

Uma Análise Bibliográfica de como a Pessoa Atípica é Preparada e Recebida pelo Mercado Empregabilístico

Divisão Administração – TRA3 – Gestão, Diversidade e inclusão Social

RESUMO

Na certeza de que a inclusão é para todos, esta pesquisa buscou entender como esse processo ocorre a Pessoa com Deficiência (PcD) no mercado de trabalho. Como resposta e amparo teórico, foi necessária uma abordagem qualitativa, primeiro de cunho descritivo/explicativo de Declarações e Leis que legitimam o direito de igualdade às pessoas atípicas; depois exploratória/analítica em 14 artigos científicos, do ano de 2014 a 2019, brasileiros, que estudavam o tema. Como resultado é possível afirmar que há sim instituições/órgãos públicos, privados e filantrópicos que buscam profissionalizar a PcD para o exercício da cidadania nos ambientes mercadológicos. Pelos quais, também, três fatos relevantes foram evidenciados: 1) existem lacunas que impedem a PcD a sua real inclusão num emprego formal: a falta de escolaridade; a falta de profissionalismo; e por mais que um crime seja, “o tipo de deficiência”. 2) os empregadores não incluem por despreparo profissional e por falta de interesse social. 3) há uma dicotomia para incluir e formalizar o emprego: a) se a PcD faz parte e/ou vem de instituições que a preparem profissionalmente ou a indiquem, há um interesse maior da empresa para contratação, bem como em preparar a equipe que fará parte; b) quando a PcD procura por conta própria ser empregada a chance de permanecer no emprego e ser formalizado é bem menor. Diante disso, pode-se concluir que, por mais que politicamente a inclusão seja um direito ainda não se manifesta corretamente no mercado de trabalho.

Palavras-chave: X Pessoa com Deficiência, Inclusão, Mercado de trabalho.

Abstract

In the certainty that inclusion is for everyone, this research sought to understand how this process occurs for People with Disabilities (PwD) in the job market. As a response and theoretical support, a qualitative approach was needed, first of a descriptive / explanatory nature of Declarations and Laws that legitimize the right to equality for atypical people; then exploratory / analytical in 14 scientific articles, from 2014 to 2019, Brazilians, who studied the theme. As a result, it is possible to affirm that there are public, private and philanthropic institutions / bodies that seek to professionalize PwD for the citizenship exercise in market environments. By which, also, three relevant facts were evidence: 1) there is a gap that prevents a PwD and its true inclusion in formal employment: the lack of education; lack of professionalism; and much as a crime is, "the type of disability". 2) employers do not include it due to professional unpreparedness and lack of social interest. 3) there is a dichotomy to include and formalize employment: a) if PwD is part of and / or comes from institutions that prepare it professionally or indicate it, there is a greater interest in the company for hiring, as well as in preparing the team that will do part; b) when the PwD seeks to be employed on his own, the chance of remaining in the job and being formalized is much less. Therefore, it can be concluded that, even though politically inclusion is a right, it still does not manifest correctly in the labor market.

Keywords: Person with Disabilities, Inclusion, Labor market.

INTRODUÇÃO

Não é de agora que se discute o direito de igualdade, de reconhecimento, de poder de escolha, e, de modo específico, pelo e para o público que possui alguma deficiência, Transtornos de Desenvolvimento Globais (TDG) e/ou altas habilidades/superdotação.

Diante da história, pode-se perceber ganhos gradativos, pelos quais pessoas que outrora não eram vistas com olhos de amor são agora incluídas e aceitas como diferentes, que precisam de auxílio, cuidados, de uma educação especial. Logo, podendo ser constatado que, o fato de a exclusão acontecer, e isso de modo tão violento¹ àqueles que não respondiam aos padrões de sujeito da sociedade majoritária², revelava mais sobre o olhar de quem oprimia do que sobre a verdadeira realidade de seu público-alvo. Sendo assim, a primeira diferença trabalhada foi na deficiência ideológica de mundo das pessoas.

O Estado, mediante isso, torna-se imprescindível na mudança, primeiro pela declaração de que a todos é de direito educação, saúde e assistência, depois com leis precisas, decretos, ementas, até chegarmos hoje com a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (LBI).

Nesse contexto, a tese aqui encaminha-se por uma pesquisa voltada à inclusão desse público, através do tema: “Uma análise bibliográfica de como a pessoa atípica é preparada e recebida pelo mercado empregabilístico”. Com o objetivo geral de entender como as empresas recebem o (s) deficiente (s), no que diz respeito ao acolhimento, às apresentações das atividades que devem ser executadas, aos critérios de serviços, referentes aos horários, comportamentos.

Uma vez que, toda pessoa acometida por qualquer deficiência tem o direito à igualdade, inclusive no mercado de trabalho. A LBI, no capítulo VI, através das três seções, ampara o deficiente em sua empregabilidade, habilitação/reabilitação profissional e competitividade, acordando às empresas direitos e deveres que devem ser respeitados. O art. 93 da lei 8.213/91 dimensiona em base de cálculo da cota 2%, para uma empresa com 200 empregados, 4%, para uma de 200 a 500, e 5%, para mais de 1000 empregados, a Pessoas com Deficiência (PcD). Dessa forma, vale perguntar: como antecede a inclusão do deficiente na empresa, relativo à preparação/adaptação profissional ao ambiente?

Como direcionamento, a pesquisa tem por objetivos específicos: apresentar e dissertar legislações, leis que amparem os deficientes à inclusão social e no mercado de trabalho; apontar as principais instituições, órgãos que trabalham na preparação do deficiente para a vida profissional; e descrever à luz de artigos já publicados experiências, críticas, satisfações e insatisfações de empregadores e de PcD sobre sua inclusão no âmbito profissional.

¹ Vários autores apresentam relatos de como os deficientes eram tratados. Há mais de dois mil anos, por exemplo, a Bíblia Sagrada mostra cenários em que os deficientes eram excluídos, literalmente, da sociedade, obrigados pelo império a viverem à margem da comunidade e por conta própria, em grupos homogêneos de “anormais”, como descrito em João cap. 5 vers. 2-3. No Brasil, e por tempo mais próximo, até o século XX, pessoas com surdez, deficiência intelectual e autismo eram colocadas de forma isolada em instituições, carregadas da função de os preparar e os ensinar para ser “normais”.

² Entende-se por sociedade majoritária aquela que prescreve e impõe qualificações e definições a partir de sua realidade.

A partir da Declaração de Salamanca (1994), da lei nº 8.213/91, de 10 de junho de 1991, lei nº 10098/20, de 19 de dezembro de 2000, e lei nº 13.146/15, de 6 de junho de 2015, em especial, este trabalho tipifica-se por um estudo bibliográfico, tendo além dessas supracitadas, 13 artigos que abordam a inserção do deficiente no mercado de trabalho, bem como outras leis e decreto que esclarecem o papel do professor de Atendimento Educacional Especializado (AEE) no processo de autonomia e formação do aluno para vida.

Nisso, o desenvolvimento dessa pesquisa justifica-se pela importância dada ao deficiente além da Sala de Recurso Multifuncional. Sobretudo, diz sobre a aplicabilidade de um trabalho que começa no AEE para a vida, que é a emancipação e funcionalidade do sujeito na sociedade. Saber como é inserido, incluído no âmbito mercadológico aumentará, em grande medida, a concepção de educação especial as escolas.

Quanto à natureza, esta segue uma abordagem qualitativa, básica, através do método dedutivo. Haja vista ser uma pesquisa de cunho descritivo e explicativo, depois analítica e exploratória, através de obras já publicadas, a fim de produzir mais conhecimentos e respostas ao problema apresentado. Portanto, de suma importância na atualidade.

A produção de qualquer trabalho de cunho científico requer do pesquisador embasamento teórico, independentemente do tipo de sua pesquisa, pois todos têm como base livros, artigos, conhecimentos já estudados, descritos e defendidos por alguém. Sendo assim, essa tese não é diferente.

Para o desenvolvimento e alcance dos objetivos aqui propostos foi necessário ler, investigar, pesquisar e conhecer conceitos referentes à inclusão social do deficiente no ambiente mercadológico, bem como seu direito e obrigações àqueles que devem o receber e lhe propor emprego, ambos à luz da política brasileira. Isso, básico à abordagem qualitativa, como descrita por Prodanov e Freitas (2013).

Assim, alguns artigos foram escolhidos para a fundamentação. Como critérios de seleção, foram levados em consideração que os artigos deveriam ser brasileiros, titulado em português.

Através da biblioteca digital Scielo, por meio do descritor “Inclusão no mercado de trabalho”, 124 artigos responderam a pesquisa, contudo, 31 estavam com titulação estrangeira, e 79 possuíam assuntos divergentes ao interesse dessa pesquisa e/ou tinham o ano de sua publicação anterior a 2014. Posto que, como critério de inclusão os artigos precisavam ser a partir de 2014, tratar sobre a inclusão do deficiente no mercado de trabalho e ter primeira publicação no país.

Quanto aos livros, atenta-se aos elaborados pelo Ministério da Educação e Cultura (MEC), considerando que, em grande medida, os professores de AEE possuem e são de fácil acesso na internet aos demais leitores da área. Ademais, há tamanho interesse nas leis que amparam ao deficiente e prescrevem deveres à sociedade, e por elas uma análise será feita.

Numa perspectiva ética, essa tese busca compreender o fenômeno que gera esta pesquisa, de modo a não ser tendenciosa e não pressupor fatores inexistentes.

Em suma, esta pesquisa está organizada em três seções: a primeira, pela Introdução, na qual o tema, o problema, os objetivos, justificativa e metodologia são delimitados e apresentados ao leitor; a segunda, pelo Desenvolvimento, um aprofundamento teórico subdividido em duas seções secundárias, que são: “2.1 Em Leis todos têm o direito de ser cidadão” e “2.2 Análise da Pessoa com Deficiência no mercado de trabalho à luz de artigos científicos”, nesta última há mais duas subseções terciárias, com os títulos: “2.2.1 “Principais instituições na busca da inclusão” e “2.2.2 Dados, experiências, críticas, satisfações e insatisfações de empregadores e de PcD sobre sua inclusão no âmbito profissional”; por último há as Considerações finais, seção que apresenta as conclusões deste trabalho.

SEÇÕES DE DESENVOLVIMENTO

2.1 Em Leis todos têm o direito de ser cidadão

Se podemos considerar uma linha de mudança, evolução na ideologia de vida da sociedade sobre os deficientes, em grande medida, sobre todas as pessoas atípicas, isso é a partir da Conferência Mundial de Educação Especial, acontecida entre 7 e 10 de junho de 1994, e como resultado sua declaração em lei, mais conhecida como Declaração de Salamanca. Nessa, em especial, é autorreconhecido publicamente que todo sujeito é único, com características específicas, sejam elas físicas, sensoriais, linguísticas, emocionais, cognitivas, e pelas quais não deve ser excluído, mas sim amparado para o seu desenvolvimento. Assim, descreve:

- toda criança possui características, interesses, habilidades e necessidades de aprendizagem que são únicas,
- sistemas educacionais deveriam ser designados e programas educacionais deveriam ser implementados no sentido de se levar em conta a vasta diversidade de tais características e necessidades [...]. (DECLARAÇÃO DE SALAMANCA, 1994, não paginado)

Tornando evidente as reais transformações e adaptações dos meios sociais, não mais daqueles a esses. Dessa maneira, constata-se demandas direcionadas aos governos, os quais devem atribuir a mais alta prioridade política e financeira “ao aprimoramento de seus sistemas educacionais no sentido de se tornarem aptos a incluírem todas as crianças, independentemente de suas diferenças ou dificuldades individuais.” (DECLARAÇÃO DE SALAMANCA, 1994, não paginado). A isso inclui sua inserção em qualquer escola com direito a professores capacitados para o seu atendimento. De modo que, a partir dessa declaração a educação especial torna-se parte integrante de todos os programas educacionais, não sendo mais responsabilidade de um órgão específico e privado³.

Nesse prisma, quanto à educação, seu conceito e desenvolvimento é transformado. Não mais se consegue fazer e oferecer a um único público homogêneo, resistente a alterações⁴. Surge, então, a educação inclusiva e a educação especial. A primeira considerada como uma educação para todos, sem exceção de raça, condições sociais, econômicas, culturais, de dificuldades psicomotor, emocionais, linguísticos, entre outros. Para ela não há

³ Anteriormente a ‘educação especial’, o ‘atendimento educacional especializado’ acontecia em instituições de caráter clínico, como institutos médicos, nos quais os indivíduos com deficiência, com TDG viviam e eram objetos de estudos e testes; em instituições privadas, nas quais diferentes indivíduos atípicos eram integrados, e lá passavam toda a vida, através de cuidados financiados pelos familiares. Enfim, não era responsabilidade de caráter governamental o cuidado e amparo desses.

⁴ Por muito tempo, os métodos educacionais que constituíam a educação, no que diz respeito aos conhecimentos linguísticos, às exatas, às ciências da natureza, às ciências humanas, não deveriam ser questionados, somente aplicados. Desse modo, as crianças que não conseguiam aprender e reproduzir da mesma forma que apresentado pelo professor eram punidas fisicamente, através da palmatória, ajoelhados em caroços de milho e/ou feijão, reguadas, e psicologicamente, através do ‘chapéu de burro’, pelo qual era caçoado pelo docente e pela classe que fazia parte.

restrição. É para todos; e a segunda considerada como uma modalidade que trabalha para a superação de problemas e dificuldades de aprendizagem e para o término dos estudos, sejam eles por alguma deficiência, transtorno, e/ou por interrupção, repetição, desistência da Educação Formal por algum motivo pessoal, de saúde, de trabalho, como o EJA – Educação de Jovens e Adultos.

A aula diante desse exposto já não se restringe a conteúdos, mas sim as aprendizagens, que além de científicas, servem para a vida, sempre partindo da realidade do aluno. A isso, a Declaração de Salamanca traça como princípio uma pedagogia voltada a criança, não as suas dificuldades, nem as suas limitações, mas as suas potencialidades.

Por conseguinte, aponta que a educação especial assume as diferenças humanas como normais e que, em consonância com a aprendizagem de ser adaptada às necessidades da criança, ao invés de adaptar a criança às assunções pré-concebidas a respeito do ritmo e da natureza do processo de aprendizagem, todos os indivíduos saem beneficiados (DECLARAÇÃO DE SALAMANCA, 1994). Logo, a educação especial cresce alicerçada numa perspectiva inclusiva.

Assim sendo, Rapoli et al. (2010, p. 8-9) acrescentam que,

A **inclusão escolar** impõe uma escola em que todos os **alunos** estão inseridos sem quaisquer condições pelas quais possam ser limitados em seu direito de **participar ativamente** do processo escolar, **segundo suas capacidades**, e sem que nenhuma delas possa ser motivo para uma diferenciação que os excluirá das suas turmas. (grifo nosso)

A educação, portanto, ganha outra estrutura, que além de inclusiva e especial é construída conjuntamente: todos possuem uma parcela no processo, o Estado, a gestão escolar como um todo, pais, psicólogos, fonoaudiólogos, entre outros profissionais. Agora tem-se uma equipe multiprofissional para o alcance da meta: equalização de oportunidades àqueles que por muito tempo não tiveram direito à inserção social em todos os ambientes (RAPOLI et al., 2010; DECLARAÇÃO DE SALAMANCA, 1994).

Ainda pode-se afirmar que a Declaração de Salamanca (1994) é o início de um novo tempo de divisor de águas na sociedade. Através dela, as universidades deveriam reformular sua grade curricular para que os profissionais licenciados e bacharelados pudessem atender aos deficientes em sua prática, e os já em campo deveriam ter por exemplo e se especializarem em como inclui-los em suas salas de aula e em clínicas de atendimento; os ambientes deveriam ser reestruturados arquitetonicamente para a perfeita viabilização/mobilização das pessoas atípicas, isso em todos os âmbitos, como a acessibilidade nas ruas, nos transportes, nos ambientes políticos, de saúde, de lazer, de educação, enfim, em todos os ambientes que todas as pessoas típicas podem ir e vir; paulatinamente, e em lei, todas as escolas deveriam incluir as PcD, os indivíduos com TDG e os superdotados nas escolas e em suas salas de ensino regular, acreditando também que juntos a resposta de desenvolvimento é bem melhor, tanto aos inseridos quanto aos alunos já presentes. Logo, uma sociedade para todos.

Os meios já não são construídos à luz de um padrão de pessoas, existem diferentes, e eles estão em todos os lugares. Dignos de saúde, educação e assistência.

Nessa conjuntura, os artigos do capítulo I, II da Constituição Federal de 1988 fazem sentido, porque a partir de 1994, após a Declaração de Salamanca, todos, realmente todos, foram considerados iguais perante a lei, e, sobretudo, de direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à prioridade, sem distinção de qualquer natureza.

Quando, pois, restringido à escola sobre suas diretrizes curriculares e pedagógicas para os alunos nela inseridos, deve-se trabalhar na preparação da criança, do jovem e do adulto para a vida em sociedade, reconhecendo todas as fases que o ser humano passa, o ajudando para a superação de problemas, barreiras, e apresentando desafios para o seu desenvolvimento.

Um dos papéis importantes que a escola cumpre ao oferecer educação é na preparação de seu discente para a vida adulta, carregada de responsabilidade e independência. Para tanto, a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB) desenvolvida em 1996 nasce para a orientação de tal objetivo. Dessa maneira, o **Art. 22** descreve que a “educação básica tem por finalidades desenvolver o educando, assegurar-lhe a formação comum indispensável para o exercício da cidadania e fornecer-lhe meios para progredir no trabalho e em estudos posteriores” (LDB, 2017, p.17), isso independentemente de seu quadro clínico, se possui ou não alguma deficiência e/ou transtorno.

Em discussão na Declaração de Salamanca em 1994 já se abordava a necessidade do trabalhar e da preparação desse exercício, especificadamente pelo deficiente jovem/adulto, sobre sua inserção no mercado de trabalho. Visto que, a visão de mundo das pessoas já não girava em torno das dificuldades e barreiras, mais sim nas possibilidades de superação e potencialidades que todo indivíduo carrega. Assim, observa-se:

Jovens com necessidades educacionais especiais deveriam ser auxiliados no sentido de realizarem uma transição efetiva da escola para o trabalho. Escolas deveriam auxiliá-los a se tornarem economicamente ativos e provê-los com as habilidades necessárias ao cotidiano da vida, oferecendo treinamento em habilidades que correspondam às demandas sociais e de comunicação e às expectativas da vida adulta. (DECLARAÇÃO DE SALAMANCA, 1994, não paginado)

Diante disso, pode-se afirmar que a primeira instituição a trabalhar na preparação do sujeito para a vida é a escola, em parceria intrínseca com a família. Através dela a sociedade é formada e lapidada, torna-se consciente de seu papel, direitos, deveres e responsabilidades, mediante a capacidade de leitura e interpretação dos conteúdos científicos e da vida para o mundo que o circunscreve.

Sendo assim, todos podem exercer sua cidadania no país. Em 1991, atendendo a Lei nº 8.213/91, já se reconhecia a necessidade da habilitação e da reabilitação profissional e social de pessoas incapacitadas parcial ou totalmente aos expedientes de trabalho e ao seu contexto de vida, bem como de pessoas com deficiência, através da proporção de meios que oferecesse (re) educação e (re) adaptação profissional e social indicados para a efetiva participação em tais exercícios⁵. Dessa forma, já se buscava a real inclusão das pessoas, independentemente de seu estado físico.

⁵ O INSS oferece um serviço de reeducação ou reabilitação aos assegurados incapacitados para o mercado de trabalho, por motivo de doença ou acidente. O atendimento acontece via uma equipe de médicos, assistentes sociais, psicólogos, sociólogos, fisioterapeutas e outros profissionais. “O INSS fornecerá aos segurados recursos materiais necessários à reabilitação profissional, quando indispensável ao desenvolvimento do respectivo programa, incluindo próteses, órteses, instrumentos de trabalho, implementos profissionais, auxílio-transporte e auxílio-alimentação.”. BRASIL. **Secretária de Previdência**. Ministério da Economia. *In*: Reabilitação profissional, publicado em 17 de abril de 2013, modificado em 30 de junho de 2016. Disponível em: <<http://www.previdencia.gov.br/servicos-ao-cidadao/infomacoes-gerais/reabilitacao-profissional/#>>. Acesso em: 29 dez. 2019 as 18:33.

Nos incisos a seguir, compreende-se por reabilitação:

- a) o fornecimento de aparelho de prótese, órtese e instrumentos de auxílio para locomoção quando a perda ou redução da capacidade funcional puder ser atenuada por seu uso e dos equipamentos necessários à habilitação e reabilitação social e profissional;
- b) a reparação ou a substituição dos aparelhos mencionados no inciso anterior, desgastados pelo uso normal ou por ocorrência estranha à vontade do beneficiário;
- c) o transporte do acidentado do trabalho, quando necessário. (LEI nº 8.213, 1991, não paginado)

Em seguida, no **Art. 92** da mesma lei, a justiça prescreve à Previdência Social a emissão de um certificado ao incapacitado e à PcD, pelo qual há a indicação de “[...] atividades que poderão ser exercidas pelo beneficiário, nada impedindo que este exerça outra atividade para a qual se capacitar. ”. Para tal cumprimento, as empresas devem reservar um percentual empregabilístico a esses cidadãos. Tabela do **Art. 93** como:

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 *peçoas com deficiências*⁶, habilitadas, na seguinte proporção:

- I - até 200 empregados2%;
- II - de 201 a 5003%;
- III - de 501 a 1.0004%;
- IV - de 1.001 em diante5%.

Ninguém além deles podem preencher essas vagas, cabendo ao Ministério do Trabalho e Emprego a devida fiscalização, “bem como gerar dados e estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por pessoas com deficiência e por beneficiários reabilitados da Previdência Social [...]” (LEI nº 8.213, 1991, não paginado).

Com tamanho reconhecimento de inserção das pessoas que por muito tempo foram rejeitadas, além do ambiente escolar, no ambiente profissional, tem-se perante tais leis uma sociedade em evolução cultural. O diferente é reconhecido com suas características. Os espaços devem se adequar a eles e busca-los ajudar e não ser mais uma barreira. As instituições escolares ganham outra filosofia de ensino, surge o Atendimento Educacional Especializado e com ele a Sala de Recurso Multifuncional (SRM) com dois tipos, o I e II, para atender todos, sem exceção. As matrículas devem acontecer em todas as escolas do país, e estas devem estar aptas a recebe-los tanto pedagogicamente, quanto arquitetonicamente. Além disso, os espaços sociais devem estar apropriados para o livre tráfego das pessoas atípicas e com deficiência (LEI nº 10098, 2000; LEI nº 7611, 2011).

À vista disso, a Lei nº 10098/20, sancionada em 19 de dezembro de 2000, prescreve as normas gerais e os critérios básicos para a promoção da acessibilidade da PcD ou com mobilidade reduzida, e apresenta outras providencias aos ambientes e seus governantes.

Entende-se, então, por acessibilidade a

⁶ Há um grifo nosso em todo o texto quanto às citações que apresentam os termos “ pessoas com necessidades especiais”, “pessoa (s) portadora (s) de deficiência (s)”, transformando para “pessoa (s) com deficiência (s)”, conforme apresentado no MANUAL DE REDAÇÃO: mídia inclusiva. Assembleia Legislativa. Porto Alegre, 2011. p. 3.

[...] possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, de espaços, mobiliários, equipamentos urbanos, edificações, transportes, informação e comunicação, inclusive seus sistemas e tecnologias, bem como de outros serviços e instalações abertos ao público, de uso público ou privados de uso coletivo, tanto na zona urbana como na rural, por pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida. (LEI nº 10098, 2000, não paginado)

E por barreiras, “qualquer entrave ou obstáculo que limite ou impeça o acesso, a liberdade de movimento e a circulação com segurança das pessoas [...]”, bem como “[...] qualquer entrave ou obstáculo que dificulte ou impossibilite a expressão ou o recebimento de mensagens por intermédio dos meios ou sistemas de comunicação, sejam ou não de massa.”, como disposto no **Art. 2**, inciso I e II da Lei supracitada (LEI nº 10098, 2000, não paginado).

Dessa forma, os espaços públicos e privados planejados devem seguir tal Lei, assim também os parâmetros estabelecidos pelas normas técnicas de acessibilidade da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT) para que todos possam transitar sem prejuízos físicos, e os espaços já construídos, diante disso, adaptar-se.

Além dos espaços físicos, quanto à dimensão, as cotas, a inclusão escolar, há, sobretudo, o reconhecimento de que a Pessoa com Deficiência e as de mobilidade reduzida podem sobreviver à luz de suas forças e faculdades, conquanto os empecilhos que as rodeiam sejam solucionados, e as condições de acesso, circulação e comunicação lhes sejam oferecidos e reconhecidos.

Vigora, em seguida, sobre todas as leis apresentadas, a LBI, Lei de nº 13.146/15. Esta Lei maior nasce para assegurar e promover à pessoa com deficiência o direito de cidadão e a sua incontestável inserção social, bem como o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais, em condições de igualdade. De forma completa e atualizada, abarca em totalidade o que é necessário para o entendimento das PcD e aos demais da sociedade que não são, quanto aos reconhecimentos, às definições, direitos, deveres, obrigações, prescrições, orientações, sobre tudo que há anos lutava-se para e pelo público-alvo de seu texto (LBI, 2015). A Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, portanto, é o resultado em vitória de uma luta que a sociedade travava.

2.2 Análise da Pessoa com Deficiência no mercado de trabalho à luz de artigos científicos

2.2.1 Principais instituições na busca da inclusão

A escola, como anteriormente mencionada, cumpre junto com a família um papel essencial para a inserção profissional, senão o mais importante. Por meio delas barreiras de aprendizagens podem ser solucionadas e habilidades podem ser desenvolvidas, quando não, acabam impactando na possibilidade empregabilística (LORENZO; SILVA, 2017).

Numa análise de entrevista feita por Lorenzo e Silva (2017) aos profissionais de Recursos Humanos (RH) é evidenciado que os principais critérios considerados na seleção de emprego de PcD são as características da deficiência e o nível de escolaridade, sendo este o Ensino Médio completo e para outras o Ensino Fundamental completo, além de capacitação profissional, como apresentado por Coutinho, Rodrigues e Passarino (2017), por Maia e Carvalho-Freitas (2015), por Neves-Silva, Prais e Silveira (2015), por Hammes e Nuemberg

(2015) e por Garcia e Maia (2014) ao escreverem e pesquisarem sobre a inserção da PcD no mercado de trabalho conforme aos gestores das empresas e suas formas de empregar; a caber também o papel da família em seu desenvolvimento, podendo, mediante os autores, “[...] apoiar e estimular a manutenção do emprego, ao respeitar e impulsionar a autonomia e independência, quanto dificultar a inserção e a manutenção do trabalho, ao adotar uma postura de proteção excessiva.” Assim, um dos entrevistados empregador expressa:

[...] acho que a família tem que interagir mesmo, tem que participar, mas deixar eles a vontade. A mãe fica em cima e a pessoa não consegue se desenvolver, o que eles tinham que aprender com a família já sabem por que contratamos adultos, eles já têm a base e agora, daqui para frente, é só modelar uma coisa ou outra. Então, é importante que a família participe, mas não sufoque, entendeu? Porque até nós acabamos se sentindo pressionados. Essa foi a dificuldade que eu tive aqui. Então eu acho que essa relação da família com o trabalho é uma coisa que poderia ser trabalhado e ser melhor (E8). (LORENZO; SILVA, 2017, p. 354)

No mesmo texto, quando questionado aos entrevistados sobre o processo de captação, 75% responderam que acontece via procura do candidato à vaga de emprego disponibilizada na empresa, e em menor percentual via “[...] parcerias com instituições especializadas, como o INSS, ASTI, ICESP.” (LORENZO; SILVA, 2017, p. 351), também apontado por Maia e Carvalho-Freitas (2015) em sua pesquisa a três empresas.

Além dessas organizações e institutos de ordem governamentais, bem como do papel do Estado já previamente mencionado na subseção 2.1, há ONGs que trabalham na qualificação profissional de PcD em todo o país, a fim de proporcionar o aperfeiçoamento das capacidades já existentes, de orientar a que atividade pode exercer com qualidade e segurança.

Coutinho, Rodrigues e Passarino (2017) à luz de Grabowski e Ribeiro (2010) também apresentam: o Pronatec – Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego – e o sistema “S” brasileiro com qualificação básica, educação técnica e tecnológica em todo o país. Entre outros, Valéria Aydos (2016) apresenta o CAPS, o CRAS e instituições autônomas presentes também em todo o país.

Lima e Jurdi (2014), através de uma pesquisa de cunho quati-qualitativa no Estado de São Paulo, identificaram seis instituições que trabalham na preparação/formação da PcD, sendo cinco filantrópicas e um de ordem governamental – OSCIP – Organização da Sociedade de interesse Pública.

Sendo, pois, como meios de formação e preparação profissional às Pessoas com Deficiência. Para mais, Pereira-Silva, Furtado e Andrade (2018) defendem que, além da parceria entre empresa empregadora com instituições de preparação profissional, deve existir diálogo, e o quão é importante a interlocução entre ambas.

Maia e Carvalho-Freitas (2015, p. 698) apresentam o treinamento de pessoas como uma ação de desenvolvimento de inserção, tanto às empresas quanto aos que procuram emprego, com o objetivo de “[...] aumentar a efetividade de determinado setor ou grupo de trabalhadores, de modo que isso reflita numa melhora de desempenho desses trabalhadores na realização de determinadas tarefas.”

Por essas autoras, foi percebido que duas das empresas estudadas trabalham por um processo de inclusão à empresa. Assim, relatam:

Na Empresa 1, eles não são submetidos a treinamentos de função. É realizado um acompanhamento diário com orientação de tarefas, além de um

acompanhamento mensal feito com a APAE do município. Na Empresa 2, os treinamentos são por setores e dependem da necessidade, avaliada por meio do Levantamento de Necessidades de Treinamento (LNT) e da gestão de performance. [...] Além disso, a parceria com a APAE é um recurso que auxilia as empresas a lidarem com um tipo de trabalhador com que ainda não sabem como lidar. (MAIA; CARVALHO-FREITAS, 2015, p. 708)

Aydos (2016) descreve em sua pesquisa um curso de preparação profissional às pessoas com deficiência intelectual e psicossocial no Rio Grande do Sul, através de um Projeto Piloto de Aprendizagem, pelo qual são capacitadas para a inserção no ambiente de trabalho, isso por meio de dois passos: 1) um período de atividades teóricas numa instituição de preparação profissional; 2) uma capacitação prática, um estágio de seis meses, em empresas privadas que aderem ao programa, isso correspondendo ao preenchimento das vagas de cota na empresa, sendo também mediante o processo de estágio um meio de apresentação curricular.

Posto que, Pereira-Silva e Furtado (2012 *apud* PEREIRA-SILVA; FURTADO; ANDRADE, 2018) evidenciam, através de entrevistas, que os problemas de inserção caminham em dupla mão, como fatores mais responsáveis pelo insucesso da inclusão no mercado de trabalho, que são: (i) a falta de preparação profissional, questões pessoais e socioemocionais das pessoas com deficiência, e se especificado aos com deficiência intelectual, público-alvo de sua pesquisa; (ii) o despreparo das empresas em receber o trabalhador, seja com DI ou não, como também evidenciado por Assis e Carvalho-Freitas (2014) numa empresa de grande porte, por Maia e Carvalho-Freitas (2015), e por Lorenzo e Silva (2017).

Portanto, vale enfatizar que além de responderem a cota estabelecida em Lei, os empregadores precisam se desenvolver, conhecer e entender para incluir e possibilitar desenvolvimento, cabendo não somente à Pessoa com Deficiência. Quanto a isso, Aydos (2016) e Pereira, Bizeli e Leite (2017) relatam problemas de inclusão por falta de conhecimento, não somente dos gestores das empresas, mas, em grande medida, dos demais empregados sem deficiência. O tratamento, mediando os quais, é de medo, isolamento, preconceito, autoajuda, quanto ao poder ser feito e a forma como é feita pela PcD empregada. Segundo os autores, esses “buscam “proteger aqueles que não são capazes de realizar determinada tarefa”; ou pior, disseminam uma cultura de “piedade” e “compaixão”, causando incômodo às pessoas com deficiência.” (PEREIRA; BIZELI; LEITE, 2017, p. 109).

2.2.2 Dados, experiências, críticas, satisfações e insatisfações de empregadores e de PcD sobre sua inclusão no âmbito profissional

Quanto à inquietação que gerou esta tese – como antecede a inclusão do deficiente no mercado de trabalho –, segundo relatos na pesquisa de Lorenzo e Silva (2017), nenhum dos entrevistados mostrou interesse em incluir o deficiente pelo real reconhecimento de que é um cidadão como os demais na sociedade, mas sim na obrigação de os receber por cumprimento da lei, do mesmo modo como apontado por Maia e Carvalho-Freitas (2015) e por Coutinho, Rodrigues e Passarino (2017).

Sobre isso, os autores veem a necessidade de mudança na formação profissional do grupo de empregadores de RH, até porque grande parte deles tem apenas o Ensino Médio, e os que têm Ensino Superior são bacharelados, os quais, por sua vez, não compreendem, a grosso modo, de forma holística a inclusão da PcD no mercado de trabalho. Mesmo o

Ministério do Trabalho e Emprego apresentando um manual de orientação às empresas, advertindo àquelas com dificuldades buscarem orientações e auxílio “[...] às entidades e escolas especializadas a fim de superar suas dificuldades por desconhecimento acerca de deficiência e para saber reconhecer as potencialidades e limitações desse grupo (BRASIL, 2007).” (LORENZO; SILVA, 2017, p. 351) [como traçado por Aydos (2016) no processo de formação das pessoas com deficiência intelectual à luz de um projeto de capacitação desenvolvido pela Superintendência Regional do Trabalho e Emprego do Estado (SRTE/RS), envolvendo uma ampla rede de parceiros], elas limitam a que pessoa contratar, sempre levando em consideração predileções a alguns tipos de deficiência, e estas que sejam menos aparentes e que exijam menos adaptações do ambiente contratante e da equipe que a compõe (LORENZO; SILVA, 2017), bem como a partir de estereótipos embasados no senso comum, pelos quais veem o deficiente através de estigmas, desvalorizando e os reduzindo a pessoas ‘diminuídas’ (LIMA; MIETO; OLIVEIRA, 2019) e/ou pessoas ‘estranhas’ que causam desconforto a clientela da empresa.

Dessa maneira, Neves-Silva, Prais e Silveira (2015, p. 2551) expõem de uma conversa de entrevista:

As vagas que eram abertas eram vagas assim: pessoa com deficiência leve. Então assim: é uma pessoa com deficiência visual que enxerga, uma pessoa com deficiência auditiva que tem uma comunicação verbal, é uma pessoa com deficiência física que não faz uso de cadeira de rodas. (Profissional 9, 2013) O que eu mais procuro são aqueles com defeitos físicos. O quê? Um problema no pé, um problema na mão, no ombro, deficiência leve. Porque pra esse grupo eu consigo fazer um treinamento mais adequado (Empresa 6, 2013)

Na mesma densidade, Garcia e Maia (2014) dizem que o impulso dessa contratação se deu a partir da última década do século XX, que em lei foi estabelecido obrigatoriamente um percentual de contratação, como exposto na subseção 2.1, e caso isso não existisse o processo seria bem mais lento. Outrossim, os autores supracitados apontam a presença de “um comportamento discriminatório por parte das empresas ao optarem somente pela contratação de pessoas com “deficiência leve”. ” (GARCIA; MAIA, 2014, p. 399). O que segundo a LBI Art. 4º § 1º, é um ato discriminatório, ao prescrever: “Considera-se discriminação em razão da deficiência toda forma de distinção, restrição ou exclusão, por ação ou omissão, que tenha o propósito ou o efeito de prejudicar, impedir ou anular o reconhecimento ou o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais [...]” (LBI, 2015, p. 3).

Nesse viés, Ribeiro e Carneiro (2009, p. 552 *apud* GARCIA; MAIA, 2014, p. 399) corroboram: “como não há exigências quanto ao tipo de deficiência para fins de observância da cota, as empresas, regra geral, selecionam dentre *as pessoas com deficiência* aquelas que lhes são mais convenientes”, deixando explícito preocupação e interesse em si próprio e em seus bens, uma vez que, a presença da PcD, segundo esse contexto, acontece por ordem econômica do contratador, haja vista o não recebimento de multa e prisão por descumprimento da lei, ou a reprodução de uma imagem positiva ao consumidor (MAIA; CARVALHO-FREITAS, 2015), e não como um compromisso de ordem geral, que é a inclusão.

De ordem quantitativa, Coutinho, Rodrigues e Passarino (2017) verificam e apresentam um percentual de aproximadamente 1% de empregados com deficiência no mercado de trabalho formal, com base na Relação Anual de Informações Sociais (Rais), ano base 2015.

Em números, as autoras revelam que 47.657.552 pessoas em ativa sem deficiência trabalham formalmente e com deficiência apenas 403.255. Se consideramos este número de empregados ao número de pessoas com deficiência no país, aproximadamente $\frac{1}{4}$ da população brasileira à luz do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e divulgado pelo Ministério da Fazenda (BRASIL, 2012 *apud* GARCIA; MAIA, 2014; GARCIA, 2014; MAIA; CARVALHO-FREITAS, 2015), podemos, portanto, considerar pouquíssima sua inserção no mercado empregabilístico. Na mesma base de dados, as autoras constataram o predomínio em todas as regiões brasileiras de três deficiências, sendo “[...] o predomínio da deficiência física com o mais alto índice de vínculo formal de trabalho em todas as regiões brasileiras totalizando 49,79%, seguida da auditiva com 19,68% e da visual com 11,63%.” (Rais 2015 *apud* COUTINHO; RODRIGUES; PASSARINHO, 2017, p. 262), também apresentado por Silva, Mieto e Oliveira (2019), acrescentando por estes que as pessoas com deficiência intelectual possuem baixa inserção no mercado, na frente somente das pessoas com deficiência múltipla, ocupando o penúltimo lugar, segundo a Rais (2015-2016 *apud* SILVA; MIETO; OLIVEIRA, 2019; HAMMES; NUEMBERG, 2015).

Lima e Jurdi (2014), Garcia (2014) e Garcia e Maia (2014) apresentam dados obtidos no Censo de 2010, nos quais evidenciam que o Brasil possui 45,6 milhões de pessoas com deficiência, representando, em porcentagem, 23,9% da população, e destes 53,8% não estão empregados. Quando comparado em número a inserção das pessoas com DI as outras deficiências já citadas, apenas 1,4% da população geral em idade para trabalhar trabalham.

Depois disso, quanto à permanência e/ou desligamento no/do emprego, em grande medida, as mudanças ocorrem via os contratados. Por existir as cotas acabam escolhendo onde permanecem por mais tempo, onde trabalham, às vezes, mediante Lorenzo e Silva (2017), Aydos (2016), Neves-Silva, Prais e Silveira, 2015, por adaptação aos horários (carga horária de serviço, hora de chegada e saída), ao perfil da empresa, aos serviços oferecidos, pelo o que a família acha/considera, e, às vezes, também são desligados por não responderem aos mesmos critérios de permanência, não cumprem os horários, não se adequam as normas da empresa, consideram os serviços pesados, difíceis, as famílias consideram as atividades atribuídas exaustivas, ou que melhor é receber o Benefício de Prestação Continuada (BPC) a que receber o salário que a empresa paga. Como exposto, por exemplo, por um dos entrevistados, pode-se afirmar.

[...] às vezes a gente tem que desligar pela questão da adaptação mesmo. Apesar de haver a Lei de Cotas, sempre falamos que não somos uma instituição de caridade. Então não contratamos deficiente para ficar em casa, nem contrata o deficiente para ficar encostado. A gente está aqui para trabalhar, para ensinar uma profissão, para ele se desenvolver e aprender a fazer alguma coisa. Tem que ser cobrado, têm as metas de atingimento, enfim, se faltar vai ser cobrado, a gente prega muito isso aqui, porque é importante. Isso é coisa que a gente frisa muito porque tem família que acha que é creche e não é (E2). (LORENZO; SILVA, 2017, p. 354)

Segundo Holwerda, Van der Klink, e Boer, Groothoff e Brouwer (2013 *apud* PEREIRA-SILVA; FURTADO; ANDRADE, 2018, 1006), em suas pesquisas, os principais motivos de permanência no emprego e desejo por ele é “a motivação, as expectativas em relação à progressão no emprego, bem como a situação de moradia [...].”

Contudo, conforme Silva, Mieto e Oliveira (2019), e Pereira-Silva, Furtado e Andrade (2018), o maior desenvolvimento social, emocional, cognitivo, relacional e de cidadania da PcD acontece por meio da inclusão social, e de modo mais específico no mercado de trabalho.

Ao afirmarem tal definição, estas últimas fizeram uma pesquisa a partir de relatos de experiências com Pessoas com Deficiência Intelectual (DI) e com outras deficiências, e nesta foi possível constatar mais satisfações que insatisfação no processo de inclusão ao ambiente mercadológico. Para as autoras,

[...] o ambiente de trabalho se constitui em um contexto de desenvolvimento, propiciando (ou não) a construção da identidade e de habilidades, a satisfação de necessidades básicas e de objetivos pessoais, a participação no desenvolvimento social e econômico da comunidade e o sentimento de valorização pessoal [...]. Além disso, as pessoas com DI podem ter aumentadas suas redes de convívio, estabelecendo relações sociais e profissionais com pessoas sem deficiência (Nota et al., 2014; Lysaght et al., 2012; Vornholt et al., 2013), reduzindo o isolamento social (Vieira & Denari, 2008). (PEREIRA-SILVA; FURTADO; ANDRADE, 2018, p. 1005)

As pesquisadoras supracitadas trazem relatos de experiências de 4 trabalhadores, em especial, diagnosticados com Retardo Mental⁷ (2 dos 4 que estavam trabalhando, 1 com 23 e outro com 29 anos de idade, ambos do sexo masculino) e com Síndrome de Down (2 dos 4 que estavam trabalhando, 1 com 26 e outra com 40 anos de idade, ambas do sexo feminino), apenas um dos entrevistados tinha o Ensino Médio Completo, a com Síndrome de Down, e os demais não eram escolarizados. Quando questionados sobre o significado do trabalho a suas vidas, responderem que “[...] ‘estar trabalhando’ significa: (a) adquirir melhorias financeiras (n = 5) e (b) alcançar melhorias pessoais (n = 4).” (PEREIRA-SILVA; FURTADO; ANDRADE, 2018, p. 1009). De acordo com as autoras, as melhorias financeiras para eles são: independência financeira, sustento do lar/casa/vida e aquisição de bens e lazer; por melhorias pessoais: satisfação pessoal, produtividade e responsabilidade.

Declaram, então, por:

Independência financeira:

“Bom... eu tenho o meu dinheiro...” (P1).

Sustento do lar/casa/vida: “Trabalhar é melhorar a situação aqui dentro da minha casa” (P8).

Aquisição de bens e lazer: “. . . você ter o seu dinheiro, comprar roupa, seu tênis e passear” (P9).

Melhorias Pessoais:

Satisfação pessoal: “Ah, que significa, porque eu me sinto bem” (P5).

Produtividade: “Estarei sendo produtiva, produzir” (P6).

Responsabilidade: “Trabalhar significa pra mim é ter hora marcada, é acordar cedo... Na verdade eu sou responsável, por dormir cedo, na hora certa, me apronto cedo e vou trabalhar” (P2). (PEREIRA-SILVA; FURTADO; ANDRADE, 2018, p. 1009)

⁷ Optou-se por deixar o termo apresentado no artigo, no qual as autoras esclarecem: “Foram preservados os termos médicos descritos no diagnóstico dos participantes. Portanto, quando se lê a denominação “retardo mental” a mesma refere-se ao atual termo “deficiência intelectual”. SILVA, Nara Liana Pereira; FURTADO, Adelaine Vianna; ANDRADE, Jaqueline Ferreira Condé de Melo. A Inclusão no Trabalho sob a Perspectiva das Pessoas com Deficiência Intelectual. **Trends Psychol.**, Ribeirão Preto, v. 26, n. 2, p. 1003-1016 – Junho, 2018. p, 1007. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/tpsy/v26n2/2358-1883-tpsy-26-02-1003.pdf>>. Acesso em: 14 dez. 2019 as 14:47.

Quando questionados sobre quais motivações o levaram a trabalhar, responderam sob três primas: (i) motivação para comprar, através do salário proporcionado pelo emprego; (ii) aos incentivos recebidos pela família; e (iii) por mediação da instituição de atendimento especializado que frequentavam. Assim, descrevem:

Motivação para comprar: *“Meu interesse em trabalhar é mais para comprar as coisas para mim que eu preciso, né...”* (P5).

Incentivo de familiares: *“Assim, minha mãe falava ‘tem que trabalhar’ e fui procurando, procurando...”* (P6).

Intermédio de instituições: *“O meu chefe, chamado C., . . . ele foi lá na X [instituição especializada] e me trouxe para trabalhar aqui no Z [empresa contratante] . . . Então pela X [instituição especializada] que eu fui encaminhado pra lá”* (P3). (PEREIRA-SILVA; FURTADO; ANDRADE, 2018, p. 1010)

Quanto à satisfação e insatisfação do emprego, as pesquisadoras dizem que “os participantes relataram que este processo foi satisfatório (n = 4), insatisfatório (n = 2) e ainda um direito (n = 1) [...]”. (PEREIRA-SILVA; FURTADO; ANDRADE, 2018, p. 1010). Sobre isso, dissertam:

Satisfatório: *“Eu acho que é muito bom, sabe? . . . eu acho que ela [pessoa com deficiência] ganha potencial pra trabalhar...”* (P2). *“Ah é bom, né...”* (P5).

Insatisfatório: *“São muito desvalorizados, porque as pessoas que são mais do que você acham que são melhores do que você e todo mundo está na mesma faixa, ganhando a mesma coisa...”* (P3).

Direito: *“. . . eu não quero dizer que as pessoas são melhores que a gente, tudo na vida tem lei e ela deve ser cumprida”* (P8). (PEREIRA-SILVA; FURTADO; ANDRADE, 2018, p. 1010)

Quanto ao papel da família no processo de inclusão, alguns dos mesmos entrevistados relataram que a família apoia, e outros que não tem interesse. Assim expressam:

Apoiar/Ajudar: *“Os meus pais acham muito bom eu trabalhar, eu trabalhar lá... Eles me apoiam, me ajudam, me tratam bem, sabe?...”* (P2). *A minha mãe me ajudou, me deu todo apoio, porque tem mãe que não, ah o filho é bobo, mas com medo das pessoas enganar, tudo isso... E agora que eu estou trabalhando eles continua me apoiando do mesmo jeito.* (P3)

Não envolvimento: *“Aí minha mãe diz pra mim que eu tenho que trabalhar, então eu falo... ‘então arruma um pra mim’... E o meu pai me cobrando...”* (P6). (PEREIRA-SILVA; FURTADO; ANDRADE, 2018, p. 1010)

Quanto às realizações que o trabalho proporciona, os entrevistados apontam desenvolvimento social, amadurecimento pessoal e reconhecimento social. Assim descrevem:

Desenvolvimento social: *“Ah, para mim muita coisa vem acrescentando... eu comecei a lidar com todo mundo, conhecer pessoas...”* (P4).

Amadurecimento pessoal: *“Eu aprendi com meus amigos, eu amadureci, cresci lá...”* (P2).

Reconhecimento social: “*Eu comecei a ter o respeito mais das pessoas, valorizou bastante...*” (P3). (PEREIRA-SILVA; FURTADO; ANDRADE, 2018, p. 1011)

Quanto à utilização do salário, declaram:

“*Comprar roupa*” (P1). “*Eu comprei um rádio pra mim, no carnaval... e está sendo assim, compra tênis de vez em quando, uma roupa, quando não der eu não compro...*” (P3). “. . . eu compro roupa, tênis, eu já comprei dois tênis, um para trabalhar e um pra sair...” (P4). (PEREIRA-SILVA; FURTADO; ANDRADE, 2018, p. 1011).

Hammes e Nuemberg (2015) descrevem sobre a importância do trabalho à vida da PcD e Neves-Silva, Prais e Silveira (2015) também expõem o seu (da PcD) prazer ao se inserir no mercado de trabalho e sua renúncia ao BPC, bem como o autorreconhecimento de que é alguém capaz

Ficar só em casa? No trabalho, você se diverte um pouquinho, conhece outras pessoas. Com o benefício, você não faz nada, só fica dentro de casa. (PCD 13, 2013)

[...]

Eu queria ter a minha força de trabalho recebendo meu próprio salário, queria ser reconhecida pelo meu valor. (PCD 10, 2013)

Todo mundo joga na sua cara que você não trabalha e você recebe, é ruim. (PCD 18, 2103)

Tipo assim, você não é útil, não está servindo pra nada. (PCD 5, 2103). (NEVES-SILVA; PRAIS; SILVEIRA, 2015, p. 2553)

[...]

Eu acho que o M [pessoa com deficiência] cresceu muito depois que ele foi pro trabalho, nossa o M deu um salto que eu nunca pensei que ele fosse dar.

[...] Há pouco tempo ele falou comigo: oh mãe, quem diria né? Os outros me viam e falavam assim: nossa, esse menino é retardado. Não sou retardado, não. Hoje eu tenho conta em banco e faço empréstimo de dinheiro pra quem me chamava de retardado. (Familiar 4, 2013). (NEVES-SILVA; PRAIS; SILVEIRA, 2015, p. 2554)

Numa outra análise de inclusão, Aydos (2016) estuda o caso de Tomás⁸, jovem diagnosticado com Transtorno do Espectro Autista (TEA), grau leve, primeiro filho de pais com baixa condição financeira e escolar, pai depressivo, que cuida do outro filho também com TEA, grau severo, mãe cansada, que trabalha diariamente em três lugares, para o sustento da casa.

Para essa família, a inserção de Tomás no mercado de trabalho era o meio de lhe proporcionar socialização, por não ter amigos e ficar sempre dentro de casa, refúgio da solidão, resposta a suas qualidades e aptidões, e, sobretudo, a realização de um sonho: trabalhar numa empresa, se sentir capaz de fazer e oferecer. Estar incluído na sociedade, dessa forma, é a tradução de um potencial e de consumo que cada indivíduo possui e demonstra. Sendo assim, “Ser um sujeito social significa também estar em condição de participar da rede de produção / consumo da coletividade. [...] é ter condições para ampliar ou ter garantido o seu poder de realizar contatos sociais.” (LIMA; JURDI, 2014, p. 514).

⁸ Nome fictício utilizado pela pesquisadora Aydos (2016).

Nessa pesquisa, é possível perceber o interesse e esforço de Tomás para a efetivação na empresa que estagiava por meio do curso de preparação supracitado no 2.1.1 dessa subseção, além de seus TOCs, alegria e sentimento de conquista, resposta corpórea de seus sentimentos internos, como expressado pela pesquisadora em suas conversas, restritamente no dia de saber se iria ou não ser contratado pela empresa, e outro na formatura do curso.

- Eu sempre fico sorrindo, né?! – um dia me perguntou.
- É? – retornei a pergunta.
- Sim, eu tô sempre sorrindo. As pessoas me dizem que tô sempre sorrindo... Por que, heim!?
- Sei lá, Tomás, acho que é porque queres ser simpático com as pessoas, não? E tu, o que achas?
- Eu sorrio quando fico nervoso.
- E quando tu fica nervoso?
- Não sei... Sempre. (AYDOS, 2016, p. 345)

[...]

Diante dele, frente à minha mesa, perguntei: “E aí?” “Sim”, disse ele, com aquele sorriso nos lábios, agora de um “nervoso feliz”. “Parabéns, guris!”, disse aos dois, “vocês merecem muito!”. Edson, com os olhos mareados, pulava e dançava sacudindo os braços. “Tô estranho, acho que não posso receber notícia boa.” Tomás, após uns minutos sem esboçar palavra, trêmulo, parado em minha frente, com a voz embargada, resumiu numa única palavra a emoção daquele momento: “Consegui!”. (AYDOS, 2016, p. 348)

Diante desse cenário, pode-se entender que a inclusão no mercado de trabalho, além de ser um direito à pessoa com deficiência, é um meio de desenvolvimento, tanto pessoal, de amadurecimento, formação, responsabilidade, emocional, de autonomia, independência, de satisfação pessoal, produtividade, de autorreconhecimento, e entre outros, como também um meio de desenvolvimento financeiro e econômico a si mesmo, a família e a sociedade que faz parte, como já evidenciado por Silva, Mieto e Oliveira (2019), as quais também veem o desenvolvimento de acesso aos bens culturais, por Pereira-Silva, Furtado e Andrade (2018), por Aydos (2016), e por Lima e Jurdi (2014).

CONCLUSÃO OU CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do traçado texto teórico de cunho descritivo, explicativo e, sobretudo, analítico do tema: A inserção da Pessoa com Deficiência no mercado de trabalho, foi possível entender como esse é preparado e recebido por esse ambiente, respondendo completamente ao objetivo geral que gerou esta pesquisa.

Primeiro, através da apresentação, análise e dissertação de leis, legislações que prescrevem e descrevem a inclusão de todos, sem exceção, em todos os ambientes sociais. Depois, por meio de pesquisas científicas qualitativas e quantitativas publicadas na Scielo, pelas quais foi identificado os principais órgãos e instituições de caráter governamentais, privados e filantrópicos, que trabalham e buscam pela profissionalização da pessoa com deficiência, a fim de que uma das principais lacunas para a não inserção no mercado de trabalho seja resolvida, a qualificação da mão de obra.

E por último, na análise e apresentação de dados, experiências, satisfações/insatisfações de empregadores e de empregados com deficiência, é evidente a discrepância do significado de emprego entre ambos: para o empregador, em sua maioria, o cumprimento da Lei de cotas, caso contrário não se interessaria, e muito menos deixaria um número de vagas para aqueles; para o empregado, um dos principais espaços de significação a vida, de que é capaz, útil, além de desenvolvimento pessoal maior que a sua deficiência, sendo um dos meios de superação e desenvoltura. Logo, respondendo aos três objetivos específicos delimitados para o entendimento do tema.

Quando problematizado sobre a antecedência do deficiente no âmbito empregabilístico, o que norteou para a busca de respostas, foi possível, mediante os artigos averiguados, perceber que quando a pessoa com deficiência é empregada por indicação ou faz parte de uma instituição de caráter preparatório, seja essa pública ou não, há interesse da parte do empregador em preparar profissionalmente seu futuro empregado, bem como o gestor e a equipe que fará parte, através de orientações profissionais sobre a deficiência, habilidades, possíveis atividades exercidas com sucesso, qualidade, sem prejuízo a ninguém, como orientado pelo Ministério do Trabalho e Emprego às empresas.

Já quando a pessoa com deficiência busca o emprego por interesse próprio, não há antecipadamente uma preparação profissional do deficiente ao cargo que preencherá nem da empresa ao recebe-lo, evidenciando, dessa forma, um movimento maior de entrada e saída de empregados, não fixando e nem formalizando o emprego, como no caso anterior, haja vista também, não ser escolarizados e o tipo de deficiência não ser a esperada pelos gestores do mercado de trabalho – duas outras lacunas que impedem a real efetivação da inclusão, além de ser um crime conforme às leis que regem a inserção da pessoa com deficiência.

Nessa conjuntura, torna-se perceptível a importância da escola, por ser também responsável pela formação de percepção da sociedade, bem como no cumprimento de seu papel através do Atendimento Educacional Especializado ao seu público em parceria com as aulas regulares e seus docentes, pela qual uma das lacunas pode ser solucionada, a escolarização, tornando, de grande importância, a pesquisa aqui tecida.

REFERÊNCIAS

ASSIS, Adamir Moreira; CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda. ESTUDO DE CASO SOBRE A INSERÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NUMA ORGANIZAÇÃO DE GRANDE PORTE. **REAd** – Porto Alegre, Edição 78, n. 2, p. 496-528, maio/agosto 2014. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/read/v20n2/1413-2311-read-20-02-0496.pdf>>. Acesso em: 19 dez. 2019 as 13:54.

AYDOS, Valéria. AGÊNCIA E SUBJETIVAÇÃO NA GESTÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: A INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO DE UM JOVEM DIAGNOSTICADO COM AUTISMO. **Horizontes Antropológicos**, Porto Alegre, ano 22, n. 46, p. 329-358, jul./dez. 2016. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ha/v22n46/0104-7183-ha-22-46-0329.pdf>>. Acesso em: 16 dez. 2019 as 13:00.

BRASIL. **Decreto nº 7611**, de 17 de novembro de 2011. Dispõe sobre a educação especial, o atendimento educacional especializado e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Decreto/D7611.htm>. Acesso em: 13 jan. 2020 as 14:30.

BRASIL. **Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB)**. 2. ed. Brasília: Senado Federal, Coordenação de Edições Técnicas, 2018. 58 p. Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/544283/lei_de_diretrizes_e_bases_2ed.pdf>. Acesso em 27 dez. 2019 as 17:35.

BRASIL. **Lei nº 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. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/110098.htm> e em pdf <<http://portal.mec.gov.br/arquivos/pdf/lei10098.pdf>>. Acesso em: 20 dez. 2019 as 22:15.

BRASIL. **Lei nº 13.146**, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em: <http://www.punf.uff.br/inclusao/images/leis/lei_13146.pdf>. Acesso em: 02 jan. 2020 as 9:00.

BRASIL. **Lei nº 8.213**, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1991/lei-8213-24-julho-1991-363650-normaatualizada-pl.pdf>>. Acesso em: 20 dez. 2019 as 23:00.

COUTINHO, Kátia Soares; RODRIGUES, Graciela Fagundes; PASSARINO, Liliana Maria. O Trabalho de Colaboradores Com deficiência nas Empresas: Com a Voz Os Gestores de Recursos Humanos. *Rev. Bras. Ed. Esp.*, Marília, v. 23, n. 2, p. 261-278, Abr.-Jun., 2017. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rbee/v23n2/1413-6538-rbee-23-02-0261.pdf>>. Acesso em: 16 dez. 2019 as 11:40.

DECLARAÇÃO DE SALAMANCA. Sobre Princípios, Políticas e Práticas na Área das Necessidades Educativas Especiais. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/salamanca.pdf>>. Acesso em: 20 dez. 2019 as 22:00.

GARCIA, Vinicius Gaspar. PANORAMA DA INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL. *Trab. Educ. Saúde*, Rio de Janeiro, v.12, n.1, p.165-187, jan./abr.2014. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/tes/v12n1/10.pdf>>. Acesso em: 16 dez. 2019 as 13:15.

GARCIA, Vinicius Gaspar; MAIA, Alexandre Gori. Características da participação das pessoas com deficiência e/ou limitação funcional no mercado de trabalho brasileiro. *R. bras. Est. Pop.*, Rio de Janeiro, v. 31, n. 2, p. 395-418, jul./dez. 2014. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rbepop/v31n2/a08v31n2.pdf>>. Acesso em: 16 dez. 2019 as 10:30.

HAMMES, Isabel Cristina; NUEMBERG, Adriano Henrique. A Inclusão de Pessoas com Deficiência no Contexto do Trabalho em Florianópolis: Relato de Experiência no Sistema Nacional de Emprego. *PSICOLOGIA: CIÊNCIA E PROFISSÃO*, 35(3), p. 768-780, 2015. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/pcp/v35n3/1982-3703-pcp-35-3-0768.pdf>> Acesso em: 16 dez. 2019 as 13:20.

LIMA, Laís Batista de; JURDI, Andrea Perosa Saigh. Empregabilidade de Pessoas com Deficiência no Município de Santos/ SP: Mapeamento de Políticas Públicas e Práticas Institucionais. *Rev. Bras. Ed. Esp.*, Marília, v. 20, n. 4, p. 513-524, Out.- Dez., 2014. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rbee/v20n4/a04v20n4.pdf>>. Acesso em: 15 dez. 2019 as 11:25.

LORENZO, Suelen Moraes; SILVA, Nilson Rogério. Contratação de Pessoas com Deficiência nas Empresas na Perspectiva dos Profissionais de Recursos Humanos. *Rev. Bras. Ed. Esp.*, Marília, v. 23, n. 3, p. 345-360, Jul.-Set., 2017. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rbee/v23n3/1413-6538-rbee-23-03-0345.pdf>>. Acesso em: 16 dez. 2019 as 10:00.

MAIA, Andréia Maria de Carvalho; CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de. O TRABALHADOR COM DEFICIÊNCIA NA ORGANIZAÇÃO: UM ESTUDO SOBRE O TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO E A ADEQUAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO. **REAd** – Porto Alegre, Edição 82, n. 3, p. 689-718, setembro/dezembro, 2015. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/read/v21n3/1413-2311-read-21-03-00689.pdf>>. Acesso em: 16 dez. 2019 as 11:35.

MANUAL DE REDAÇÃO: mídia inclusiva. Assembleia Legislativa. Porto Alegre, 2011.
NEVES-SILVA, Priscila; PRAIS, Fabiana Gomes; SILVEIRA, Andréa Maria. Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Belo Horizonte, Brasil: cenário e perspectiva. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 20, n. 8, p. 2549-2558, 2015. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/csc/v20n8/1413-8123-csc-20-08-2549.pdf>> Acesso em: 16 dez. 2019 as 11:50.

PEREIRA, Carlos Eduardo Candido; BIZELLI, José Luís; LEITE, Lúcia Pereira. ORGANIZAÇÕES DE ENSINO SUPERIOR: INCLUSÃO E AMBIENTE DE TRABALHO. **Educ. Soc.**, Campinas, v. 38, n. 138, p. 99-115, jan.-mar., 2017. Disponível: <<http://www.scielo.br/pdf/es/v38n138/1678-4626-es-38-138-00099.pdf>>. Acesso em: 16 dez. 2019.

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar de. **Metodologia do trabalho científico** [recurso eletrônico]: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico. 2. ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

RAPOLI, Edilene Aparecida. et al. **A Educação Especial na Perspectiva da Inclusão Escolar: a escola comum inclusiva**. Brasília: Ministério da Educação Especial; Fortaleza: Universidade Federal do Ceará, 2010. v. 1. (Coleção A Educação Especial na Perspectiva da Inclusão Escolar).

SILVA, Margaret da Conceição; MIETO, Gabriela Sousa de Melo; OLIVEIRA, Valéria Marques de. Estudos Recentes sobre Inclusão Laboral da Pessoa com Deficiência Intelectual. **Rev. Bras. Ed. Esp.**, Bauru, v. 25, n. 3, p. 469-486, Jul.-Set., 2019. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rbee/v25n3/1413-6538-rbee-25-03-0469.pdf>>. Acesso em: 16 dez. 2019 as 11:50.

SILVA, Nara Liana Pereira; FURTADO, Adelaine Vianna; ANDRADE, Jaqueline Ferreira Condé de Melo. A Inclusão no Trabalho sob a Perspectiva das Pessoas com Deficiência Intelectual. **Trends Psychol.**, Ribeirão Preto, v. 26, n. 2, p. 1003-1016 – Junho, 2018. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/tpsy/v26n2/2358-1883-tpsy-26-02-1003.pdf>>. Acesso em: 14 dez. 2019 as 14:47.