

ESTUDO DE CASO

RESULTADO DAS ENTREVISTAS COM CINCO EMPRESAS NO ÂMBITO DO PROJETO MAPA DE NÓS

Elaborado por: Adriana Medalha

Rio de Janeiro, 2016.

Organização:



Realização:



Apoio:



Sumário

1. INTRODUÇÃO	3
2. METODOLOGIA	4
3. INSERÇÃO SOCIAL DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E A LEI DE COTAS	7
4. ANÁLISE DAS ENTREVISTAS.....	13
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	30
6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	31

Este estudo de caso é parte integrante do CD anexo a publicação MAPA DE NÓS: Um olhar sobre o universo da pessoa com deficiência em dez comunidades da cidade do Rio de Janeiro. Publicação esta que não pode ser vendida e quando reproduzida deve ser citada a fonte.

As informações contidas neste documento são de responsabilidade do CIEDS.

Organização:



Realização:



Apoio:



1. Introdução

O contexto histórico das pessoas com deficiência se baliza no preconceito, na marginalização e na exclusão. As formas como foram e são tratadas as pessoas com deficiência na sociedade estão relacionadas a mitos, preconceitos e estereótipos presentes nesta sociedade. Historicamente a construção do paradigma da deficiência passou por diferentes significados que tomaram como elemento primordial o aspecto das incapacidades das pessoas com deficiência para constituição da sua identidade social.

Por muito tempo elas foram excluídas e marginalizadas das relações sociais. Muito mais tarde com o paradigma da integração social, as pessoas com deficiência começaram a serem inseridas, mas desde que se adaptassem às condições impostas pela sociedade.

No caso brasileiro foi com a Constituição Federal de 1988, conhecida como Constituição Cidadã, que as pessoas com deficiência começam a serem incluídas nas legislações e políticas públicas. A partir dessa, inicia-se o processo conhecido como inclusão social desses indivíduos que da condição de “inválidos”, “incapazes”, “excepcionais”, “anormais” se tornaram cidadãos e cidadãs de direitos.

É e a partir da constituição que são assegurados os direitos: direito à saúde, incluindo habilitação e reabilitação; o direito ao transporte como meio de deslocamento ao trabalho, a tratamento médico, e a outras atividades da vida cotidiana; o direito a vida familiar saudável; o direito a educação, que deve ser sempre ministrado, tendo em vista a necessidade da pessoa com deficiência; o direito ao lazer, além da proteção visando à integração e inclusão social. Um marco legal importante é a Lei 8.213/91, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência e dá outras providências á contratação de portadores de necessidades¹ especiais, conhecida como lei de cotas para pessoas com deficiência.

O presente trabalho tem por objetivo um estudo de caso de cinco empresas do município do Rio de Janeiro que vivenciam a implementação da Lei 8.213. Busca-se identificar no estudo de caso quais são os principais desafios bem como os resultados obtidos pelas empresas que implantaram a referida lei.

Este estudo de caso é um dos produtos do Projeto de Pesquisa Mapa de Nós, desenvolvido pelo Centro Integrado de Estudos e Programas de Desenvolvimento Sustentável (CIEDS), Rio de Janeiro, e que se realiza pela união de esforços entre o

¹ Importante destacar que a partir da Constituição Federal de 1988 toda pessoa com algum tipo de deficiência, a constituição passou a denominar “Pessoa com Deficiência”.

Organização:



Realização:



Apoio:



Instituto Municipal de Urbanismo Pereira Passos (IPP) e o Ministério Público do Trabalho (MPT-RJ).

Procurou-se através do estudo de caso compreender o perfil das empresas pesquisadas, identificando o processo de recrutamento, se há ou não distinção de deficiências para seleção dos candidatos, se foi necessária a adaptação do ambiente dentre outros temas pertinentes ao objetivo aqui proposto.

A referida pesquisa se justifica e se faz necessária, pois, apesar da Constituição Federal de 1988 e das legislações subsequentes garantirem os direitos das pessoas com deficiência, estas continuam a enfrentar barreiras para sua participação como membros da sociedade e a sofrerem violações de seus direitos.

2. Metodologia

A metodologia pode ser entendida como o caminho da abordagem do pensamento à realidade, incluindo teorias, técnicas, instrumentos utilizados para gerar produção de conhecimento. A escolha do método para se atingir tal objetivo não é neutra, mas carregada de significados, de intencionalidade e justificada pela natureza do fenômeno em estudo (MINAYO, 2010). No presente estudo optou-se pelo uso da abordagem qualitativa justificada pela natureza histórico-temporal do objeto em análise – inclusão social das pessoas com deficiência e pelo reconhecimento de que a análise da mesma não pode ser feita sem se levar em conta a multiplicidade de fatores envolvidos em sua determinação.

O presente trabalho configura-se como um estudo de caso, que, de acordo com a definição adotada por TRIVIÑOS (1990, p. 133), trata-se de uma “pesquisa cujo objeto é uma unidade que se analisa profundamente”. Nos estudos de caso, os resultados obtidos não devem e nem podem ser generalizados, contudo, tais estudos têm como mérito possibilitar a abertura de caminho para outros estudos.

Nesse sentido, Tobar e Yalour (2002, p. 75) consideram que como os estudos de caso se aplicam a poucas unidades de análise, a riqueza está contida na profundidade desse tipo de pesquisa e não em sua extensão. Isto implica, no entanto, numa seleção significativa de variáveis, capazes de descreverem as unidades de análise e traçarem seus perfis específicos com profundidade e certo grau de detalhamento. Triviños (1990, p. 111) ao falar

Organização:



Realização:



Apoio:



sobre este tipo de estudo aponta como vantagem o conhecimento aprofundado que se obtém e a possibilidade de formulação de novas hipóteses para novos estudos.

Empregamos como instrumento de coleta de dados a entrevista semiestruturada, definida por Deslandes como “uma conversa com propósitos bem definidos” (MINAYO, 1993, p. 57). Segundo Marconi & Lakatos (2010), o pesquisador tem a autonomia de se desenvolver da maneira que julgar ser mais apropriada, para que possa explorar as informações relatadas pelo entrevistado e obter informações que enriqueçam sua pesquisa.

Dessa forma, foi elaborado um roteiro de questões abertas aplicado aos responsáveis nas empresas pela contratação através da lei de cotas. O roteiro foi composto dos seguintes itens e questões:

- Primeira Parte: Identificação: Nome do participante (opcional); Nome da Empresa; Ano que instituiu o início da lei de cotas na empresa; Quantidade de funcionários na empresa; Quantidade de pessoas com deficiência na empresa.
- Segunda Parte: composta por (onze) perguntas abertas buscou identificar o processo de contratação das pessoas com deficiência nas empresas selecionadas:

Questões: 1) Como é o processo de recrutamento e seleção das pessoas com deficiência para a sua empresa? 2) Sua empresa faz distinção entre as deficiências para selecionar um candidato? 3) Quais os mecanismos que a empresa utiliza para integrar pessoas com e sem deficiência no cotidiano de trabalho? 4) O que a empresa faz para prevenir ou mitigar que os profissionais com deficiência sejam tratados de forma discriminatória por colegas ou chefes? 5) A empresa precisou fazer adaptações no ambiente de trabalho para receber as pessoas com deficiência? 6) Existe promoção/mobildade nos cargos destinados às pessoas com deficiência? 7) Existem pessoas com deficiência em cargos de coordenação/gestão? 8) Existe jornada especial de carga horária para as pessoas com deficiência em sua empresa? 9) Você considera importante para a empresa a existência da lei de cotas para pessoas com Deficiência? 10) Quais os pontos positivos e negativos que a empresa identifica na Lei e que fatores foram facilitadores do seu processo de implementação na empresa? 11) Qual o principal desafio que as empresas em geral têm que superar para implementar a lei de cotas?

Depois de analisadas as entrevistas, articulamos com a reflexão teórica com intuito de ampliar o conhecimento sobre o objeto de estudo. A pesquisa bibliográfica constitui-se como uma etapa fundamental em todo trabalho científico na medida em que

Organização:



Realização:



Apoio:



fornece o embasamento teórico (GIL, 1988, p. 58). A leitura dos diversos artigos tem como finalidade ocasionar o contato direto do pesquisador com o que foi publicado sobre o objeto de pesquisa e dar suporte diante deste tema tão contundente.

Destacamos que a apresentação dos dados empíricos coletados nas entrevistas respeitou os preceitos éticos, preservando a identidade do entrevistado, e como tal trataremos as empresas entrevistadas através de numerais (1, 2, 3, 4 e 5). No perfil das empresas será descrito o ramo de atividade e o que mais se julgar pertinente sem, portanto citar o nome das mesmas.

As (cinco) empresas que se dispuseram a participar da pesquisa e que estão dentro do seu recorte farão parte deste estudo, e pertencem aos seguintes ramos de atividade:

- 1) A empresa aqui representada pelo número 1 é uma rede varejista de confecção feminina. Atualmente, emprega mais de 13 mil funcionários e, 70% do seu quadro de funcionários é formado por mulheres.
- 2) A segunda, denominada pelo número 2 atua no varejo de materiais para construção, reforma e decoração. A rede atualmente conta com 45 lojas, nos Estados de São Paulo, Rio de Janeiro e Espírito Santo. Possui um grande centro de distribuição no Estado de São Paulo e outro no Rio de Janeiro.
- 3) A empresa de número 3 tem 120 anos de atuação no ramo de seguros e é um dos maiores grupos brasileiros de seguradores independentes do Brasil.
- 4) A quarta empresa é brasileira, com atuação internacional, especializada em soluções para governança, gestão de riscos, gestão por indicadores, cidades independentes e grandes eventos. Atua nos segmentos de segurança da informação e gestão de vulnerabilidades em TI (IT e GRC).
- 5) A empresa número 5 é do ramo hospitalar e atua no Rio de Janeiro e conta hoje com 559 funcionários.

Na construção da pesquisa, observamos que as pessoas com deficiência conquistaram um aparato jurídico em sua defesa, mas ainda enfrentam muito preconceito e discriminação. As considerações da pesquisa serão elucidadas no final deste estudo de caso, acreditando que as análises e resultados encontrados possam favorecer o processo de inclusão das pessoas com deficiência, através da lei de cotas.

Organização:



Realização:



Apoio:



3. Inserção social das pessoas com deficiência e a lei de cotas

As pessoas com deficiência, devido às suas limitações e aparência física, foram vítimas de vários preconceitos e práticas caritativas. Segundo Foucault (2001, p. 69), o corpo com características diferentes dos padrões impostos pela sociedade, começou a ser reconhecido como o corpo monstruoso, “aquele que constitui em sua existência mesma e em sua forma, não apenas uma violação das leis da sociedade, mas também uma violação das leis da natureza”. O corpo marcado pelas diferenças, mesmo sendo o princípio de compreensão de todas as formas de anomalia, é ele - monstro, anormal, ou deficiente - em si, inteligível ou dotado de uma inteligibilidade tautológica (FOUCAULT, 2001).

No que tange ao sistema produtivo, encontravam-se marginalizadas ou privadas de liberdade, já que não poderiam ser incluídas, devido às exigências de corpos saudáveis, intelecto desenvolvido, detentor de habilidades e destrezas. Ficavam a mercê da ajuda dos outros, recebendo esmolas dentro de um atendimento de práticas assistencialista por parte do Estado.

Para Costa (2004) as relações sociais construídas no Brasil, fez com que o culto ao corpo saudável e adesão a práticas saudáveis fossem tidas como mecanismos de domínio do Estado sob a família da elite, numa clara perspectiva, de formação de uma mão de obra qualificada e saudável. Era preciso desenvolver na família o hábito de formação de filhos saudáveis para a constituição de uma sociedade assentada no desenvolvimento econômico.

Conforme Carvalho et al, as pessoas deficientes:

“No imaginário social, [...] são consideradas como improdutivas, inúteis e incapazes, sendo tomadas como um fardo pesado ou uma cruz a ser carregada pela família e pela sociedade. Esta forma de tratamento desconsidera a possibilidade de se constituírem como sujeitos e transformam-nas em objetos da caridade e da filantropia” (CARVALHO, 2006, p.17).

A caracterização das pessoas como “normais” e “anormais” implica na adequação ou não de regras sociais. Ao manipular as condições de “normalidade” e a de “anormalidade”, a sociedade impõe para a pessoa considerada “anormal” uma condição de desvio, que acarreta situações de segregação e exclusão da sociedade contra ela. A pessoa considerada “anormal” tornar-se responsável por não se adaptar a ordem societária o que justificaria o fato dela não ser tratada como as demais pessoas tidas “normais”.

Organização:



Realização:



Apoio:



Marques (2001) expõe que os indivíduos com deficiência constituem uma categoria situada à margem do processo social. Um dos aspectos trabalhado pelo autor que comprovam a problemática é a questão da “anormalidade” e “normalidade”. Suas reflexões demonstram que a segregação das pessoas com deficiência e condutas típicas em instituições especializadas, constituiu um processo perverso à criação de um padrão de normalidade.

No entanto, a segregação dessas pessoas nas instituições não era suficiente e precisou convencer a sociedade quanto à legitimidade desse interesse específico. Para Pina (2010), a sociedade utilizava do argumento que a institucionalização era um recurso para resolver o problema que representava a existência das pessoas com deficiência.

A segregação é resultante de um processo de exclusão interna do convívio com as pessoas consideradas normais; mas, “ao mesmo tempo, essa segregação corresponde à inclusão desses indivíduos na lógica exigida pelo capitalismo” (PINA, 2010, p.132).

A integração social não era eficaz no combate a exclusão e na promoção da participação social, uma vez que a sociedade passa a tolerar as pessoas com deficiência desde que essas estejam nas instituições, ou seja, as pessoas com deficiência ainda eram excluídas da vida em sociedade, a ideia da institucionalização acompanhou o processo de relação entre sociedade e pessoas com deficiência; esse isolamento social era válido de forma positiva uma vez que, a sociedade não convivia e as pessoas com deficiência não tinham o direito de participar da vida social. Sob a alegação de risco para sociedade, de vergonha para a família, sob a probabilidade de contágio, a institucionalização era a melhor solução já que esta construía espaços fechados e isolados da vida em comunidade para que as pessoas com deficiência fossem assistidas, permanecendo assim afastada do convívio social.

A promulgação da Declaração Universal dos Direitos Humanos aconteceu no ano de 1948 com intuito de efetivar uma sociedade balizada nos ideais de liberdade, justiça e paz. É considerado o marco jurídico do qual deriva toda legislação referentes às pessoas com deficiência. Os artigos I e II preconizam a liberdade e os direitos das pessoas com deficiência e são os eixos sustentadores de toda a defesa da pessoa com deficiência à condição de cidadão.

O reconhecimento de ser humano é inerente à pessoa, haja vista que, as pessoas antes de terem algum tipo de deficiência são juridicamente concebidas enquanto cidadãos, ou seja, a expressão “toda pessoa” no texto legal é um indicativo de que não há exclusão de

Organização:



Realização:



Apoio:



nenhum ser humano. As pessoas com deficiência passam a ser incluídas nas legislações, sendo agora titulares dos mesmos direitos garantidos para os outros cidadãos. Antes de possuir deficiências, elas têm todos os direitos do ser humano de se desenvolver de forma digna. Estes direitos dizem respeito ao igual atendimento das necessidades fundamentais de toda pessoa e surgem para a inserção das pessoas com deficiência que, passam a serem vistas como cidadãos com direitos e deveres de participação na sociedade.

Um contexto da história brasileira que demarca a entrada da luta em prol dos direitos das pessoas com deficiência centra-se na década de 60. Neste período começa a surgir um movimento de pais, parentes e pessoas simpatizantes com a causa das pessoas com deficiência. Os debates a cerca do atendimento às pessoas com deficiência passam a criticar as segregações sofridas por elas. A partir dessas críticas surge o conceito de integração, segundo o qual as pessoas com deficiência deveriam se adequar à sociedade para que esta fosse capaz de permitir sua integração. Para SENAC (2006, p.7) “à essas pessoas passam a ser oferecidas ações que visavam modificá-las, de forma a promover seu desenvolvimento para a integração à sociedade”.

É por meio da Emenda Constitucional nº12 de 1978, que se tem a primeira citação sobre o direito da pessoa com deficiência: “É assegurada aos deficientes à melhoria de sua condição social e econômica especialmente mediante educação especial e gratuita” (Nogueira, 2008).

Com advento da Constituição Federal de 1988 torna-se possível para a sociedade brasileira a construção de um modelo mais igualitário de vida, no qual para as pessoas com deficiência passa a ser construído o processo de inclusão na sociedade, Como aponta Araújo:

“Não se pode imaginar o direito à integração das pessoas portadoras de deficiência sem qualquer desses direitos instrumentais. [...] Sem transporte adaptado, não poderá comparecer ao local de trabalho, à escola e ao seu local de lazer.” [...] (1997, p.61).

A mudança ao tratamento das pessoas com deficiência acontecerá através das transformações nos ambientes físicos e na mentalidade de todas as pessoas. Percebe-se a possibilidade de que, através do aumento de práticas inclusivas em diversos setores, possamos modificar esta realidade, promovendo gradativamente mudanças nos valores, visando uma sociedade inclusiva. Afinal, segundo Masini, a inclusão social requer “[...] um longo processo a ser percorrido que envolve a transformação das condições pessoais, a de valores e a de outras adaptações ambientais e materiais para que se concretize” (MASINI

Organização:



Realização:



Apoio:



2001 apud PACHECO & ALVES, 2007, P.247). Evidencia-se, assim, a necessidade de uma transformação gradativa em termos da identidade da própria pessoa com deficiência e da sociedade de forma geral.

Diante das argumentações dos autores e mediante as relações do aparato jurídico destaca-se: primeiro as leis são necessárias, com caráter inclusivo, que garantam os direitos, benefícios e serviços a todos os membros da sociedade, devido ao seu viés normatizador e formador de novos comportamentos. Segundo, não basta a existência de um aparato legal constituído por Leis e Decretos. É necessário, além deste, de atitudes concretas do Poder Público fornecendo os meios para o exercício dos direitos das pessoas com deficiência.

Os diferentes tipos de deficiências ocasionam comportamentos e promovem diferentes formas de reações, preconceitos e inquietações na sociedade. As deficiências físicas, tais como as paralisias, a ausência de visão ou de membros, por terem maior visibilidade, acarretam uma inquietação e um desconforto nas pessoas que não convivem diariamente com os portadores de deficiência, o que também ocorre com as deficiências mentais e auditivas, mas como estas não são percebidas de imediato, as pessoas levam algum tempo para entender a realidade desses sujeitos.

As políticas voltadas para as pessoas com deficiência devem assegurar-lhes condições minimamente satisfatórias de vida, dentro dos padrões aceitáveis de dignidade humana, voltadas à potencialização da capacidade de realização e de afirmação das escolhas que fazem e da manifestação de suas preferências.

O discurso sobre a exclusão está associado a uma política que acolhe os ditames do capitalismo, que de um lado estão às exigências da concorrência e competitividade, e do outro a manutenção de um mínimo de proteção e de garantias para uma população que não se enquadra nos padrões estabelecido pelo sistema. A luta contra a exclusão corre o risco de se reduzir a práticas que tentam apenas reparar as rupturas da estrutura social. Sendo assim, as ações de reparação correspondem a focalização da ação social.

A luta contra a exclusão adere a algumas medidas que, conforme Castel (2004, p.32) “toma o lugar das políticas sociais mais gerais, com finalidades preventivas e não somente reparadoras, que teriam por objetivo controlar, sobretudo os fatores de dissociação social”.

A Organização das Nações Unidas - ONU com o documento Normas sobre Equiparação de Oportunidades para Pessoas com Deficiência, de 1993, institui que todas as

Organização:



Realização:



Apoio:



pessoas com deficiência “devem receber o apoio que necessitam dentro das estruturas comuns de educação, saúde, emprego e serviços sociais”.

O governo brasileiro na Convenção de Guatemala, em 2001, assumiu o compromisso de eliminar todas as formas de discriminação contra a pessoa com deficiência e garantir escola para todos.

Sobre o direito a inclusão econômica e social, também foi contemplada nas legislações voltadas à área do trabalho, assistência e promoção social. A lei de cotas (Lei nº 8.213/91) estabelece que empresas com mais de 100 funcionários devem reservar 2% a 5% de suas vagas de emprego para pessoas com deficiência.

A equiparação de oportunidades é processo no qual a sociedade torna disponível para todos, especialmente para as pessoas com deficiência, os sistemas da Sociedade, tais como serviços, atividades, informações e documentos.

A prática de inclusão social tem como objetivo principal a inserção de todas as pessoas com deficiência, através da mudança social, de modo que o atendimento às necessidades de todos aconteça de forma igual, sem preconceitos, discriminações, barreiras sociais, culturais e individuais. Sendo, portanto, a garantia do acesso das pessoas com deficiência aos serviços públicos e bens culturais, e bem como a participação da vida em sociedade.

Muito se tem discutido a respeito do acesso das pessoas com deficiência a cidadania, falando que é necessário que elas ocupem o lugar que lhes compete como cidadãos incluídos socialmente. No entanto, as pessoas com deficiência enfrentam vários impedimentos sociais, que proporcionam a elas a negação de seus direitos, sendo vítimas de preconceito e discriminação devido as suas limitações físicas, sensoriais ou motoras contribuindo assim para mantê-las isoladas e marginalizadas da sociedade.

As pessoas com deficiência, às vezes, não apresentam nenhuma dificuldade motora ou mental, o que facilitaria a sua inclusão na sociedade. No entanto, a aparência que elas apresentam é um fator determinante para que não seja incluída e contribui para a construção dos estigmas e estereótipos que compõem a identidade dos indivíduos em relação à deficiência.

As diferenças que cada pessoa possui são essenciais para a constituição de sua identidade. Em conformidade com Hall (1999) e Ciampa (1987), os diferentes estigmas são percebidos como o rompimento das expectativas normativas em determinado contexto

Organização:



Realização:



Apoio:



sócio- histórico, produto das relações de poder e controle praticado pelos grupos hegemônicos, que delimitam o comum, aceitável e esperado.

Afirma Goffman (1988) que se estabelecem relações sociais em torno da identificação e da diferenciação. No que diz respeito às pessoas com deficiência, os movimentos de inclusão mostram que ao mesmo tempo em que esses indivíduos são considerados como membros do grupo social, e que devem participar em condições de igualdade das relações sociais, sustentam o estigma de que as pessoas com deficiência são diferentes e possuem a necessidade de afirmar tal diferença.

A sociedade tem uma constituição sob a diferenciação social. Ou seja, ela é historicamente diferenciada seja, pela questão de trabalho, gênero, grupo, instituições e organismos. São estas diferenças que têm provocado a atualização de conceitos e elaboração de políticas sociais. No entanto, existe ainda uma dificuldade da sociedade de visualizar as pessoas com deficiência para além das deficiências que as acometeram.

Dessa maneira, a sociedade moderna não considera se a pessoa apresenta capacidade de se desenvolver em sociedade, uma vez que, se limita a rotular de incapaz devida a dificuldade de andar, falar, ouvir. O que predomina então é a importância da deficiência e não da pessoa que tem um tipo de deficiência.

Essas diferenças que as pessoas com deficiência possuem, faz com que a sociedade rotule esses sujeitos, devidos as suas limitações, e imponham a eles formas desqualificadas de viver. Algumas destas formas são explicitadas por Santos (2006, p.24):

- o ignorante: quando se focam as limitações corporais e intelectuais (como impedimento do viver e do aprender) e perpetua-se a ignorância (pela desconsideração das formas diferenciadas de viver e aprender);
- o residual: quando a segregação (em instituições especializadas ou na própria casa) torna-se uma forma de esconderijo para o ser humano que não cabe nos moldes socialmente estabelecidos como “normais”;
- o inferior: quando a diferença naturaliza dicotomias hierárquicas (normal/anormal, eficiente/deficiente, capaz/incapaz, inferior/superior etc.) e classifica as pessoas entre melhores e piores;
- o local: quando a acessibilidade (física, comunicacional, atitudinal) não é um bem comum e o mundo apresenta-se em padrões preestabelecidos como viáveis – seja nos espaços físicos, na linguagem ou na cultura;
- o improdutivo: quando os padrões de produtividade estabelecem a desqualificação das pessoas que não apresentam determinadas habilidades para o mercado de trabalho e, conseqüentemente, legitimam o sistema assistencialista-caritativo e a impossibilidade de as pessoas com deficiência assumirem o protagonismo de suas vidas.

Diante destas considerações, destaca-se que uma sociedade balizada sob a égide da beleza, da capacidade e da inteligência, a exclusão do “diferente” do que não “normal” é

Organização:



Realização:



Apoio:



algo corriqueiro. Junto à exclusão e aos estigmas vão se arrolando novos condicionantes de convencimento.

É preferível rotular que é incapaz porque não é inteligente, do que encontrar mecanismos que garanta o acesso igual aos serviços, que pudesse fortalecer a cidadania e construir uma interlocução com a sociedade. É mais viável que se construa uma “apartheid social” entre grupos e categorias do que o Estado e a sociedade criem as condições para trabalhar as capacidades desses cidadãos.

Algumas limitações que as pessoas com deficiência trazem são possíveis de serem trabalhadas para que elas sejam de fato incluídas em todas as relações sociais.

As limitações das pessoas com deficiência também se dão através dos impedimentos ou barreiras construídos socialmente, ou seja, o mundo e seus espaços são construídos pensados nas pessoas “normais”, a acessibilidade das pessoas com deficiência ocorre de maneira precária, ou não acontece, já que os espaços públicos e privados, na maioria das vezes, não são adaptados para receber essas pessoas.

Antes de tudo, a diversidade humana deve ser respeitada, já que se relaciona ao respeito à individualidade e a forma como os indivíduos constituem sua identidade. As pessoas com deficiência exigem que as estruturas da sociedade sejam adequadas as suas limitações. As noções de preconceito, discriminação, devido à desinformação acerca da deficiência, a falta de rampas, banheiros, utensílios, meios de comunicação, móveis e equipamentos adaptados, devem ser modificados para que todas as pessoas com deficiência tenham garantidos o direito a igualdade e a respeito da conquista desses direitos. As famílias desses indivíduos possuem papel essencial, uma vez que, elas serão de fundamental importância para que as vulnerabilidades desses sujeitos não contribuam para o processo de exclusão social que perpassa a vida deles.

4. Análise das entrevistas

Os dados apurados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, o censo demográfico de 2010 apresenta um retrato sobre a situação da pessoa com deficiência, que apesar da exigência legal de cotas no mercado de trabalho para esses indivíduos, a participação desses no mercado de trabalho, em 2010, ainda era considerada baixa quando comparada à das pessoas sem deficiência. Do total de 86,4 milhões de pessoas, de 10 anos ou mais, ocupadas, 20,4 milhões eram pessoas com deficiência, 3,6% do total. Em 2010,

Organização:



Realização:



Apoio:



havia 44.073.377 pessoas com pelo menos uma deficiência em idade ativa, mas 23,7 milhões não estavam ocupadas (BRASIL, 2012).

Ainda de acordo com os dados do IBGE, entre a faixa etária de 15 a 65 anos de idade, 24,9% são pessoas com deficiência. Sendo 26,5% do sexo feminino e 21,2% do masculino. Com relação à escolaridade, 61,1% deste público informam que não têm instrução ou tem apenas o ensino fundamental incompleto. Apenas 17,7% das pessoas com deficiência nesta faixa etária têm o ensino completo ou ensino médio incompleto e 6,7% têm o ensino superior completo. Ainda segundo a pesquisa, dentre as pessoas com deficiência inseridas no mercado de trabalho, apenas 40,2% têm a carteira de trabalho assinada e 46,4% recebem até um salário mínimo.

O censo do IBGE de 2010 contabiliza ainda que 8,3% da população brasileira apresentavam pelo menos um tipo de deficiência severa, sendo estas apresentadas na Tabela abaixo:

TABELA1 – PERCENTAGEM DE TIPOS DE DEFICIÊNCIA

DEFICIÊNCIA VISUAL SEVERA	DEFICIÊNCIA AUDITIVA SEVERA	DEFICIÊNCIA MOTORA SEVERA	DEFICIÊNCIA MENTAL OU INTELECTUAL
3,46%	1,12%	2,33%	1,4%

Fonte: IBGE (2010)

É fato que a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho formal encontra inúmeras dificuldades. Entre elas, o preconceito contra os deficientes, que é algo experimentado com frequência pela pessoa e que atrapalha o seu acesso aos serviços à sua inclusão social.

O artigo 23, inciso II, da Constituição Federal de 1988, preconiza que é competência administrativa comum da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios cuidarem da proteção e garantirem os direitos das pessoas com necessidades especiais.

De acordo com o Estatuto do Deficiente são direitos fundamentais das Pessoas Com Deficiência:

Art. 4º São princípios fundamentais deste Estatuto:

- I. Respeito à dignidade inerente, autonomia individual, incluindo a liberdade de fazer suas próprias escolhas, e à independência das pessoas;
- II. Não discriminação;
- III. Inclusão e participação plena e efetiva na sociedade;

Organização:



Realização:



Apoio:



- IV. Respeito pela diferença e aceitação da deficiência como parte da diversidade e da condição humana;
- V. Igualdade de oportunidades;
- VI. Acessibilidade;
- VII. Igualdade entre homens e mulheres;
- VIII. Respeito pela capacidade em desenvolvimento das crianças com deficiência e respeito ao direito das crianças com deficiência de preservarem suas identidades.

As pessoas com deficiências têm o direito ao trabalho de forma justa e digna como qualquer cidadão, o Estatuto não dá exclusivamente o amparo ao proibir a discriminação salarial e o preconceito quanto aos critérios de aceitação destes trabalhadores, traz também a inclusão da classe no mercado de trabalho.

Direito ao Trabalho:

Art. 47. A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.

§ 1º O trabalho da pessoa com deficiência deverá ser de sua livre escolha e aceitação no mundo do trabalho, em ambiente aberto, acessível, seguro e salubre.

§ 2º A pessoa com deficiência tem direito a oportunidades iguais aos dos demais empregados e a igual remuneração por trabalho de igual valor.

§ 3º É vedada a restrição ao trabalho da pessoa com deficiência, bem como qualquer discriminação baseada na deficiência.

§ 4º A promoção do emprego poderá ocorrer mediante políticas e medidas apropriadas que poderão incluir programas de ação afirmativa, incentivos e outras medidas.

É a Lei 8.213/91 que define o número de pessoas com deficiência que cada empresa terá que incluir em seu quadro de funcionários.

Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

I - até 200 empregados	2%;
II - de 201 a 500	3%;
III - de 501 a 1.000	4%;
IV - de 1.001 em diante	5%.

Organização:



Realização:



Apoio:



TABELA 2 – EMPRESAS E QUANTIDADE DE FUNCIONÁRIOS

²	EMPRESA 1	EMPRESA 2	EMPRESA 3	EMPRESA 4	EMPRESA 5
Início lei de cotas	1981	Não informou	1986	2012	Não informou
Quantidade de funcionários	48	56	2533	168	559
Quantidade de pessoas com deficiências	04	05	82	03	13
Percentual	8,33	8,92	3,23	1,78	2,62

Fonte: Dados da pesquisa, Mapa de Nós

Para a pessoa com deficiência, o acesso ao mercado de trabalho representa sua inclusão na sociedade abrindo espaços para sua participação social e para o exercício de cidadania. A lei de cotas tem 25 anos e sabemos que a legislação por si só não foi capaz de resolver os problemas relacionados à inclusão dessa população, mas não se pode negar o seu avanço.

No formulário de entrevista, a primeira indagação é como se dá o processo de recrutamento e seleção de pessoas com deficiência na empresa. Cada empresa apresentou uma resposta diferente da outra. Isso pode ser justificado pelo fato de pertencerem a ramos de atividades diferenciados.

EMPRESA 1 – Indicação (contratação é feita pela loja).

EMPRESA 2 – O processo seletivo é realizado em nossa filial, mas existe um departamento em São Paulo responsável por nos enviar os candidatos.

EMPRESA 3 – Consultorias Especializadas.

EMPRESA 4 – Primeiro verificamos o perfil da vaga junto com o gestor da área, depois anunciamos a mesma nos sites de emprego (Vagas.com e Rio Vagas), NEAD (Núcleo Estadual de Atendimento ao Deficiente), Reabilitação profissional (INSS), Central de Captação de Vagas - CECAP - SINE , Balcão de Empregos, Ministério do Trabalho. Em seguida, fazemos a triagem dos currículos. Encaminhamos os laudos médicos com a descrição da deficiência e CID 10 para avaliação e enquadramento de cota ao setor médico. Aqueles que se enquadram na cota e atendem ao perfil da vaga são convocados para uma entrevista com o RH da empresa e os que não se enquadram, recebem um feedback.

EMPRESA 5 – Pela lei de cotas.

É fato que existem vagas a serem ocupadas por pessoas com deficiências, dessa forma a empresa três ao procurar consultoria especializada e a empresa quatro ao avaliar o

² Os dados apresentados das empresas 1 e 2, o total de funcionários (com ou sem deficiência), correspondem aos números de uma de suas filiais onde foi realizada a entrevista.

Organização:



Realização:



Apoio:



tipo de deficiência para a vaga disponível, divulgar a mesma em instituições específicas de emprego e também nas que trabalham com pessoas com deficiência, favorecem tanto a contratação quanto a permanência do empregado na empresa. Isso demonstra que as empresas estão se preocupando com a demanda do mercado de trabalho e efetivando qualitativamente essa população.

Sobre a contratação de pessoas com deficiência, diz Manzini e Tanaka (2008), que esta deve ser vista como qualquer outra e também se espera do trabalhador com deficiência profissionalismo e assiduidade, e esses são atributos postos a qualquer empregado.

Afirmam ainda os autores que os profissionais responsáveis pela seleção desse segmento devem ser preparados e as exigências a serem feitas devem estar adequadas às especificidades que caracterizam as pessoas com deficiência. Se esse processo acontece de outra forma, como por exemplo, solicitando um perfil de candidato sem qualquer tipo de restrição e dessa forma inviabilizando a contratação das pessoas com deficiência, pode configurar fraude contra a Lei de Cotas, pois afinal de contas, a Lei foi pensada para viabilizar condições aos candidatos com deficiência a competirem de forma igual com as demais pessoas. Tal afirmação encontra fundamento legal no art. 36, alínea “c”, da recomendação nº 168 da OIT, c/c item quatro do Repertório de Recomendações.

Ainda sobre esse assunto, a questão de número dois indaga se empresa faz distinção entre as deficiências para selecionar um candidato. As empresas um, dois, três disseram que não fazem distinção entre as deficiências para contratação, já as empresas quatro e cinco afirmam que sim e explicaram o motivo da distinção entre as deficiências para contratação de pessoas com deficiência.

EMPRESA 1 – Não.

EMPRESA 2 – Não.

EMPRESA 3 – Não.

EMPRESA 4 – Infelizmente é necessário, por exemplo: recepcionista / telefonista. Não posso admitir uma pessoa com deficiência auditiva e visual.

EMPRESA 5 – O processo de seleção ocorre:

- Anúncio em jornal todos os meses, na primeira semana do mês;
- Cadastro no site da empresa.
- Currículo na portaria;

Organização:



Realização:



Apoio:



- Indicação de algum funcionário;

O setor do RH ao receber o currículo de uma pessoa com deficiência imediatamente, agenda uma entrevista e solicita que o candidato compareça para uma entrevista com o laudo e o respectivo CID.

Observação:

a) Muitas vezes o candidato não tem o laudo. Mas se a deficiência for física, o RH encaminha para o setor de ortopedia do próprio hospital. Fica melhor: Caso seja necessário o especialista otorrinolaringologista, encaminhamos para o consultório da Diretora.

b) Depois da entrevista onde foi identificado o perfil do candidato, o mesmo é encaminhado para um treinamento técnico de três dias. Caso o candidato apresente habilidades para a função, o mesmo já terá o seu registro em carteira de trabalho.

A justificativa da empresa 4 é a de que a distinção é necessária, pois segundo ela, não pode contratar, por exemplo um (a) recepcionista/telefonista com deficiência visual. Concorda com essa justificativa verbalizada pela empresa, Filho et al (2011), ao afirmar que a pessoa com deficiência deve concorrer em igualdade de direitos com os demais candidatos, para o provimento de cargo cuja atribuição seja compatível com sua deficiência. Isso ocorrerá quando para o exercício da função exigir aptidão mental, física ou intelectual plena, não podendo a deficiência ser superada com auxílio de equipamentos próprios, como o caso exemplificado pela empresa 4, pois uma pessoa com deficiência auditiva não poderá ser contratada para a vaga de atendimento telefônico, visto que, a deficiência apresentada é inconciliável com as atividades que deverá desempenhar.

A empresa 5 nesta resposta explicita como se dá o processo de seleção e sobre o questionamento, se há distinção na seleção dos candidatos com deficiência, justifica que muitas vezes o candidato não tem o laudo que comprove sua deficiência. Afirma também que na empresa existe um treinamento de três dias e após esse treinamento se o candidato apresentar habilidade para o cargo é que ele é encaminhado para contratação.

Sobre o exposto pela empresa cinco e, em primeiro lugar gostaríamos de afirmar aqui que, para a admissão das pessoas com deficiências, as exigências necessitam de clareza e devem ser adequadas as peculiaridades de sua deficiência, nos lembra Filho et al (2011).

De acordo com os autores, os instrumentos usados para realização de entrevistas e testes devem ser acessíveis para as diferentes deficiências, por exemplo, o teste Braille no caso do candidato que tem deficiência visual. Já se a deficiência for auditiva no período de duração do teste ou da entrevista, deverá ter um interprete de sinais. A orientação dada por especialistas é que na adesão a lei de cotas, já na oferta da vaga, a empresa solicite a

Organização:



Realização:



Apoio:



informação sobre as necessidades dos candidatos, para assim organizar o processo seletivo providenciando os recursos necessários.

Em segundo lugar, esclarecemos que sobre a emissão do laudo, Filho e tal (2011) enfatiza que a empresa pode emitir, através do médico do trabalho ou outro médico. É esse documento que vai atestar o enquadramento do empregado para integrar a cota e estas definições fazem parte na Convenção nº 159 do OIT, Parte I, art., 1º, Decreto nº 3.298/99, arts., 3º e 4º com as alterações dadas pelo art. 70 do Decreto nº 5.296/04.

A terceira questão diz respeito aos mecanismos que a empresa utiliza para integrar pessoas com e sem deficiência no cotidiano de trabalho. A empresa 1 afirma nesta indagação que não faz distinção. Já a empresa 2 diz que antes das pessoas com deficiência iniciarem as atividades passam por um processo de integração onde conhecem os colegas de trabalho e também as normas e condutas éticas da empresa. A empresa 3 faz um mapeamento para identificar a demanda existente. A empresa 4 realiza a integração através de palestra que chama de sensibilização. Afirma a empresa 5, que é do ramo hospitalar, que é no setor de telefonia que tem vagas disponíveis para pessoas com deficiência. Justifica-se que mantém as pessoas com deficiência neste setor porque algumas deficiências necessitam de apoio como muletas, ou pelo fato do empregado ter baixa visão e, por esses motivos, não consegue alocá-los em outros cargos ou setores.

EMPRESA 1 – Não fazemos distinção.

EMPRESA 2 – Antes dos nossos colaboradores iniciarem suas atividades na empresa, todos passam pela integração onde eles conhecem as normas, procedimentos, código de conduta e os colaboradores da filial.

EMPRESA 3 – É realizado mapeamento da atividade compatível com a deficiência.

EMPRESA 4 – Já fazemos palestras de sensibilização.

EMPRESA 5 – no setor da telefonia, só admitimos deficientes, pois muitas vezes é um deficiente que precisa usar muletas, que tem baixa visão e com isso não consigo alocar em outros cargos ou setores.

Um tema demasiadamente importante é a integração da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho. Sobre isso nos lembra Oliveira et al (2008), que para a integração da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho, é importante que a empresa desenvolva um processo de acompanhamento do empregado com deficiência visando sua integração com os colegas e chefia e adaptação às rotinas de trabalho, o que não é citado por nenhuma empresa.

Organização:



Realização:



Apoio:



Ainda na visão dos autores acima citados, tanto o empregado como a chefia, devem ser questionados sobre as questões que surgem com o ingresso do novo empregado. Muitas vezes, a própria pessoa com deficiência vai sugerir adaptações no seu posto de trabalho e o chefe, uma vez orientado e apoiado nas dificuldades relatadas, poderá encontrar a solução para melhorar a realização das rotinas. Nesse sentido, as limitações devem ser consideradas e a empresa deverá providenciar a adequação dos meios e recursos para o bom desempenho do trabalho.

Outro recurso debatido pelos pesquisadores e movimentos de defesa de direitos das pessoas com deficiência são os chamados apoios especiais. Esses apoios se constituem em elementos de orientação, supervisão, ajudas técnicas, dentre outros, com o objetivo de auxiliar ou compensar uma ou mais limitações funcionais das pessoas com deficiência. Essas limitações podem ser motoras, sensoriais ou mentais e a adoção de apoios especiais visa superar as barreiras da mobilidade e da comunicação e possibilita a plena utilização de suas capacidades em condições de normalidade.

A previsão dos apoios especiais está na Instrução Normativa nº 20/01, da Secretaria de Inspeção do Trabalho/TEM. Como exemplos de apoios especiais podemos citar as tecnologias de acesso ao computador e à Internet para pessoas com deficiência visual e motora, sintetizadores de voz, livros falados, sinalização e alarmes sonoros e luminosos, folheadores eletrônicos para tetraplégicos, serviço de impressão em Braille, serviço de mensagem e vibracall em telefones para deficientes auditivos, banheiros adaptados para cadeirantes, corrimão nas paredes para facilitar a locomoção de deficientes visuais, etc.

O quarto questionamento é sobre discriminação no local de trabalho. Já debatemos no início desse estudo que a sociedade limita e delimita a capacidade de ação de um sujeito estigmatizado, marca-o como desacreditado e determina os efeitos maléficos que pode representar. Quanto mais visível for a marca (deficiência), menos possibilidade tem o sujeito de reverter, nas suas inter-relações, a imagem formada anteriormente pelo padrão social, ocasionando assim, o preconceito.

A indagação é a seguinte: O que a empresa faz para prevenir ou mitigar que os profissionais com deficiência sejam tratados de forma discriminatória por colegas ou chefes? A empresa 1 afirma que todos são tratados de forma igual. A empresa 2 diz que existe um código de conduta e que todos funcionários devem seguir sem distinção. A empresa 3 relata que realiza ações de sensibilização. Afirma a empresa 4 que nunca houve

Organização:



Realização:



Apoio:



nenhum caso de discriminação que fosse necessária alguma ação da empresa e a empresa 5 verbaliza que realiza treinamento mensal e que caso ocorra algum fato o funcionário, com deficiência, deve procurar o recurso humano - RH que terá orientação. Observa ainda o profissional responsável pelas respostas do roteiro de questões que “trabalha há 12 anos no hospital e que nunca teve esse problema”.

EMPRESA 1 – Tratamos todos iguais.

EMPRESA 2 – Existe na empresa um código de conduta e um canal de ética aos quais todos os colaboradores sem distinção devem seguir.

EMPRESA 3 – Ações de sensibilização.

EMPRESA 4 – Não tivemos nenhum caso que fosse necessária alguma ação por parte da empresa.

EMPRESA 5 – Para a integração é realizado um treinamento uma vez por mês. E caso o funcionário ainda tenha necessidade ou dificuldade, o mesmo pode procurar o setor de Recursos Humanos - RH (psicóloga), para que seja novamente orientado.

Além do treinamento, caso ocorra algum tratamento discriminatório, a equipe toda é retreinada. Obs.: Trabalho há 12 anos no Hospital e nunca tive este problema.

Lembramos aqui que a conduta discriminatória em relação às PCD é classificada como crime e esta prevista na Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989. Em seu art. 8º é preconizada como:

- I - Crime punível com reclusão de um a quatro anos, e multa,
- II – Obstar, sem justa causa, o acesso de alguém a qualquer cargo público, por motivos derivados de sua deficiência;
- III – Negar, sem justa causa, a alguém, por motivos derivados de sua deficiência, emprego ou trabalho;

Na questão de número cinco, a indagação é sobre as adaptações no ambiente de trabalho. A empresa precisou fazer adaptações no ambiente de trabalho para receber as pessoas com deficiência? As empresas 2, 3, e 4 responderam que não fizeram nenhuma adaptação. A empresa 4 diz que não fez adaptações, mas afirma que tem banheiros adaptados. As empresas 1 e 5 afirmaram que fizeram adaptações, sendo que a empresa 1 não cita quais adaptações e a 5 informa que a adaptação feita foi o aumento da fonte (letra) das listas, além da iluminação e móveis.

EMPRESA 1 – Sim.

EMPRESA 2 – Não.

Organização:



Realização:



Apoio:



EMPRESA 3 – Não.

EMPRESA 4 – Até o momento não. Embora tenhamos banheiros adaptados até o momento.

EMPRESA 5 – Sim. No setor de telefonia, por exemplo, as tabelas de telefone de médicos e planos de saúde foram digitadas em letras maiores. A iluminação, os móveis e etc. Houve uma reestruturação desse setor para receber melhor a pessoa com deficiência.

Filho et al (2011) enfatiza que é preciso se discutir, dentre outros itens, a adequação das empresas e a disponibilidade que essas têm para proporcionar uma real acessibilidade ao empregado com deficiência. Pensando a questão de número 5 e as respostas dadas pelas empresas, podemos aqui novamente falar da importância dos apoios especiais que tratam de limitações específicas.

Na perspectiva dos autores as empresas devem estar adequadas aos funcionários com deficiência, fazendo os ajustes e as adequações necessárias nos equipamentos, postos e organização do trabalho com o objetivo de minimizar ou excluir os possíveis riscos ocupacionais. Tais medidas especiais devem promover a acessibilidade e os ajustes na organização do trabalho atendendo as necessidades específicas das pessoas com deficiência, com o objetivo de estabelecer igualdade de oportunidade e tratamento no cotidiano, para não expor a pessoa com deficiência à discriminação.

A Lei nº 10.098/00 é que descreve sobre a acessibilidade em seu Art. 2º define a acessibilidade como sendo:

“a possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, dos espaços, mobiliários e equipamentos urbanos, das edificações, dos transportes e dos sistemas e meios de comunicação, por pessoa portadora de deficiência ou com mobilidade reduzida”.

Afirmamos ainda que, para a inclusão da pessoa com deficiência a acessibilidade, é fundamental. Sasaki (2003, p.63), nos lembra que existem vários fatores internos que a empresa deve favorecer no ambiente de trabalho em relação às pessoas com deficiência:

- Adaptação nos locais de trabalho;
- Adaptação de máquinas, aparelhos e equipamentos;
- Adaptação de procedimentos (fluxo) de trabalho;
- Adoção de programas de empregos apoiados;

Organização:



Realização:



Apoio:



- Revisão das políticas de contratação de pessoal;
- Revisão das descrições de cargos e das análises ocupacionais;
- Revisão dos programas de treinamentos e desenvolvimentos de recursos humanos;
- Capitação dos entrevistadores de pessoal;
- Criação de empregos a partir de cargos já ocupados;
- Adoção de esquemas paralelos de trabalho domiciliar competitivo;
- Informatização da empresa;
- Aquisição, e/ ou facilitação na aquisição, de produtos de tecnologia assistida, que facilitem o desempenho profissional de empregados com deficiência severa;
- Participação da empresa no sistema de colocação em empregos competitivos;

Sasaki (2003) recorda que são seis as dimensões de acessibilidade sendo: 1ª Acessibilidade Arquitetônica, que estabelece sem barreiras ambientais, tanto no interior ou nos retornos encontrados nas empresas, e até mesmo nos meios de transportes que são acessíveis aos funcionários; 2ª Acessibilidade Instrumental, sem barreiras nos instrumentos e nas ferramentas de trabalho; 3ª Acessibilidade Metodológica, sem barreiras nos processos metodológicos e também em técnicas utilizadas no ambiente de trabalho; 4ª Acessibilidade Comunicacional, sem barreiras nas comunicações tanto interpessoais quanto virtuais; 5ª Acessibilidade Programática é voltada a política, também é sem barreiras como, por exemplo, os regulamentos, as leis, entre outras e a 6ª é a Acessibilidade Atitudinal, que representa a diversidade humana, sem preconceitos, discriminações e com o objetivo de conscientizar os colaboradores em geral.

De acordo com o autor, essas seis dimensões de acessibilidade devem existir na empresa e em outros espaços como escolas, prédios públicos e privados para que qualquer pessoa, com ou sem deficiência, possa circular com autonomia.

Outro tema abordado nos questionamentos foi sobre a existência de promoção/mobilidade nos cargos destinados às pessoas com deficiência. Nas respostas da questão número 6, a empresa 1 diz que não existe e todas as outras afirmam existir a promoção e mobilidade para as pessoas com deficiência. Apenas a empresa 5 justifica-se dizendo existir, mas que até o momento não houve promoção porque as pessoas com deficiência não apresentaram capacidade e habilidade para mudança de cargo para as oportunidades que surgiram.

Organização:



Realização:



Apoio:



EMPRESA 1 – Não.

EMPRESA 2 – Sim.

EMPRESA 3 – Sim.

EMPRESA 4 – Sim.

EMPRESA 5 – Existe, porém até o momento não houve nenhuma promoção porque os funcionários contratados nas vagas para pessoas com deficiência não apresentaram capacitação e habilidade para a mudança de cargo que surgiram.

A questão número sete complementa a questão anterior e questiona a existência de pessoas com deficiência em cargos de coordenação/gestão. As empresas 1 e 5 afirmam que não existe atualmente pessoas com deficiência em cargo de coordenação e ou gestão. Já as empresas 2, 3 e 4 respondem que sim, porém nenhuma das empresas justificou as respostas dadas. Talvez pela forma como foi formulada a questão não deu o entendimento para quem estava respondendo o roteiro que era importante a resposta ser mais do que sim ou não.

EMPRESA 1 – Não.

EMPRESA 2 – Sim.

EMPRESA 3 – Sim.

EMPRESA 4 – Sim.

EMPRESA 5 – Não.

Na questão sete, as empresas foram indagadas sobre a existência de jornada especial de carga horária para as pessoas com deficiência na empresa. A empresa 3 afirma a existência de jornada diferenciada, porém não justifica como isso acontece.

EMPRESA 1 – Não.

EMPRESA 2 – Não. Todos trabalham a mesma jornada.

EMPRESA 3 – Sim.

EMPRESA 4 – Até momento não.

EMPRESA 5 – Não.

Organização:



Realização:



Apoio:



As indagações e respostas das empresas nas questões 6, 7 e 8, nos levam à reflexão que as vezes, pela própria trajetória histórica da pessoa com deficiência aqui já retratada de estigma e preconceito, muitas empresas veem a pessoa com deficiência, como um empregado especial, que não precisa atingir metas, que necessita de um tratamento diferenciado, que não pode ser cobrado por suas responsabilidades profissionais, e esta na empresa apenas para o cumprimento da lei.

Essa visão para Filho et al (2011) deve ser repensada, segundo os autores, que as pessoas com deficiência podem e devem ser cobradas como qualquer outro empregado que não possua deficiência. Não devem ser tratadas com diferença, estão nas empresas para realizarem suas funções e têm condições de mostrarem seu potencial.

Na análise de Filho et al (2011), através da obrigatoriedade de contratação de pessoas com deficiência foi necessária a qualificação dessas pessoas. Essa necessidade de qualificação auxilia na inclusão das pessoas com deficiência, além do que um profissional qualificado contribui positivamente para a empresa e também para si, pois estimula a autoestima e a aprendizagem, favorecendo dessa forma a inclusão.

Esse debate de qualificação é oportuno, pois na questão de número nove do roteiro, ao questionar se é importante para a empresa a existência da “lei de cotas”, todas afirmaram que é importante e a empresa 5 complementa a resposta dizendo ser essa uma questão muito complexa e o (a) respondente ao se justificar cita sua experiência profissional pessoal em RH, onde afirma perceber que alguns funcionários com deficiência não se esforçam para aprender, estudar e se capacitar pelo fato de acharem fácil arrumar trabalho pela lei de cotas.

EMPRESA 1 – Sim.

EMPRESA 2 – Sim.

EMPRESA 3 – Sim.

EMPRESA 4 – Sim.

EMPRESA 5 – Essa questão é muito complexa. Trabalho há quase vinte anos em RH, e pude perceber que alguns deficientes também não se esforçam para aprender, estudar se capacitar. Ficam achando que é fácil arrumar emprego, que tem cotas para eles, e com isto eu tenho mais trabalho com eles, do que com os funcionários sem deficiência.

Organização:



Realização:



Apoio:



Ainda sobre a capacitação das pessoas com deficiência lembra-nos Filho et al (2011), que uma das maiores dificuldades das empresas é de localizar a pessoa com deficiência capacitada e refletem ainda os autores que existem algumas ferramentas onde as empresas podem buscar auxílio, e citam os sites de busca exclusivo de deficientes, órgão municipais, estaduais e federal que auxiliam na qualificação e inclusão, espaços voltados para a captação de pessoa com deficiência que têm interesse em trabalhar e que disseminam essas informações para as empresas interessadas em contratar, escolas especiais como a Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais - APAE e também os equipamentos do Sistema Único de Assistência Social – SUAS, especificamente os Centro de Referência de Assistência Social – CRAS e os Centro de Referência Especializado da Assistência Social – CREAS.

Especificamente sobre a resposta da empresa 5 na questão 9, “Essa questão é muito complexa. Trabalho há quase vinte anos em RH, e pude perceber que alguns deficientes também não se esforçam para aprender, estudar se capacitar e ficam achando que é fácil arrumar emprego, que têm cotas para eles, e com isto eu tenho mais trabalho com eles, do que com os funcionários sem deficiência”. Analisamos a existência de ferramentas, já abordadas nas discussões das questões anteriores, que podem aproximar a empresa do trabalhador deficiente. Ponderamos que a capacitação da pessoa com deficiência não é uma tarefa fácil e simples, pois estas pessoas apresentam suas limitações e devem ser trabalhadas em suas especificidades com o objetivo claro de facilitar o aprendizado do trabalhador com deficiência, promovendo sua inclusão.

Por outro lado, há empresas que investiram na qualificação profissional das pessoas com deficiência para ocupem as vagas oferecidas por elas e com isso, percebe-se uma mudança de postura da empresa, pois a mesma deixa de esperar que o mercado ofereça o profissional com o perfil que ela deseja, para qualificar seus futuros funcionários. Neste caso, observa-se que há muitos ganhos, pois ao mesmo tempo a empresa cumpre com a sua obrigação exigida pela legislação, e também tem a possibilidade de capacitar seu futuro funcionário dentro dos preceitos e exigências da mesma. Além disso, ganha também a pessoa com deficiência, que terá sua mão de obra especializada e qualificada, sendo absorvida pelo mercado de trabalho.

A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho traz inúmeros benefícios. Primeiramente para a pessoa com deficiência, que tem a chance de desenvolver a sua independência financeira e autonomia, contribui para a melhoria da autoestima e da

Organização:



Realização:



Apoio:



qualidade de vida, ampliando seu ciclo de amizade e sendo valorizada pela família, tendo seus talentos e potencialidades reconhecidos. Num segundo momento, favorece as empresas que promovem a diversidade e têm o trabalho em equipe reformulado, com resultados favoráveis, uma vez que a superação diária da pessoa com deficiência estimula os demais membros da equipe e incentiva o trabalho cooperativo. Além disso, ter pessoas com deficiência em seu quadro de funcionários contribui para a imagem da empresa junto ao mercado e à sociedade. Num terceiro momento, as políticas empresariais de inclusão dos deficientes ajudam a transformar o estigma segundo o qual essas pessoas são improdutivas e incapazes, e mostra que, ao contrário, elas têm a possibilidade de atuar de forma produtiva, similar aos demais.

Concordamos com TELFORD, 1978, p.55 quando ele afirma que “todas as atividades que visam o desenvolvimento global do indivíduo vão refletir direta e indiretamente na sua capacitação para uma vida independente, produtiva e integrada socialmente”. Sobre capacitação para indivíduos deficientes, tem-se um imaginário de impossibilidades, principalmente pelas limitações apresentadas. Esta forma de pensamento é um tabu que precisa ser rompido e as adaptações, os estudos e as capacitações têm esse papel, pois através dessas ferramentas as pessoas com deficiências poderão descobrir e explorar suas potencialidades.

Na questão de número dez procurou-se saber quais eram os pontos positivos e negativos, identificados na lei de cotas e que foram facilitadores do processo de implementação na empresa. Sobre esta questão a empresa 1 não respondeu e todas as demais avaliam positivamente a Lei de Cotas. A empresa 4 aponta como aspecto negativo a imposição e obrigatoriedade de contratação de pessoa com deficiência.

EMPRESA 1 – Não respondeu.

EMPRESA 2 – Analisamos como fator positivo os portadores de deficiência conseguirem uma oportunidade no mercado de trabalho.

EMPRESA 3 – Ponto positivo a flexibilidade de horário em adaptar jornadas diferentes como 4h, 6h e 8h. Não vemos pontos negativos.

EMPRESA 4 – Pontos positivos – Cultura inclusiva , oportunidade e igualdade. Pontos negativos – Imposição /obrigatoriedade de contratação da pessoa com deficiência.

EMPRESA 5 – Os avanços que aponto sobre a Lei de Cotas é que as empresas devem se adaptar, colocar corrimão, ter banheiros apropriados, rampas de fácil acesso, etc.

Organização:



Realização:



Apoio:



Para análise das falas dessa questão recorreremos a Sasaki (2003, p. 20) que nos lembra que:

Os sistemas de cotas têm sido há muito tempo um elemento das políticas de emprego em certos países da Europa, Ásia e, em menor grau, da África, variando desde aquele que requer apenas uma pequena porcentagem de funcionários de governo (por exemplo, 2%) até sistemas sofisticados que cobrem forças de trabalho públicas e particulares e exigem vários níveis de multa em caso de descumprimento. Ficou claro, após os debates, que nenhum país estava pretendendo adotar o sistema de cotas e que, ao mesmo tempo, alguns países que já adotavam este sistema estão agora elaborando uma legislação [antidiscriminatória] baseada em direitos para enfrentar a questão do emprego e das medidas de acessibilidade. Sabe-se que não só a obrigatoriedade das leis normativas para os empregadores deficientes é o suficiente, e nem sempre a aplicação dessa lei se torna automática, ou seja, há um custo para a empresa adquirir esse colaborador, ela deve seguir a uma série de adequações, como adaptações dos espaços físicos, equipamentos.

Na última questão, de número onze, as empresas foram indagadas sobre qual seria o principal desafio que precisar ser superado para implementar a Lei de Cotas.

Sobre o indagado, segundo a empresa 1 o principal desafio é conseguir com que os deficientes tragam o laudo comprovando sua deficiência. Como vimos na análise das falas na questão de número dois, a empresa pode emitir, através do médico do trabalho ou outro médico e estas definições fazem parte na Convenção nº 159 do OIT, Parte I, Art. 1º, Decreto nº 3.298/99, Arts. 3º e 4º com as alterações dadas pelo art. 70 do Decreto nº 5.296/04.

Na concepção da empresa 2 o principal desafio é o fato de ainda existir muito preconceito e discriminação por parte de algumas empresas quanto a contratação e isso acaba atrapalhando as pessoas com deficiências conseguirem uma oportunidade. E para a empresa 3, grande desafio é a concorrência do mercado diante salário/benefícios.

Para a análise das respostas das empresas 2 e 3, lembramo-nos de Amaral (2008), pois para a autora, o preconceito ainda pode estar relacionado com a eficiência e produtividade. Segundo ela, no mundo moderno, o preconceito surge com a necessidade de eficiência e produtividade e juntamente vem a ameaça que a pessoa com deficiência representa por meio de suas limitações. “É como se o homem fosse avaliado não pelo que tem de humano, pelo seu conteúdo, mas pelo que tem de aparência, por sua representação.” (AMARAL, 2008, p. 42).

Organização:



Realização:



Apoio:



O grande desafio, de acordo com a autora acima descrita, é vencer as barreiras do preconceito e da discriminação, e que a legislação só será posta em prática quando houver o entendimento de tal problema como uma questão social e quando ocorrer um movimento de conscientização com a participação da sociedade.

Ainda sobre a questão 11, quando as empresas foram questionadas sobre o desafio encontrado para implantação da Lei de Cotas, a empresa 4 cita que é o fato de encontrar pessoas com deficiência qualificadas para as vagas ofertadas, os gastos/despesas com adaptações nas estruturas das empresas, transportes, maquinário, capacitação, e sensibilização dos funcionários da empresa.

Vimos neste estudo, especificamente na análise das respostas da questão nove sobre a capacitação das pessoas com deficiência, e ressaltamos aqui, que um dos maiores desafios para inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho é a falta de escolaridade e qualificação profissional, e as empresas precisam estar preparadas e principalmente investir na capacitação da pessoa com deficiência. Muitas vezes precisam flexibilizar o processo de recrutamento e seleção para preencherem a vaga disponível, e num segundo momento, precisam investir no funcionário, seja por meio do aumento da escolarização e/ou da qualificação profissional pertinente ao cargo.

Já sobre a adaptação citada na resposta da empresa 4 tecemos comentários na análise da questão 5 e aqui gostaríamos de ressaltar que Sasaki (2009) ao pontuar as seis dimensões da acessibilidade, sendo elas: arquitetônica, comunicacional, metodológica, instrumental, programática e atitudinal, afirma que a acessibilidade é uma qualidade, e que se estiver projetada segundo os princípios do desenho universal, beneficia a todos, não só a pessoa com deficiência. Cabe aqui reafirmar que o desenho universal implica em um ambiente em que pode ser usado por todas as pessoas e na sua máxima extensão possível.

Para a empresa 5 o principal desafio esta no âmbito das políticas públicas, diz o entrevistado: “acredito que deveria ter mais divulgação nos meios de comunicação em relação ao respeito com as pessoas com deficiências, ter mais vagas de estacionamento, calçadas limpas e sem buracos, rampas, sinalização. E esse tipo de trabalho deveria ser começado desde o Ensino fundamental, onde através da Escola, da Educação, as pessoas aprenderiam a respeitar o próximo e se colocar no lugar do outro”.

As políticas públicas e a legislação conquistada pelas pessoas com deficiências determinou a possibilidade do começo da construção de uma inclusão social, e esperamos que a sociedade efetive esta perspectiva. Consideramos a legislação específica instrumento

Organização:



Realização:



Apoio:



de igualdade de oportunidades, que seja capaz de efetivar direitos. Infelizmente na realidade da pessoa com deficiência, em sua maioria, seus direitos são negligenciados.

São inúmeros os desafios, de acordo com Sasaki (2004) estamos vivenciando o mais desafiador de todos os tempos. Pois, não basta somente camuflar e disfarçar e/ou acrescentar as legislações e tentar corrigir as imperfeições em torno dos direitos relacionados à pessoa com deficiência. É preciso ir além, é mudar o ângulo pelo qual se olha os direitos já instaurados e aqueles que se desejam acrescentar na legislação.

A implementação do paradigma da inclusão social é um dos meios que o autor elucida como desafio a ser trabalhado. É necessário também o aperfeiçoamento de políticas públicas e da legislação, como também exigir consulta às organizações que tem como público-alvo a pessoa com deficiência. Saber a opinião das mesmas, acerca de políticas e programas.

5. Considerações finais

Por meio da análise na história da pessoa com deficiência no Brasil podemos perceber que desde o início o tratamento dispensado a esta parcela da sociedade era a exclusão. Os encargos dos cuidados eram destinados apenas aos familiares e instituições especializadas. Somente a partir da década de oitenta é que começamos observar algumas mudanças no país, por meio da criação de legislações específicas.

As legislações com relação à inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho datam a década de noventa, e vem cercada de muitos debates. Ainda temos uma sociedade marcada pelo preconceito, que utilizam práticas de exclusão com a pessoa com deficiência, principalmente com relação a sua inserção no mercado de trabalho.

Podemos dizer que a pessoa com deficiência pode realizar qualquer atividade laboral dentro da instituição, desde que tenha as condições necessárias para isso, e este é justamente o maior desafio das empresas contratantes.

Para romper as dificuldades de inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho é importante deixar de vê-la como uma barreira e/ou simplesmente o cumprimento de uma obrigação (lei de cotas).

Organização:



Realização:



Apoio:



Apesar da obrigatoriedade que a Lei impõe, algumas empresas insistem em não respeitar a contratação do percentual necessário de pessoas com deficiência para o quadro de funcionários. Como nos mostra Fonseca:

“A atuação do Ministério Público do Trabalho no Brasil revela que raríssimas empresas cumprem a cota espontaneamente, havendo casos em que as pessoas com deficiência são mantidas no interior das empresas sem realizar atividades ou ficam simplesmente em casa, recebendo salário, para que a empresa possa cumprir tal cota, outras simplesmente ignoram a legislação, aguardando impulso oficial do Ministério do Trabalho ou do Ministério Público.” (Fonseca, 2006, p.277 citado por Viana Et al 2012, p.103)

Podemos perceber que ainda existem muitos desafios a serem enfrentados para garantir a inserção e inclusão das pessoas no mercado de trabalho. Não basta empregar a pessoa com deficiência é necessário que ela seja incluída neste espaço. E tais desafios precisam ser enfrentados pelos profissionais que atuam com esta parcela da sociedade.

Afirmamos ainda que a empresa também precisa estar preocupada em trabalhar com a questão do preconceito dentro das instituições, pois ainda é a maior barreira para ser rompida em busca do sucesso desses programas, pois provar que a pessoa com deficiência não é incapaz é um entrave diário em cada empresa, em cada espaço de debate da temática em questão.

6. Referências Bibliográficas

AMARAL, Teresa Costa de. **Por um novo compromisso social.** In: *Instituto Brasileiro dos direitos da Pessoa com Deficiência (IBDD). Inclusão social da pessoa com deficiência: medidas que fazem a diferença.* Rio de Janeiro: BNDES, 2008. p. 34 a 55.

ARAÚJO, P. F. **O desporto adaptado no Brasil.** In: SESC/SÃO CARLOS. *Desafiando as diferenças.* São Paulo: SESC, 2003. p. 82-93.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil,** São Paulo: Atlas, 1988.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Lei nº 10.098 de 19 de Dezembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providencias. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/110098.htm. Acesso em: 12 de fevereiro de 2016.

Brasil. Secretaria de Educação Especial. **A fundamentação filosófica.** Serie Educação inclusiva Brasília: SEESP/MEC, 2006.

Brasil. Secretaria de Educação Especial. **A fundamentação filosófica.** Serie Educação inclusiva 1. Brasília: SEESP/MEC, 200.28p. apud Dias...

Cartilha do Censo 2010: **Pessoas com Deficiência.** Disponível em: <http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/publicacoes/cartilha->

Organização:

Realização:

Apoio:



censo-2010-pessoas-com-deficiencia-reduzido.pdf. Acesso em 15 de março de 2016.

CASTEL, R. A insegurança social: o que é ser protegido? Petrópolis: Vozes, 2005.

CARVALHO, Alfredo Roberto de, (org)... et al. **Pessoa com deficiência: Aspectos teóricos e práticos/ Organização do Programa Institucional de Ações Relativas as Pessoas com Necessidades Especiais – PEE** - Cascavel: EDUNIOESTE, 2006.

CIAMPA, a.c. (1987). Identidade. In: W. Codo & S.T. M Lane (Orgs.). **Psicologia social: O homem em movimento** (pp. 58-75). São Paulo: Brasiliense.

COSTA, Alberto Martins da. **Atividades e esportes para portadores de deficiência física**. In: *Lazer, atividade física e esportiva para portadores de deficiência*. Brasília: SESI-DN: Ministério do Esporte e Turismo, 2001.

CUPOLILLO, Mercedes Villa. **Subjetividade, Aprendizagem e Inclusão: Um estudo de caso** (p. 217 a 237) In: *Faces da inclusão*. São Luís, EDUFMA, 2010.

DECLARAÇÃO DE SALAMANCA. **Linha de ação sobre necessidades educativas especiais**. Brasília: Corde, 1994.

DESLANDES, S. F. **Análise do discurso oficial sobre humanização da assistência hospitalar**. Ciênc. Saúde Colet., v.9, n.1, p.7-13, 2004.

Educativas Especiais: **Acesso e qualidade**. Salamanca, Espanha, 1994. STAINBACK,

Estatuto da pessoa com deficiência, 2016. Disponível em: <http://maragabrilli.com.br/estatuto/uploads/estatuto-da-pessoa-com-deficiencia-congresso-nacional.pdf>. Acesso em 19 de março de 2016.

FOUCAULT, Michel. **Os corpos dóceis**. In: FOUCAULT, Michel. Vigiar e Punir: Nascimento da prisão. Petrópolis, RJ: Vozes, 1977.

FONSECA, Tatiana Maria Araújo. **A incorporação da atenção à deficiência pela política de assistência social no município do Rio de Janeiro**. Doutorado em Política Social, UFF: Niterói - RJ, 2013.

FILHO, V. et Al. **A inclusão do deficiente no mercado de trabalho**. Disponível em http://www.transformare.adm.br/wp-content/uploads/2012/07/04_VALDIR-ANTONIO-VITORINO-FILHO.pdf. Acessado em 1º de maio de 2016.

GOFFMAN, Erving. **Estigma: Notas sobre a manipulação da identidade deteriorada**. Tradução de Márcia Bandeira de Mello Leite Nunes. 4ª Edição, Rio de Janeiro, Guanabara Koogan, 1988.

HALL, Stuart. **A identidade cultural na pós-modernidade**. 9ª Edição, Rio de Janeiro: DP&A, 2004.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Maria de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. 4ª Ed. Rev. e Ampl. São Paulo: Atlas, 2001.

MANZINI, E. J.; TANAKA, E. D. O. **O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência**. 2005. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rbee/v11n2/v11n2a8.pdf>. Leia mais: <http://www.revistaacademicaonline.com/products/autismo-reconhecendo-limites-vislumbrando-horizontes-essenciais-para-uma-inclusao-educacional/>. Último acesso em 10 de maio de 2016.

MASINI, Elcie A. F. S. **O Perceber e o Relacionar-se do Deficiente Visual; orientando professores especializados**. São Paulo, 1990. (Tese de Livre Docência – Faculdade de Educação da USP) Disponível em: http://www.abpee.net/homepageabpee04_06/artigos_em_pdf/revista1numero1pdf/r1_art03.pdf

Acesso em: 25/04/2016

MINAYO, M.C.S. et. Al. **O Desafio do Conhecimento: Pesquisa qualitativa em saúde**. 2ª Ed. São Paulo/Rio de Janeiro: HUCITEC/ABRASCO, 1993

NOGUEIRA, Carolina de Matos. **A historia da deficiência: Tecendo a historia da assistência à criança deficiente no Brasil**. Rio de Janeiro: 2008.

NUNES, L.R.O; GLAT, R.; FERREIRA, J.R.; MENDES, E. G. **Pesquisa em Educação Especial na Pós-graduação**. Rio de Janeiro: Sette Letras, 1998. Leia mais: <http://www.revistaacademicaonline.com/products/autismo-reconhecendo-limites-vislumbrando-horizontes-essenciais-para-uma-inclusao-educacional/>

Organização:

Realização:

Apoio:



- Oliveira, A. C. de. et Al. **A inclusão da pessoa deficiente no mercado de trabalho**, Belo Horizonte, 2008.
- PACHECO, K. M. B.; ALVES, V. L. R. **A história da deficiência, da marginalização à inclusão social: Uma mudança de paradigma**. Acta Fisiátrica, São Paulo, v. 14, n. 4, p. 242-248, 2007.
- PEROSA, G. B. **Colocação de deficientes mentais no mercado de trabalho: Análise desta opção e treinamento de deficientes treináveis na função de empacotador de supermercado**. Dissertação (Mestrado em Psicologia da Educação), Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 1979. Leia mais: <http://www.revistaacademicaonline.com/products/autismo-reconhecendo-limites-vislumbrando-horizontes-essenciais-para-uma-inclusao-educacional/>
- QUEIROZ, Maria Isaura Pereira de. **Variações sobre a técnica de gravador no registro da informação viva**. São Paulo: FFLCH-USP, Centro de Estudos Rurais e Urbanos - Ceru, 1983.
- SANTOS, Wederson. **Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU, Funcionalidade e Lei Complementar 142: A implementação do modelo biopsicossocial da deficiência na política de Previdência Social brasileira**. Disponível em: <http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/arquivos/%5Bfield_generico_imagens-filefield-description%5D_136.pdf> Acesso no dia: 08 de maio de 2016.
- _____. **Inclusão: acessibilidade no lazer, trabalho e educação**. Revista Nacional de Reabilitação (Reação), São Paulo, Ano XII, mar./abr. 2009, p. 10-16. Disponível em: <<http://www.apabb.org.br/admin/files/Artigos/Inclusao%20-%20Acessibilidade%20no%20lazer.%20trabalho%20e%20educacao.pdf>> Acesso no dia 15 de maio de 2016.
- _____. **Pessoas com deficiência e os desafios da Inclusão**. In: *Revista Nacional de Reabilitação (reação)*. São Paulo: Edição de julho/agosto de 2004. Disponível em: <<http://bauru.apaebrasil.org.br/arquivos.phtml?t=3316>> Acesso no dia 15 de maio de 2016.
- _____. **Terminologia sobre deficiência na era da inclusão**. Revista Nacional de Reabilitação, São Paulo, ano cinco, N° 24, Jan./fev. 2002, p. 6-9. Disponível em: <<http://bauru.apaebrasil.org.br/arquivos.phtml?t=3316>> Acesso no dia 15 de maio de 2016.
- SENAC. DN. **Eliminando barreiras, construindo pontes: programa deficiência e competência: primeiros resultados**. Rio de Janeiro, 2006.
- TOBAR, F. YALOUR, M.R. **Como fazer tese em saúde pública – Conselhos e ideias para formular projetos e redigir teses e informes de pesquisas**. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2002.
- TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: A pesquisa qualitativa em educação**. São Paulo: Atlas, 1987.

Organização:

Realização:

Apoio:

