\_\_\_. Lei nº 10.845, de 05 de março de 2004. Institui o Programa de Complementação ao Atendimento Educacional Especializado às Pessoas Portadoras de Deficiência, e dá outras providências. **Planalto**, Brasília, 05 de mar. de 2004. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2004/lei/l10.845.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/lei/l10.845.htm)>. Acesso em: 26 de nov. de 2013.

\_\_\_\_\_. Lei 11.133, de 14 de julho de 2005. Institui o Dia Nacional de Luta da Pessoa Portadora de Deficiência. **Planalto**, Brasília, 14 de jul. de 2005. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2004-2006/2005/Lei/L11133.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2005/Lei/L11133.htm)>. Acesso em: 26 de nov. de 2013.

\_\_\_\_\_. Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008. Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, e a Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996; revoga as Leis nos 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e 8.859, de 23 de março de 1994, o parágrafo único do art. 82 da Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e o art. 6o da Medida Provisória no 2.164-41, de 24 de agosto de 2001; e dá outras providências. **Planalto**, Brasília, 25 de set. de 2008. Acesso em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm)>. Acesso em: 26 de nov. de 2013.

\_\_\_\_\_. Decreto nº 7.611, de 17 de novembro de 2011. Dispõe sobre a educação especial, o atendimento educacional especializado e dá outras providências. **Planalto**, Brasília, 17 de nov. de 2011. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2011-2014/2011/Decreto/D7611.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Decreto/D7611.htm)>. Acesso em: 26 de nov. de 2013.

\_\_\_\_\_. Decreto nº 7.612, de 17 de novembro de 2011. Institui o Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência - Plano Viver sem Limite. **Planalto**, Brasília, 17 de nov. de 2011. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2011-2014/2011/Decreto/D7612.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Decreto/D7612.htm)>. Acesso em: 26 de nov. de 2013.

BRASIL. Portaria nº 1.199, de 28 de outubro de 2003. Aprova normas para a imposição da multa administrativa variável prevista no art. 133 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, pela infração ao art. 93 da mesma Lei, que determina às empresas o preenchimento de cargos com pessoas portadoras de deficiência ou beneficiários reabilitados. **Ministério do Trabalho e Emprego**, Brasília, 28 de out. de 2003. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/legislacao/portaria-n-1-199-de-28-10-2003.htm>>. Acesso em: 12 de maio de 2014.

BUENO, G. D. R.; Estágio supervisionado: compromisso na formação. In: X CONGRESSO NACIONAL DE EDUCAÇÃO – EDUCERE, 2011, Curitiba. **Anais...**Curitiba: Pontifícia Universidade Católica do Paraná, 2011. P. 16119-16126.

CAMPBELL, S. I. **Múltiplas Faces da Inclusão**. Rio de Janeiro: Wak Ed., 2009. 224 p.

CARVALHO, R. E. **Removendo Barreiras para a Aprendizagem: educação inclusiva**. 7º Porto Alegre: Mediação, 2007. 176 p.

CARVALHO, K. M. de. Os desafios da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. In: CARVALHO-FREITAS, M. N. de; MARQUES, A. L. (Org.). **Trabalho e pessoas com deficiência: pesquisas, práticas e instrumentos de diagnóstico**. 1ª Ed. (2008). Curitiba: Juruá, 2010. 304 p.

CARVALHO-FREITAS, M. N. *et al.* Análise da produção acadêmica nacional dos últimos 20 anos sobre a inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho. In: CARVALHO-FREITAS, M. N. de; MARQUES, A. L. (Org.). **Trabalho e pessoas com deficiência: pesquisas, práticas e instrumentos de diagnóstico**. 1ª Ed. (2008). Curitiba: Juruá, 2010. 304 p.

\_\_\_\_\_. **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. 314 p. Tese (Doutorado em Administração) – Centro de Pós-Graduação em Administração, Faculdade de Ciências Econômicas de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2007.

CASIN, M. Trabalho e formação humana. In: ALVES, A. E. S.; LIMA, G. de O. P.; CAVALCANTI JR., M. N. (Org.). **Interfaces entre história, trabalho e educação**. Campinas: Alínea, 2009. 275p.

CEZAR, K. R. **Pessoas com Deficiência Intelectual: Inclusão Trabalhista – Lei de Cotas**. São Paulo: LTr, 2012. 160 p.

CIEE - Centro de Integração Empresa-Escola. Disponível em: <[http://www.ciee.org.br/portal/institucional/dest\\_d\\_def.asp](http://www.ciee.org.br/portal/institucional/dest_d_def.asp)>. Acesso em: 08 de abr. 2014.

CUNHA, A. E. **Práticas pedagógicas para inclusão e diversidade**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Wak Editora, 2012. 160p.

DIAS, A. P. Trabalho, precarização e qualificação profissional. In: ALVES, A. E. S.; LIMA, G. O. P.; JÚNIOR, M. N. C. (Org.) **Interfaces entre história, trabalho e educação**. Campinas: Alínea, 2009. 275 p.

FERNANDEZ ENGUITA, M. **Educar em tempos incertos**. Porto Alegre: Artmed, 2004. 128 p.

FIGUEIREDO, R. V de. A formação de professores para inclusão dos alunos no espaço pedagógico da diversidade. In: MANTOAN, M. T. E. (Org.) **O Desafio das Diferenças nas Escolas**. 3. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2011. 152 p.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia da Autonomia: Saberes necessários para a prática educativa**. São Paulo: Paz e Terra, 1996.

FREITAS, G. M. O direito a educação para a pessoa com deficiência: considerações acerca das políticas públicas. In: BAPTISTA, C. R.; JESUS, D. M. de (Org.). **Avanços em políticas de inclusão: o contexto da educação especial no Brasil e em outros países**. Porto Alegre: Mediação, 2009. 228 p.

FRIGOTTO, G. (Org.). **Educação e crise do trabalho: perspectivas de final de século**. 9. ed. Rio de Janeiro: Vozes, 2008. 230 p.

GIL, A. C. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social** 5. ed. São Paulo:Atlas, 2006. 207p.

\_\_\_\_\_ **Estudo de caso**. São Paulo: Atlas, 2009.148 p.

HENKLAIN, M. H. O; TANAKA, E. D. O. Condições dificultadoras da inserção profissional de pessoas com deficiência e intervenções preliminares numa empresa londrinense: um relato de experiência. In: VII ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE PESQUISADORES EM EDUCAÇÃO ESPECIAL. 2011, Londrina. **Anais eletrônicos.** Disponível em: <<http://www.uel.br/eventos/congressomultidisciplinar/pages/arquivos/anais/2011/trabalho/360-2011.pdf>> Acesso em: 18 set. de 2013.

IEL – Instituto Euvaldo Lodi. **Lei de estágio:** tudo o que você precisa saber. Brasília, 2010. 73 p.

IBGE. Censo demográfico 2010. **Características gerais da população, religião e pessoas com deficiência.** Disponível em: <<http://biblioteca.ibge.gov.br/detalhes.php?id=794>>. Acesso em 12 de set. 2013.

\_\_\_\_\_. **Cidades.** Disponível em: <<http://cidades.ibge.gov.br/xtras/perfil.php?lang=&codmun=320320&search=espirito-santo|linhares|infograficos:-informacoes-completas>>. Acesso em: 21 de jun. 2014.

\_\_\_\_\_. **Cidades.** Disponível em: <<http://cidades.ibge.gov.br/xtras/perfil.php?lang=&codmun=320490&search=espirito-santo|sao-mateus>>. Acesso em: 21 de jun. 2014.

JESUS, D. M. Inclusão Escolar, Formação Continuada e Pesquisa-Ação Colaborativa. In: BAPTISTA, C. R. et al. (Org.). **Inclusão e Escolarização:** múltiplas perspectivas. Porto Alegre: Mediação, 2009. 192 p.

LIMA, M. P. *et al.* O sentido do trabalho para pessoas com deficiência. **Rev. Adm. Mackensie**, São Paulo, v. 14, n. 2, p. 42-68, mar.-abr. 2013.

MANTOAN, M. T. E. **Caminhos Pedagógicos da Inclusão.** São Paulo: Ed. Memnon, 2001. 244p.

\_\_\_\_\_. **Inclusão Escolar:** O que é? Porquê? Como fazer?. 2. ed. São Paulo: Moderna, 2006. 95 p.

\_\_\_\_\_. (Org.) **O Desafio das Diferenças nas Escolas.** 3. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2011. 152 p.

MANZINI, E. J. Formação Continuada do Professor para Atender à Educação Inclusiva. In: IV Seminário Nacional de Formação de Gestores e Educadores, 2007. **Ensaio pedagógico**. Brasília: Ministério da Educação, Secretaria de Educação Especial, 2007. 194 p.

MARCHESI, A. Da linguagem da deficiência às escolas inclusivas. In: COLL, C.; MARCHESI, Á.; PALÁCIOS, J. **Desenvolvimento Psicológico e Educação: Transtornos de Desenvolvimento e Necessidades Educativas Especiais**. 2. ed. São Paulo: Artmed, 2007. 3 v. Tradução: Fátima Murad. 368p.

MARTINS, L. P. Artigo 2: definições. In: RESENDE, A. P. C.; VITAL, F. M. de P. (Org.). **A Convenção sobre Direitos das Pessoas com Deficiência Comentada**. Brasília: Secretaria Especial dos Direitos Humanos, 2008. 164 p.

MAXIMIANO, A. C. A. **Teoria Geral da Administração: Da Revolução Urbana à Revolução Digital**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2010. 491 p.  
MEC – Ministério da Educação. **Política Nacional de Educação Especial na Perspectiva da Educação Inclusiva**. Brasília: 2008. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/arquivos/pdf/politicaeduc ESPECIAL.pdf>>. Acesso em 04 dez. 2013.

MENGA, L.; ANDRÉ, M. E. D. A. **Pesquisa em educação: abordagens qualitativas**. 2. ed. Rio de Janeiro: E.P.U., 2013. 112 p.

MITTLER, P. **Educação inclusiva: contextos sociais**. Trad. Windy Brazão Ferreira. 1ª Ed. (2003). Porto Alegre: Artmed, 2008. 264 p.

MORIN, E. **A cabeça bem-feita: repensar a reforma, reformar o pensamento**. 19ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011. 128 p.

NATHANAEL, P.; NISKIER, A. **Educação, estágio & trabalho**. São Paulo: Integre, 2006. 231 p.

RAIS - Relação Anual de Informações Sociais. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/data/files/FF808081419E9C900141B74A39245892/Principais%20Resultados%20-%20Ano%20base%202012%202.pdf>>. Acesso em 12 de maio de 2014.

RAMOS, T. M. M. A inclusão dos alunos com necessidades educacionais especiais no ensino médio técnico-profissional na Rede de Ensino Faetec. In: FOGLI, Bianca et al. (Org.). **Inclusão em Educação na Faetec**. Rio de Janeiro: Faperj, 2011. 226 p.

RESENDE, A. P. C.; VITAL, F. M. de P. (Org.). **A Convenção sobre Direitos das Pessoas com Deficiência Comentada**. Brasília: Secretaria Especial dos Direitos Humanos, 2008. 164 p.

RICHARDSON, Roberto Jarry. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. 3 ed. São Paulo: Atlas, 1999. 334 p.

ROERCH, S. M. A, et al. **Projetos de estágio e de pesquisa em administração: guia para estágios, trabalhos de conclusão, dissertações e estudos de caso**. – 2<sup>o</sup> ed. - São Paulo: Atlas, 1999.

ROSSETTO, E. **Sujeitos com Deficiência no Ensino Superior: Vozes e Significados**. 2009. 238f. Tese (Doutorado em Educação) – Universidade do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2009.

SASSAKI, R. **Inclusão: Construindo uma Sociedade para Todos**. 4<sup>a</sup> Ed. Rio de Janeiro:WVA, 1997, 174 p.

SOUSA JUNIOR, J. de. **Marx e a Crítica da Educação** – Da expansão liberal-democrática à crise regressivo-destrutiva do Capital. Aparecida: Ideias & Letras, 2010. 240p.

STAINBACK, S. B.; STAINBACK, W. C. **Inclusão: um guia para educadores**. Porto Alegre: Artmed, 1999. xiii, 451 p.

TANAKA, E. D. O.; RODRIGUES, R. R. J. O portador de deficiência mental: considerações acerca da sua preparação para o trabalho. Em Marquezine, M. C.; Almeida, M. A.; Tanaka, E. D. O. (org.). **Perspectivas multidisciplinares em educação especial**. Londrina: Eduel, p. 655-658, 2001.

\_\_\_\_\_. **O Desenvolvimento de uma Escala de Atitudes Sociais em Relação ao Trabalho da Pessoa com Deficiência**. 2007. 198f. Tese (Doutorado em Educação) – Universidade Estadual Paulista, Marília, 2007.

\_\_\_\_\_. MANZINI, E. J. O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência? **Rev. Bras. Ed. Esp.**, Marília, v. 11, n. 2, p.273-294, mai.-ago. 2005.

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. São Paulo: Atlas, 1987. 175 p.

VEER, René Van der. **Vygotsky**: uma síntese. 6. ed. São Paulo: Loyola, 2009. 478 p.

ZANOTE, M. A.; MANZINI, E. J. Avaliação de competências profissionais de aprendizes com deficiência. **Quaestio**, Sorocaba, v. 14, n. 2, p. 337-356, nov. 2012.

## APÊNDICES

### APÊNDICE A – Termo de consentimento livre e esclarecido (empresa)

Sou Georgia Bulian Souza Almeida, aluna do Mestrado Profissional em Gestão Social, Educação e Desenvolvimento Regional da Faculdade Vale do Cricaré (FVC), e estou coletando dados para a minha dissertação que objetiva demonstrar que o estágio supervisionado pode ser uma ferramenta importante no processo de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Ressalto que a realização deste estudo justifica-se pelo fato de que o resultado da análise poderá indicar caminhos que facilitem e incentivem o processo inclusivo.

A pesquisa pretende conhecer a concepção que as pessoas com deficiência e as empresas têm sobre o mundo do trabalho. Para alcançarmos este objetivo necessitamos da sua colaboração, respondendo às questões da entrevista que versam sobre a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Solicitamos sua autorização para gravar a entrevista com intuito de garantir que todos os dados fornecidos sejam registrados. Informamos que não haverá identificação e que utilizaremos nomes fictícios.

É importante esclarecer ainda que sua participação nesta pesquisa é optativa e que terá toda liberdade para aceitá-la ou não e, também poderá desistir no seu transcorrer, caso não se sinta a vontade para continuar participando.

Qualquer dúvida ou informação adicional, favor entrar em contato no email georgia.ifes@gmail.com ou pelo telefone (27) 99968-4224.

Agradeço sua valiosa contribuição.

---

Georgia Bulian Souza Almeida

Declaro ter recebido os devidos esclarecimentos sobre a presente pesquisa e concordo em participar.

Data: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

---

Assinatura do Participante

**APÊNDICE B – Termo de consentimento livre e esclarecido (pessoa com deficiência)**

Sou Georgia Bulian Souza Almeida, aluna do Mestrado Profissional em Gestão Social, Educação e Desenvolvimento Regional da Faculdade Vale do Cricaré (FVC), e estou coletando dados para a minha dissertação que objetiva demonstrar que o estágio supervisionado pode ser uma ferramenta importante no processo de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Ressalto que a realização deste estudo justifica-se pelo fato de que o resultado da análise poderá indicar caminhos que facilitem e incentivem o processo inclusivo.

A pesquisa pretende conhecer a concepção que as pessoas com deficiência e as empresas têm sobre o mundo do trabalho. Para alcançarmos este objetivo necessitamos da sua colaboração, respondendo às questões da entrevista que versam sobre sua inserção no mercado de trabalho.

Solicitamos sua autorização para gravar a entrevista com intuito de garantir que todos os dados fornecidos sejam registrados. Informamos que não haverá identificação e que utilizaremos nomes fictícios.

É importante esclarecer ainda que sua participação nesta pesquisa é optativa e que terá toda liberdade para aceitá-la ou não e, também poderá desistir no seu transcorrer, caso não se sinta a vontade para continuar participando.

Qualquer dúvida ou informação adicional, favor entrar em contato no email georgia.ifes@gmail.com ou pelo telefone (27) 99968-4224.

Agradeço sua valiosa contribuição.

---

Georgia Bulian Souza Almeida

Declaro ter recebido os devidos esclarecimentos sobre a presente pesquisa e concordo em participar.

Data: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

---

Assinatura do Participante

## **APÊNDICE C – Roteiro de entrevista (empresa)**

### **01 – Caracterização dos entrevistados**

- 1.1 - Nome
- 1.2 – Sexo
- 1.3 – Formação Profissional
- 1.4 – Nível de escolaridade
- 1.5 – Cargo ocupado na empresa
- 1.6 – Tempo de atuação na empresa

### **02 – Caracterização da empresa**

- 2.1 - Empresa
- 2.2 - Ramo de atividade
- 2.3 – Tempo de funcionamento
- 2.4 – Número de funcionários
- 2.5 – Número de funcionários com deficiência
- 2.6 – Tipo de deficiência

### **03 – Percepções a respeito do trabalho do funcionário com deficiência na empresa**

- 3.1 – Quais são os critérios adotados pela empresa para a seleção das pessoas com deficiência?
- 3.2 - Que cargos esses funcionários ocupam atualmente?
- 3.3 – A empresa oferece algum tipo de treinamento para este funcionário? Qual?
- 3.4 - Qual a maior dificuldade (s) enfrentada pelo funcionário com deficiência no desempenho de suas atividades na empresa?
- 3.5 – Como é o relacionamento do funcionário com deficiência com os demais colegas de trabalho?
- 3.6 – Qual a média de tempo que esses funcionários permanecem na empresa?
- 3.7 – Como você avalia a trajetória profissional destes funcionários na empresa? Houve desenvolvimento de suas competências profissionais?
- 3.8 - Você acredita que a lei de cotas seja suficiente para garantir a efetiva inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho?

#### **04 – Formação profissional da pessoa com deficiência**

4.1 - No seu entendimento, as instituições de ensino realmente preparam as pessoas com deficiência para enfrentar o mercado de trabalho?

4.2 - Alguma instituição de ensino já fez contato com a empresa no intuito de firmar parceria para o oferecimento de vagas de estágio ou emprego para alunos com deficiência?

4.3 - A empresa tem estagiários atualmente? Quantos?

4.4 - A empresa contrata ou já contratou estagiários com deficiência? Quantos?

4.5 - Você tem conhecimento de que a lei de estágios assegura um percentual de 10% das vagas oferecidas pela concedente para pessoas com deficiência?

4.6 - Qual o seu posicionamento em relação à realização de estágio supervisionado por pessoas com deficiência?

4.7 – Na sua opinião, como as empresas podem contribuir para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho?

4.8 – Qual a maior dificuldade que a empresa enfrenta no cumprimento da lei de cotas?

## **APÊNDICE D – Roteiro de entrevista (pessoa com deficiência)**

### **01 – Caracterização dos entrevistados**

- 1.1 - Nome
- 1.2 – Sexo
- 1.3 – Data de nascimento
- 1.4 – Formação Profissional
- 1.5 – Nível de escolaridade
- 1.6 – Cargo ocupado na empresa
- 1.7 – Tempo de atuação na empresa

### **02 – Caracterização da empresa**

- 2.1 - Empresa
- 2.2 - Ramo de atividade

### **03 – Percepções a respeito da empresa**

- 3.1 – Como foi o processo de seleção na empresa? Você considera que seja difícil conseguir uma vaga de emprego no mercado de trabalho?
- 3.2 – A empresa oferece algum tipo de treinamento?
- 3.3 – A empresa realizou alguma adaptação no ambiente de trabalho para que você pudesse desempenhar suas atividades com mais facilidade?
- 3.4 – Você acredita que nesta empresa poderá crescer profissionalmente? Por quê?

### **04 – Percepções a respeito do trabalho**

- 4.1 - Qual a maior dificuldade (s) que você enfrentou ou enfrenta no desempenho de suas atividades na empresa?
- 4.2 – Como é o seu convívio com os colegas de trabalho?
- 4.3 – Você acredita que um funcionário com deficiência pode ocupar qualquer cargo em uma empresa? Exponha os motivos.
- 4.4 – Como avalia sua trajetória profissional nesta empresa? Você acredita que tenha conseguido desenvolver suas competências profissionais?
- 4.5 – Antes de trabalhar aqui, você já exerceu atividades profissionais em outra empresa? Se sim, o que motivou sua saída?
- 4.6 - Você acredita que a lei de cotas seja suficiente para garantir a efetiva inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho?

## **05 – Formação profissional**

5.1 - No seu entendimento, as instituições de ensino realmente preparam as pessoas com deficiência para enfrentar o mercado de trabalho?

5.2 – Durante a realização do curso, a instituição de ensino incentivou ou fez o encaminhamento para que pudesse realizar estágio supervisionado em alguma empresa?

5.3 - Você tem conhecimento de que a lei de estágios assegura um percentual de 10% das vagas oferecidas pelas empresas para pessoas com deficiência?

5.4 – Você já realizou estágio supervisionado? Como foi essa experiência?

5.5 – Você acredita que a realização de estágio supervisionado seria um facilitador para sua inserção no mercado de trabalho? Por quê?

5.6 – Na sua opinião, como as empresas podem contribuir para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho?