

**PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DESENVOLVIMENTO  
REGIONAL – MESTRADO E DOUTORADO  
ÁREA DE CONCENTRAÇÃO EM  
DESENVOLVIMENTO REGIONAL**

Mariluz Sott Bender

**AS INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR (IES) COMO CAMPO DE TRABALHO  
E DE INCLUSÃO: A PERCEPÇÃO DE GESTORES E TRABALHADORES COM  
DEFICIÊNCIA SOBRE A LEI DE COTAS**

Santa Cruz do Sul/RS

2017

Mariluz Sott Bender

**AS INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR (IES) COMO CAMPO DE TRABALHO  
E DE INCLUSÃO: A PERCEPÇÃO DE GESTORES E TRABALHADORES COM  
DEFICIÊNCIA SOBRE A LEI DE COTAS**

Dissertação submetida ao Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Regional – Mestrado e Doutorado, Área de Concentração em Desenvolvimento Regional, Linha de Pesquisa em Estado, Instituições e Democracia, da Universidade de Santa Cruz do Sul – UNISC, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Desenvolvimento Regional.

Orientadora: Prof. Dra. Sílvia Virginia Coutinho Areosa

Santa Cruz do Sul/RS

2017

Mariluz Sott Bender

**AS INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR (IES) COMO CAMPO DE TRABALHO  
E DE INCLUSÃO: A PERCEPÇÃO DE GESTORES E TRABALHADORES COM  
DEFICIÊNCIA SOBRE A LEI DE COTAS**

Esta dissertação foi submetida ao Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Regional – Mestrado e Doutorado, Área de Concentração em Desenvolvimento Regional, Linha de Pesquisa em Estado, Instituições e Democracia, da Universidade de Santa Cruz do Sul – UNISC, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Desenvolvimento Regional.

Dr<sup>a</sup> Silvia Virginia Coutinho Areosa  
Professora Orientadora

Dr<sup>a</sup> Cláudia Tirelli  
Professora Examinadora – UNISC

Dr<sup>a</sup> Fernanda Spanier Amador  
Professora Examinadora - UFRGS

Santa Cruz do Sul

2017

## AGRADECIMENTOS

Ao concluir este trabalho muitos agradecimentos se fazem necessários:

Ao esposo e companheiro Dauri Bender, pela parceria, apoio incondicional e compartilhamento das alegrias e das dificuldades da trajetória acadêmica, sendo sempre um porto seguro.

A Alice Sott Bender, minha pequena que nasceu no contexto turbulento do mestrado e merecia mais tempo, atenção e dedicação do que lhe foi destinado.

A Professora Silvia Virginia Coutinho Areosa, por aceitar fazer essa caminhada comigo, provendo lições e competente orientação para a realização deste estudo.

A Capes, pelo apoio financeiro na realização da pesquisa.

Ao Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Desenvolvimento Regional da Universidade de Santa Cruz do Sul, que me oportunizou a realização desse mestrado.

Aos gestores e funcionários com deficiência pela disponibilidade e grande contribuição para a realização desse estudo e a construção de conhecimento.

### Deficiências

“Deficiente” é aquele que não consegue modificar sua vida, aceitando as imposições de outras pessoas ou da sociedade em que vive, sem ter consciência de que é dono do seu destino.

“Louco” é quem não procura ser feliz com o que possui.

“Cego” é aquele que não vê seu próximo morrer de frio, de fome, de miséria. E só tem olhos para seus míseros problemas e pequenas dores.

“Surdo” é aquele que não tem tempo de ouvir um desabafo de um amigo, ou o apelo de um irmão. Pois está sempre apressado para o trabalho e quer garantir seus tostões no fim do mês.

“Mudo” é aquele que não consegue falar o que sente e se esconde por trás da máscara da hipocrisia.

“Paralítico” é quem não consegue andar na direção daqueles que precisam de sua ajuda.

“Diabético” é quem não consegue ser doce.

“Anão” é quem não sabe deixar o amor crescer.

E, finalmente, a pior das deficiências é ser miserável, pois:

“Miseráveis” são todos que não conseguem falar com Deus. (RENATA ARANTES VILLELA)

## RESUMO

Ao longo da história, as pessoas com deficiência (PcD) foram excluídas e mantidas à margem da sociedade, sem acesso aos direitos básicos como educação e trabalho. Desse modo, muitas políticas foram implementadas no sentido de garantir a igualdade de oportunidades para todos os grupos da sociedade. Uma dessas políticas é a Lei nº 8.213 de 1991, que estabelece a reserva proporcional de vagas para pessoas com deficiência em organizações acima de 100 funcionários. Contudo, a despeito das muitas tentativas de se efetivar o processo de inclusão das PcD, muitos empecilhos se fazem presentes nos diversos tipos de organizações e na sociedade como um todo. Entre essas organizações estão as Instituições de Ensino Superior (IES), que têm uma relação direta com o desenvolvimento da região por capacitar profissionais através de cursos superiores, mas principalmente por ser um campo de trabalho que influencia o desenvolvimento social, cultural e econômico. Nesse ensejo, o presente trabalho objetivou conhecer e esmiuçar os motivos manifestos e latentes, que dificultam a inclusão no contexto de trabalho de uma Instituição de Ensino Superior. Assim, realizou-se uma pesquisa qualitativa, com abordagem fenomenológica através do estudo de caso na Universidade de Santa Cruz do Sul (UNISC). Foram realizadas entrevistas com três gestores e sete trabalhadores com deficiência da organização, que foram analisadas sob a Análise de Conteúdo de Bardin. Traçou-se um perfil dos trabalhadores com deficiência da UNISC e definiu-se três temáticas distintas subdivididas em categorias, em que as mais relevantes são as Percepções sobre a Lei de Cotas, Estereótipos, Preconceito discriminativo e Barreiras no acesso. Percebeu-se que a UNISC, embora não esteja cumprindo a contratação de PcD de forma integral e ainda apresente problemas de acessibilidade, como barreiras atitudinais, comunicacionais e arquitetônicas, é uma organização preocupada com a inclusão e tem feito esforços contínuos para tentar cumprir a cota e garantir uma inclusão efetiva. Ademais, é importante lembrar que a universidade é parte de uma sociedade e reflete os valores e preconceitos existentes nela, e enquanto a sociedade apresentar estereótipos e barreiras contra as pessoas com deficiência, esses se refletirão nas organizações. Dessa forma, a mudança da visão e da atitude frente a inclusão das pessoas com deficiência nos diversos contextos deve iniciar por um processo de educação e conscientização da sociedade como um todo.

**Palavras-chave:** Cotas. Desenvolvimento Regional. Inclusão. Pessoa com deficiência. Trabalho.

## ABSTRACT

Throughout history, people with disabilities have been excluded and kept on the margins of society without access to basic rights such as education and work. Thus, many policies have been implemented to ensure equal opportunities for all groups in society. One of these policies is Law No. 8,213 of 1991, which establishes the proportional reserve of vacancies for persons with disabilities in organizations with more than 100 employees. However, in spite of many attempts to implement the process of inclusion the people with disabilities, many obstacles are present in the various types of organizations and society as a whole. Among these organizations are higher-education institutions, which have a direct relationship with the development of the region by training professionals through higher education courses, but mainly because it is a field of work that influences social, cultural and economic development. In this way, the present work aimed to know and in details the manifest and latent reasons, which make it difficult to include in the work context of a higher-education institution. Thus, a qualitative research was carried out with a phenomenological approach through the case study at the University of Santa Cruz do Sul (UNISC). Interviews were conducted with three managers and seven disabled workers of the organization, who were analyzed under the Bardin Content Analysis. A profile of UNISC disabled workers was drawn up and three distinct themes were subdivided into categories, the most relevant being Perceptions on the Quota Law, Stereotypes, Discriminatory Prejudice and Barriers in Access. It was realized that UNISC, although not complying with the contracting of people with disabilities in a comprehensive manner and still presents accessibility problems, such as attitudinal, communicational and architectural barriers, is an organization concerned with inclusion and has made continuous efforts to try to meet the quota and guarantee an effective inclusion. In addition, it is important to remember that the university is part of a society and reflects the values and prejudices that exist in it, and as long as society presents stereotypes and barriers against people with disabilities, these will be reflected in organizations. Thus, the change of vision and attitude towards the inclusion of people with disabilities in the various contexts must begin with a process of education and awareness of society as a whole.

**Keywords:** Quotas. Regional development. Inclusion. Disabled person. Job.

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

|  |     |
|--|-----|
| Figura 1 – Diferença entre exclusão, segregação, integração e inclusão-----  | 26  |
| Figura 2 – Diferença entre deficiência, deficiência permanente e incapacidade-----   | 27  |
| Figura 3 – Comparativo das taxas de analfabetismo de pessoas com pelo menos uma das deficiências investigadas no Brasil, em 2000 e 2010, em percentuais----- | 34  |
| Figura 4 – Contratações Formais de pessoas com deficiência de 2007 a 2013-----   | 36  |
| Figura 5 – Setores em que as pessoas com deficiência trabalhavam no Brasil em 2014-----  | 89  |
| Figura 6 – Número de empresas atuadas no Brasil por descumprimento da Lei de Cotas de 2010 a 2015-----   | 95  |
| Figura 7 – Comparativo dos motivos que levam as empresas contratarem pessoas com deficiência, nos anos de 2014, 2015 e 2016-----                             | 98  |
| Figura 8 – Símbolo Internacional de Acesso e suas possíveis configurações-----   | 125 |
| Quadro 1 –Comparativo do número de IES públicas e privadas no Rio Grande do Sul, segundo Censo da Educação Superior dos anos de 2013 e 2015-----             | 68  |
| Quadro 2 – Instituições de Ensino Superior no Rio Grande do Sul, segundo localização, organização acadêmica e categoria administrativa-----                  | 157 |
| Gráfico 1 – Percentual de pessoas por tipo de deficiência, no Brasil-----  | 33  |
| Gráfico 2 – Percentual de pessoas com deficiência por região brasileira, em 2010-----  | 35  |
| Gráfico 3 – Número de docentes que atuavam em IES no Brasil, de 2013 a 2015, por categoria administrativa-----   | 72  |
| Gráfico 4 – Número de técnicos administrativos que atuavam em IES no Brasil, por categoria administrativa, de 2013 a 2015-----                               | 73  |
| Gráfico 5 – Comparativo do número de docentes e técnicos administrativos do RS, por categoria administrativa, nos anos de 2013 e 2015-----                   | 73  |
| Gráfico 6 – Níveis de instrução dos docentes da Universidade de Santa Cruz do Sul-----   | 75  |
| Gráfico 7 – Níveis de instrução dos técnicos administrativos da Universidade de Santa Cruz do Sul-----   | 76  |
| Gráfico 8 – Números absolutos da população total e com deficiência do Rio Grande do Sul, por faixa etária-----   | 81  |
| Gráfico 9 – Percentual da população com deficiência, por grupos de idade, no Brasil-----   | 81  |
| Gráfico 10 – Estado civil dos trabalhadores com deficiência da UNISC-----  | 82  |
| Gráfico 11 – Percentual de trabalhadores com deficiência por tipo de deficiência-----  | 83  |
| Gráfico 12 – Níveis de instrução/escolaridade dos trabalhadores com deficiência da UNISC-----  | 85  |



|   |    |
|---|----|
| Gráfico 13 – Níveis de instrução/escolaridade da população com deficiência do Rio Grande do Sul, com 15 anos ou mais----- | 86 |
| Gráfico 14 – Níveis de instrução/escolaridade da população com deficiência, com 15 anos ou mais, no Brasil-----           | 86 |
| Gráfico 15 – Nível de escolaridade das pessoas com deficiência empregadas no Brasil-----                                  | 87 |
| Gráfico 16 – Anos de trabalho das PcD na UNISC, por intervalo de tempo-----   | 89 |
| Gráfico 17 – Municípios de residência das PcD que trabalham na UNISC-----   | 90 |

## **LISTA DE TABELAS**

Tabela 1 – Pessoas com pelo menos uma deficiência na Região do VRP em 2010-----37

Tabela 2 – Número e percentual de funcionários com deficiência por tipo de cargo ocupado-88

## **LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS**

ABNT – Associação Brasileira de Normas Técnicas

ABRUC – Associação Brasileira das Universidades Comunitárias

AFT – Auditor Fiscal do Trabalho

APAE – Associação dos Pais e Amigos dos Excepcionais

APESC – Associação Pró-Ensino em Santa Cruz do Sul

BPC – Benefício de Prestação Continuada

CAGED – Cadastro Geral de Empregados e Desempregados

CEFET – Centro Federal de Educação Profissional e Tecnológica

CEPRU – Centro de Educação Profissional da UNISC

CFE – Conselho Federal de Educação

CIEE – Centro de Integração Empresa-Escola

CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas

COMUNG – Consórcio das Universidades Comunitárias Gaúchas

CONADE – Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência

CORDE – Coordenadoria Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência

COREDE – CONSELHO Regional de Desenvolvimento

CRAS – Centro de Referência de Assistência Social

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos

DRT – Delegacia Regional do Trabalho

FEBRABAN – Federação Brasileira de Bancos

FIA – Fundação Instituto de Administração

FIERGS – Federação das Indústrias do Estado do Rio Grande do Sul

FISC – Faculdades Integradas de Santa Cruz do Sul

HSC – Hospital Santa Cruz

IBDD – Instituto Brasileiro dos Direitos da Pessoa com Deficiência

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

IES – Instituição de Ensino Superior

INEP – Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira

INSS – Instituto Nacional de Seguridade Social

IPAE – Instituto de Pesquisas Avançadas em Educação

IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada

LIBRAS – Língua Brasileira de Sinais

LOAS – Lei Orgânica da Assistência Social  
MEC – Ministério da Educação  
MERCOSUL – Mercado Comum do Sul  
MPT – Ministério Público do Trabalho  
MTE – Ministério do Trabalho e Emprego  
NBR – Norma Brasileira  
OIT – Organização Internacional do Trabalho  
ONGs – Organizações não Governamentais  
ONU – Organização das Nações Unidas  
PcD – Pessoa com deficiência  
PIB – Produto Interno Bruto  
PPI – Procedimento Prévio Investigatório  
RAIS – Relatório Anual de Informações Sociais  
RH – Recursos Humanos  
RS – Rio Grande do Sul  
SEBRAE – Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas  
SEDH – Secretaria dos Direitos Humanos  
SAI – Símbolo Internacional de Acesso  
SINE – Sistema Nacional de Emprego  
SIT – Secretaria de Inspeção do Trabalho  
SRTE – Superintendência Regional do Trabalho e Emprego  
TAC – Termo de Ajustamento de Conduta  
TCLE – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido  
TEA – Transtorno do Espectro Autista  
UERGS – Universidade Estadual do Rio Grande do Sul  
UFRJ – Universidade Federal do Rio de Janeiro  
UNINTER – Centro Universitário Internacional  
UNISC – Universidade de Santa Cruz do Sul  
UNOPAR – Universidade Norte do Paraná  
USP – Universidade de São Paulo  
VRP – Vale do Rio Pardo

## SUMÁRIO

|  |     |
|--|-----|
| <b>INTRODUÇÃO</b> -----  | 14  |
| <b>2. A PESSOA COM DEFICIÊNCIA E A GARANTIA DE DIREITOS</b> -----  | 23  |
| 2.1 O contexto histórico da deficiência e principais conceitos-----  | 23  |
| 2.2 Retratos da deficiência: dados sobre a realidade das pessoas com deficiência-----  | 32  |
| 2.3 Políticas públicas para a garantia de direitos: a Lei de Cotas-----  | 38  |
| <b>3. A INFLUÊNCIA DA CULTURA ORGANIZACIONAL NA INCLUSÃO DE TRABALHADORES COM DEFICIÊNCIA E AS IMPLICAÇÕES PARA O DESENVOLVIMENTO REGIONAL</b> ----- | 47  |
| 3.1 A importância do trabalho para o sujeito-----  | 47  |
| 3.2 Interfaces do mercado de trabalho com o Desenvolvimento Regional-----  | 53  |
| 3.3 As Instituições de Ensino Superior como campo de trabalho e a influência da cultura organizacional para a inclusão-----                          | 59  |
| <b>4. AS INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR DO RIO GRANDE DO SUL: O CASO DA UNIVERSIDADE DE SANTA CRUZ DO SUL</b> -----                                 | 67  |
| 4.1 O ensino superior no Rio Grande do Sul e a relação com o contexto do trabalho-----   | 67  |
| 4.2 Universidade de Santa Cruz do Sul (UNISC) como Instituição Comunitária-----  | 74  |
| 4.2.1 O perfil das Pessoas com Deficiência que trabalham na UNISC-----   | 79  |
| <b>5. OS CAMINHOS DA INCLUSÃO NA UNIVERSIDADE DE SANTA CRUZ DO SUL: ANÁLISE DAS ENTREVISTAS</b> -----  | 92  |
| 5.1 A Lei de Cotas: percepções e dificuldades para o cumprimento integral da lei-----  | 93  |
| 5.1.1 Categoria 1: Percepções sobre a Lei de Cotas-----  | 95  |
| 5.1.2 Categoria 2: Empecilhos para a contratação de pessoas com deficiência-----   | 99  |
| 5.2 Cultura, trabalho e inclusão: mudança cultural para a inclusão ou inclusão para mudança cultural?-----   | 105 |
| 5.2.1 Categoria 1: Os estereótipos enfrentados pelas pessoas com deficiência-----  | 108 |
| 5.2.2 Categoria 2: Preconceito discriminativo-----   | 112 |
| 5.2.3 Categoria 3: Satisfação/insatisfação da pessoa com deficiência com o seu trabalho-----   | 120 |
| 5.2.4 Categoria 4: Visão dos gestores sobre o trabalho realizado pelas PcD-----  | 123 |
| 5.3 Acessibilidade: garantia de igualdade para todos?-----   | 125 |

|  |            |
|--|------------|
| 5.3.1 Categoria 1: As barreiras da acessibilidade na UNISC-----  | 127        |
| <b>CONSIDERAÇÕES FINAIS-----</b>   | <b>131</b> |
| <b>REFERÊNCIAS-----</b>  | <b>135</b> |
| <b>ANEXOS-----</b>   | <b>149</b> |
| Anexo A - Roteiros de entrevista com PcD-----  | 149        |
| Anexo B - Roteiros de entrevista com gestor-----   | 150        |
| Anexo C - Roteiros para pesquisa sobre o perfil das PcD-----   | 151        |
| Anexo D - Termo de consentimento livre e esclarecido-----  | 152        |
| Anexo E – Parecer do Comitê de Ética em Pesquisa-----  | 154        |
| Anexo F - Quadro 1: Instituições de Ensino Superior no Rio Grande do Sul, segundo localização, organização acadêmica e categoria administrativa----- | 157        |

## 1. INTRODUÇÃO

O Capitalismo e a globalização promoveram rápidas transformações na dinâmica do mercado de trabalho, na organização do trabalho, e nas exigências de competências dos trabalhadores. (MARTINS, 2005). Além disso, a competitividade no mercado de trabalho exige a exclusão de alguns e a inclusão de outros para que sejam estabelecidos parâmetros de oposição, que forcem os trabalhadores a se sobressaírem perante os demais para que não sejam rejeitados e excluídos. (ANTUNES, 2002).

Destarte, ao perguntar para as pessoas por que elas trabalham, as respostas geralmente são: “para nos manter vivos, ganhar dinheiro, deixar algo para os filhos ou para garantir uma boa aposentadoria”. Todavia, percebe-se que o trabalho deixou de ser um meio e se tornou um fim em si mesmo, que ocupa todo o tempo do indivíduo. Não se trata mais da necessidade de subsistência, mas de trabalhar porque todos trabalham. Tornou-se uma atividade tão natural que as pessoas não percebem sua influência como constituinte da sociedade, mas todos concordam que o desemprego faz o sujeito se sentir alheio a algo que pode dar sentido à vida. (CARMO, 2005, p. 130).

O trabalho é o principal meio pelo qual o indivíduo pode obter autoestima, valorização, respeito, poder e satisfação; seja pelo salário, seja pelo reconhecimento recebido pelo seu trabalho. (ALMEIDA, 1995). Entretanto, no contexto do mercado de trabalho cada vez mais globalizado, o acirramento da competição obriga as empresas a buscarem trabalhadores cada vez mais ágeis e autônomos para se manterem competitivas, e os trabalhadores têm de competir para conseguir um emprego. (ARAÚJO; TOMEI, 2011).

Nesse sentido, aqueles que não se sobressaem ou que necessitam de um local de trabalho adaptado, não são aceitos no universo organizacional e têm seus saberes e sua singularidade rejeitados, restando-lhes muitas vezes a submissão ao trabalho precarizado, flexível, terceirizado e desregulamentado (ANTUNES, 2002), ou o desemprego; o que traz em seu bojo o sentimento de fracasso e inferioridade para o indivíduo.

Ademais, essa competição feroz limita as oportunidades de entrar no mercado de trabalho, tornando o desemprego um processo assustador para a população em geral. A situação é ainda mais complicada se pensarmos no grupo populacional específico das pessoas com deficiência (PcD), que é o foco deste trabalho, pois estas ainda têm de lidar com o preconceito mascarado das organizações, que minimiza ainda mais suas chances de inclusão.

Como pessoa com deficiência se considera “aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais

barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas”. (BRASIL, 2015, p. 01).

Assim, a capacidade que uma sociedade tem de lidar com as diferenças que a compõe se refere diretamente a sua cultura, e desta forma, "a inclusão social deixa de ser uma preocupação a ser dividida entre governantes, especialistas e um grupo delimitado de cidadãos com alguma diferença, e passa a ser uma questão fundamental da sociedade". Neste contexto, o governo brasileiro tem implementado políticas públicas que visam garantir a inclusão das PcD nos diferentes contextos da sociedade. São as políticas inclusivas, também conhecidas como ações afirmativas, que apontam para importantes avanços na democratização da sociedade e começam a materializar espaços sociais menos excludentes. (BRASIL, 2005, p. 07).

Entre estas políticas inclusivas, destaca-se a Lei 8.213, conhecida como Lei de Cotas, que foi criada em 1991 e visa garantir a inclusão das PcD no mercado de trabalho, proporcionalmente ao número total de funcionários da organização. (BRASIL, 1991). Entretanto, mesmo com essa lei, a inclusão não está garantida, pois a histórica exclusão escolar limita a chance de concorrência das PcD com as que não tem deficiência, que tiveram livre acesso à educação, e em tese, estariam mais preparadas profissionalmente.

Além disso, a dificuldade de implementação desta lei pode ser verificada no fato de que, em 2010, viviam no Brasil 45.606.048 habitantes com pelo menos uma deficiência, segundo dados do Censo Demográfico de 2010, realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), e destes, 44.073.377 estavam em idade ativa, mas 23,7 milhões não estavam trabalhando. Destarte, existem diferenças de salário para a pessoa com deficiência, em comparação com dados sobre pessoas sem deficiência. Entre as pessoas com mais de 10 anos que se declaram com deficiência e têm algum tipo de trabalho, 46,4% ganha no máximo um salário mínimo, enquanto que quem possui deficiência mental ou motora tem renda entre meio e um salário mínimo, ou seja, a maioria das PcD ou está desempregada, ou está concentrada em níveis de instrução e de rendimento muito baixos. (BRASIL, 2012b).

Sob essa perspectiva, a Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, mais conhecida como Estatuto da Pessoa com Deficiência, que reúne todo o contexto de direitos da PcD, reforçando o papel do Estado e da sociedade para a garantia da inclusão. Da mesma forma, propicia uma ampliação da visão sobre a deficiência, que deve ser avaliada de forma biopsicossocial, por equipe multiprofissional e interdisciplinar. Além disso, prevê no artigo 34, alínea 1º, que todas “as pessoas jurídicas de direito público,



privado ou de qualquer natureza são obrigadas a garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos” (BRASIL, 2015), reavivando a discussão sobre a Lei de Cotas.

Ademais, o campo da inclusão se fundamenta na concepção de diferenças, em torno das singularidades dos sujeitos que acessam a política inclusiva, e por isso é preciso procurar formas para evitar que ela se torne apenas um instrumento de classificação/seleção, que reduz os sujeitos a marcas mais ou menos identitárias de uma deficiência. (BRASIL, 2005). Isso torna a inclusão um desafio intelectual, principalmente por haver carência de estudos nesse campo, o que impede uma discussão técnica acerca dos empecilhos que se colocam frente a participação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. (PASTORE, 2000).

Doval (2006) defende que inserir a PcD no mercado de trabalho remete à discussão das práticas de gestão das organizações capitalistas, principalmente no que tange à ética e à responsabilidade social. O aumento de projetos, ações sociais e assistenciais, e a criação de Organizações não governamentais (ONGs), indicam que tem se voltado um olhar mais apurado para esta área, o que, contudo, não tem sido suficiente, visto que a criação de legislação e ações pontuais não geram mudanças culturais, de paradigmas e nas dinâmicas regionais e organizacionais.

Assim, a cultura organizacional e as práticas de gestão têm papel decisivo para garantir ou não a inclusão, pois cada organização possui uma cultura própria, através da qual cria seu perfil e controla o comportamento de seus membros, e cada um destes também possui sua própria cultura e personalidade, que influenciará na sua integração e aceitação na organização. (MARRAS, 2001).

Todavia, as políticas de inclusão não levam em conta estas diferentes realidades organizacionais, consolidando-se como uma política de ação *top-down*, que se impõe a todas as organizações da mesma forma. Nesse sentido, todas as organizações, com conceitos e preconceitos mais ou menos arraigados, têm de cumprir a Lei de Cotas, o que cria a obrigatoriedade da aceitação da inclusão, à qual as instituições oferecem diferentes tipos de resistência. Essa inclusão forçada pode causar uma inserção segregadora e não inclusiva.

De forma geral, todas as organizações apresentam dificuldades na implementação da Lei de Cotas, e nesse sentido, cabe voltar o olhar para as Instituições de Ensino Superior (IES), que devem efetivar duas políticas afirmativas, sendo a primeira a Lei de Cotas e a segunda a Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012, que refere a reserva de vagas acadêmicas para PcD. Nesse sentido, as IES sofrem a influência de duas políticas de ação *top-down*, que se impõe

sobre sua cultura organizacional, o que gera uma dupla dificuldade de implementação que faz com que elas acabem focando na Lei nº 12.711, mais recente.

Cabe salientar que as IES possuem um papel de potencial mobilizadoras de capital social e articuladoras dos atores sociais, políticos e econômicos da região. Com a influência das políticas afirmativas sobre elas, torna-se imprescindível conhecer os meandros da inclusão nestas organizações, pois elas podem exercer uma liderança efetiva em escala regional, tanto para buscar o desenvolvimento social e econômico da região, como para defender a criação e efetivação das políticas públicas, como as inclusivas. (BANDEIRA, 2004).

Nessa perspectiva, diversas pesquisas acerca da inclusão de PcD no mercado de trabalho têm sido realizadas, como a de Lobato (2009), que entrevistou dez funcionários do setor de recursos humanos e doze funcionários com deficiência, de nove empresas diferentes, para sua dissertação de mestrado em Educação Inclusiva. Seu objetivo foi avaliar as implicações da Lei de Cotas na criação de oportunidades de trabalho para as PcD, de acordo com o paradigma da inclusão. Seus resultados demonstraram que a contratação das PcD é forçada, e somente ocorre pela obrigatoriedade da lei e pela fiscalização realizada pelo Ministério Público do Trabalho. Um reflexo disso é a seleção entre as PcD para as deficiências aceitáveis pela empresa, sendo os principais excluídos os cadeirantes, que necessitariam de adaptação do ambiente de trabalho.

Além desta, muitas outras pesquisas têm se efetivado sobre o tema da inclusão no trabalho, mas se referem principalmente às organizações não educativas (TANAKA, MANZINI, 2005; CARNEIRO; RIBEIRO, 2008; KIRCH; DIEHL, 2014). Já os trabalhos e pesquisas realizadas em organizações educativas se referem, majoritariamente, à inclusão de PcD como acadêmicos (PEREIRA, 2008; DUARTE, 2009; PIECZKOWSKI, 2012; CAMPOS, 2014), limitando-se a visão dessas organizações como formadoras de trabalhadores.

Nesse sentido, buscando ampliar essa visão limitadora das IES como formadoras de trabalhadores, foca-se no mercado de trabalho competitivo do qual fazem parte, e como tal, assumem um papel crucial para o desenvolvimento social, cultural e econômico das regiões. Assim, a pesquisa teve como problema: *Qual a percepção de gestores e trabalhadores com deficiência de uma Instituição de Ensino Superior Comunitária do Rio Grande do Sul sobre a implementação da Lei de Cotas (Lei 8.213)?*

Buscando elucidar esta questão, estipulou-se como objetivo geral analisar a percepção de gestores e trabalhadores com deficiência de IES sobre a Lei de cotas e as formas de implementação dessa Lei em sua instituição. Os objetivos específicos desmembram o objetivo geral ao se propor a: analisar a percepção dos trabalhadores com deficiência sobre a Lei de

Cotas e a sua inserção na IES; compreender a visão dos gestores desta instituição sobre a Lei de Cotas e a inclusão de PcD; investigar o perfil profissional das PcD que ocupam as vagas nesta instituição; e verificar a relação da implementação da Lei de Cotas com a forma de gestão e cultura organizacional da IES.

Na definição do marco teórico-metodológico optou-se pela Fenomenologia, que se ancora em um percurso metodológico qualitativo, que foca na compreensão da dinâmica das relações sociais, estudando o universo de significados, crenças, aspirações, valores e atitudes que fazem parte do conjunto de fenômenos humanos formadores da realidade social. (MINAYO, 2010). O foco da investigação fenomenológica é a experiência vivida no cotidiano e as formas de viver, fazer, agir e pensar, sendo especialmente aplicada quando se pretende dar destaque para a experiência de vida das pessoas (SILVEIRA; FISHER; OLIVIER, 2010) e compreender qual a percepção destas sobre os fenômenos nos diferentes contextos.

Quanto às técnicas de pesquisa, inicialmente se propunha um estudo de caso múltiplo, que incluiria todas as Instituições de Ensino Superior do Vale do Rio Pardo, a constar: Universidade de Santa Cruz do Sul (UNISC); Universidade Estadual do Rio Grande do Sul (UERGS); Universidade do Norte do Paraná (UNOPAR); Centro Universitário Internacional (UNINTER); e a Faculdade Dom Alberto.

Contudo, representante da UNINTER referiu ser um agente com razão jurídica sem vínculo com a sede em Curitiba, e por ter poucos funcionários não se enquadraria na Lei de Cotas, que abrange Organizações acima de 100 trabalhadores. Já a representante da UNOPAR referiu que a Organização não tem funcionários com deficiência, que estão abertos a recebê-los, mas não saberia como seria na prática, pois não tem uma opinião formada sobre isso, e se absteria de participar da pesquisa por acreditar que não poderia contribuir com a mesma.

Por outro lado, a Faculdade Dom Alberto, após um longo tempo de espera por resposta, se recusou a participar da pesquisa sem maiores explicações. Na UERGS a resposta foi rápida e positiva para a realização da pesquisa na unidade de Santa Cruz do Sul. Contudo, a unidade não possui funcionário com deficiência e por isso decidiu-se por abranger a UERGS como um todo. Entretanto, não se obteve um retorno sobre a solicitação, não sendo possível sua inclusão como campo de estudo. A UNISC, até por ser a instituição proponente, aceitou-a de pronto, ficando então como estudo de caso único, que segundo Yin (2005, p.32) é “uma investigação empírica que investiga um fenômeno contemporâneo dentro do seu contexto de vida real, especialmente quando os limites entre o fenômeno e o contexto não estão claramente definidos”.

Além disso, foi realizada pesquisa documental, que segundo Gil (1994), utiliza materiais que ainda não receberam tratamento analítico, ou que podem ser reelaborados de acordo com os objetivos da pesquisa. Trabalhou-se com arquivos públicos, como a Lei de Cotas; fontes estatísticas, como dados do Censo Demográfico do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), e documento fornecido pela universidade pesquisada com informações sobre o perfil profissional das pessoas com deficiência que trabalham nessa IES.

Ademais, para a obtenção dos dados empíricos, foram realizadas entrevistas, instrumentos por excelência no campo da investigação social, e muito úteis na abordagem fenomenológica, pois o contato face a face possibilita compreender a experiência do entrevistado, sua construção de mundo e os sentidos atribuídos ao tema pesquisado. (MARCONI; LAKATOS, 2008). Utilizaram-se roteiros de entrevista semiestruturada, construídos de acordo com os objetivos traçados, que podem ser verificados nos anexos A e B.

Por se tratar de pesquisa com seres humanos, a mesma esteve sujeita aos preceitos da Resolução 466/12 do Conselho Nacional de Saúde, sobre as Diretrizes e Normas Regulamentadoras de pesquisa envolvendo seres humanos, e por isso, passou por avaliação do Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade de Santa Cruz do Sul, onde foi aprovado sob o número CAAE: 57481416.3.0000.5343, cujo parecer consta no anexo E. Além disto, todos os entrevistados consentiram em participar mediante assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), que consta em anexo.

Como sujeitos da pesquisa foram entrevistadas sete pessoas com deficiência que trabalham na Universidade de Santa Cruz do Sul, sendo cinco mulheres e dois homens. A faixa etária oscila entre 29 a 60 anos, e no nível de escolaridade a variação foi do ensino fundamental incompleto (01), passando pelo ensino superior incompleto (04), especialização (01), até o mestrado (01). Buscou-se abarcar diferentes tipos de deficiência por acreditar-se que as barreiras e dificuldades para cada um deles são diferentes. Todavia, o tipo de deficiência predominante entre os entrevistados é a auditiva, sendo um com surdez total e dois com deficiência auditiva. Os outros entrevistados apresentam deficiências diversas, sendo Autismo, Deficiência Física, Nanismo e Tetraplegia.

Além disso, foram entrevistados três gestores da organização, sendo dois de recursos humanos e um gestor direto de pessoa com deficiência. A interlocução inicial com os entrevistados se deu através do setor de Recursos Humanos da Universidade, que encaminhou e-mail para diversos trabalhadores com deficiência explicitando os objetivos e convidando para participação na pesquisa. Assim, obtiveram-se retornos de pessoas interessadas em contribuir

com o estudo, mas com deficiências semelhantes, o que explica a predominância das dificuldades de audição entre os entrevistados.

Todas as entrevistas foram realizadas em dia e horário previamente agendados, de acordo com a disponibilidade dos participantes. As mesmas foram gravadas e transcritas para análise do material, e após a transcrição as gravações foram deletadas, para segurança dos entrevistados. A análise e a interpretação dos dados se deu pela Análise de Conteúdo, que "visa aos produtos da ação humana, estando voltada para o estudo das ideias e não das palavras em si", e por isso objetiva compreender os conteúdos manifestos e ocultos presentes nos discursos. Além disso, seu campo de aplicação inclui conteúdos ideológicos do discurso; avaliação de comportamentos; diferenças culturais; reação a fatos; repertório semântico ou sintático; universo vocabular; análise de estereótipos; e detecção de intenções. (LEOPARDI, *et al*, 2001, p. 117).

De acordo com o conteúdo das entrevistas foram estabelecidas categorias de análise, observando-se a temática percebida e os objetivos da pesquisa. Essa categorização baseada na análise de conteúdo abrangeu três fases principais: o estabelecimento de unidades de análise; a determinação das categorias de análise, como subjetividade e percepção; e a seleção de uma amostra do material de análise. (MARCONI; LAKATOS, 2008).

No que tange aos dados oriundos da pesquisa documental, os descritivos e qualitativos também foram analisados segundo a análise de conteúdo, e os dados quantitativos constituíram gráficos e tabelas, que possibilitam a melhor disposição, descrição e compreensão dos fenômenos.

Buscou-se informações sobre a contratação de pessoas com deficiência junto ao Sistema Nacional de Emprego (SINE) de Santa Cruz do Sul, visto que, de acordo com Brasil (2014a), é função do SINE fazer a intermediação de mão de obra da pessoa com deficiência, buscar vagas e conscientizar o empregador, cadastrar o trabalhador e encaminhar para vagas de emprego, independente de possuir Benefício de Prestação Continuada (BPC) ou não, e prestar atendimento à PcD na aprendizagem. Contudo, após envio de três e-mails e duas visitas ao local para conversa com o responsável, o pedido não foi atendido.

Com o mesmo intuito, contactou-se o Centro de Integração Empresa-Escola (CIEE) do município, requerendo informações sobre contratos de estágios e aprendizagem para pessoas com deficiência. Entretanto, a solicitação também não reverberou e ficou sem retorno.

O estudo aqui proposto se justificou por buscar conhecer a realidade, explorando-a em seus diversos contextos e discursos, dimensionando as dinâmicas e processos rígidos,

arraigados, que fazem com que as mudanças não ocorram, mesmo quando existem leis que a exigem, pois como diz Pastore (2000), a pessoa deixa de ser deficiente quando a sociedade proporciona condições adequadas para sua vida e seu trabalho.

Assim, a presente pesquisa se propôs a discutir sobre os obstáculos impeditivos da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, indo diretamente ao cerne da questão, à percepção e concepção que os responsáveis pelos processos seletivos das organizações têm sobre a Lei de Cotas, e como isso interfere no processo de inclusão. Ademais, demonstrou sua relevância ao propor a ampliação da visão sobre a inclusão das PcD nas universidades, para além da tão discutida inserção acadêmica, focando as universidades não como formadoras de trabalhadores, mas como campo de trabalho atrelado ao mercado competitivo.

Nesse sentido, a pesquisa se insere no âmbito do desenvolvimento regional, pois este, ao suplantado o paradigma dominante de crescimento econômico, não admite o desenvolvimento somente sob o aspecto econômico, visto que, para que ocorra o desenvolvimento de uma região, é necessário que antes, ou paralelamente, ocorra o desenvolvimento das pessoas, dos atores sociais implicados com esta região. Assim, os avanços e mudanças em determinada área, neste caso na área da inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, só são alcançados, quando realizados estudos aprofundados sobre as questões sociais emergentes, sobre os atores e discursos sociais envolvidos e sobre as dinâmicas que mantêm a realidade estática.

Estruturalmente, a primeira parte do trabalho se propõe a introduzir o tema da deficiência e das dificuldades enfrentadas pelas pessoas com deficiência; retrata o percurso metodológico percorrido; e apresenta um breve panorama sobre o contexto do mercado de trabalho, que será apresentado de forma mais aprofundada nos próximos capítulos.

O capítulo dois, intitulado “A pessoa com deficiência e a garantia de direitos” objetiva dar maior visibilidade a um grupo historicamente considerado invisível: das pessoas com deficiência. Na primeira seção, sobre “O contexto histórico da deficiência e principais conceitos e concepções”, retratam-se as tratativas, estigmas e conceitos destinados a esse grupo através da história, com foco nas mudanças ocorridas lenta e gradativamente ao longo do tempo. A segunda seção, denominada “Retratos da deficiência: dados sobre a realidade das pessoas com deficiência”, destina-se a apresentar a realidade brasileira das PcD, com dados quantitativos do Censo Demográfico brasileiro. Posteriormente, a seção “Políticas públicas para a garantia de direitos: a Lei de Cotas” discute quais as formas possíveis para a garantia de direitos das PcD.

O capítulo três, nomeado de “A influência da cultura organizacional na inclusão de trabalhadores com deficiência e as implicações para o Desenvolvimento Regional”, apresenta na primeira seção “A importância do trabalho para o sujeito”, o conceito e a importância do trabalho historicamente, e as formas de subjetivação e construção de identidade do sujeito perante o contexto do trabalho. Na sequência, a seção “Interfaces do mercado de trabalho com o Desenvolvimento Regional” remete à discussão sobre a forma como o funcionamento do mercado de trabalho afeta o desenvolvimento de uma região e reforça a importância da Lei de Cotas e da inclusão para o desenvolvimento. Já a seção “As Instituições de Ensino Superior como campo de trabalho e a influência da cultura organizacional para a inclusão” demonstra a aproximação dos diferentes temas, de forma a discutir a inclusão da PcD como trabalhadora em IES, e a influência da cultura organizacional para barrar ou facilitar essa inclusão.

O quarto capítulo chamado “As Instituições de Ensino Superior do Rio Grande do Sul: o caso da Universidade de Santa Cruz do Sul”, apresenta duas sessões. A primeira se refere ao “Ensino superior no Rio Grande do Sul e a relação com o contexto do trabalho” e a segunda discute a “Universidade de Santa Cruz do Sul (UNISC) como Instituição Comunitária”, apresentando um subitem que versa sobre “O perfil das Pessoas com Deficiência que trabalham na UNISC”.

O quinto capítulo “Os Caminhos da inclusão na Universidade de Santa Cruz Do Sul: análise das entrevistas” apresenta os dados obtidos pela pesquisa empírica e sua análise. A primeira seção se refere a primeira temática discutida e se chama “A Lei de Cotas: percepções e dificuldades para o cumprimento integral da lei”, em que se apresentam duas categorias de análise, que são: “Percepções sobre a Lei de Cotas”; e “Empecilhos para a contratação de pessoas com deficiência”. A segunda seção trata da segunda temática, se intitula “Cultura, trabalho e inclusão: mudança cultural para a inclusão ou inclusão para mudança cultural?”, e se subdivide em quatro categorias: “Os estereótipos enfrentados pelas pessoas com deficiência”; “Preconceito discriminativo”; “Satisfação/insatisfação da pessoa com deficiência com o seu trabalho”; e “Visão dos gestores sobre o trabalho realizado pelas PcD”. A terceira temática trata da “Acessibilidade: garantia de igualdade para todos?”, e sua categoria de análise apresenta “As barreiras da acessibilidade na UNISC”.

Finalmente, conclui-se com as considerações finais e reflexões sobre o tema da inclusão e sobre os dados da pesquisa.

## **2. A PESSOA COM DEFICIÊNCIA E A GARANTIA DE DIREITOS**

### **2.1 O contexto histórico da deficiência e principais conceitos**

A história e os conceitos utilizados são as ferramentas teóricas com que se transforma a realidade, pois o posicionamento diante de um determinado fenômeno e a direção do trabalho ocorre de acordo com as ideias e concepções teóricas que o fundamentam. Contudo, as teorias e conceitos não são neutros ou isentos de valores, principalmente quando o objeto de estudo é o ser humano. (BRASIL, 2005). Por isso, busca-se elucidar o contexto histórico do tema abordado e os principais conceitos que precisam ser esclarecidos para a compreensão da problemática.

Historicamente, a trajetória das pessoas com deficiência (PcD) é marcada por preconceitos e lutas na tentativa de garantir seus direitos, sendo que a forma como eram e são tratadas, varia de acordo com a cultura de cada sociedade. (FERNANDES; SCHLESENER; MOSQUERA, 2011).

Na Antiguidade, as PcD eram exterminadas, pois se acreditava que eram amaldiçoadas. Na Idade Média, ocorreram mudanças no comportamento da sociedade para com as PcD, influenciada pela Igreja Católica, que considerava todos como criaturas de Deus; o que as libertou da morte para entregá-las ao abandono e a caridade alheia para sua sobrevivência. (FEBRABAN, 2006).

No século XVIII, as deficiências eram associadas ao misticismo. (SOUZA *et al.*, 2013). Ainda neste século, com o início da Revolução Industrial que se caracterizava pela passagem da manufatura à indústria mecânica, o trabalho era exercido em condições precárias e por isso ocasionava acidentes mutiladores e doenças. Destarte, criou-se o Direito de Trabalho e um sistema de seguridade social mais eficiente, trazendo à tona a questão da habilitação e da reabilitação da pessoa com deficiência, pois assim ela podia ser força de trabalho. (FERNANDES; SCHLESENER; MOSQUERA, 2011).

No século XIX, ainda sob as repercussões do Iluminismo, surgiu a preocupação humanitária em relação às pessoas com deficiência e a criação de instituições para atendê-las. (SOUZA *et al.*, 2013). Percebe-se aí uma grande mudança para as PcD, pois abrolha uma atenção especializada, tanto em instituições como em hospitais e abrigos; tendo início também os estudos sobre os problemas de cada deficiência. (FERNANDES; SCHLESENER; MOSQUERA, 2011).

No Brasil, o atendimento escolar especial para as pessoas com deficiência iniciou no município do Rio de Janeiro/RJ com a criação do Imperial Instituto dos Meninos Cegos,



atualmente nomeado de Instituto Benjamin Constant. Isto se deu pelo Decreto Imperial nº 1.428 do Imperador Dom Pedro II, em 12 de setembro de 1854. Já em 26 de setembro de 1857, o Imperador fundou o Imperial Instituto de Surdos-Mudos, também no município do Rio de Janeiro/RJ, que atendia pessoas de todo o país, a maioria abandonada pelas famílias, atualmente Instituto Nacional de Educação de Surdos (INES). (FERNANDES; SCHLESENER; MOSQUERA, 2011).

Já no século XX, com o surgimento da Declaração Universal dos Direitos Humanos em 1948, iniciaram-se os primeiros movimentos norteados pelas críticas à discriminação, que foram organizados pelas famílias das pessoas com deficiência. (FERNANDES; SCHLESENER; MOSQUERA, 2011). No ano de 1954, no município do Rio de Janeiro/RJ, é fundada a primeira Associação dos Pais e Amigos dos Excepcionais (APAE) do país, e as primeiras clínicas de reabilitação, que buscavam restituir a "normalidade" com atendimento terapêutico. Nessa época, as PcD ainda eram vistas como inválidas e incapazes, e por isso, consideradas dispensáveis ou mesmo indesejáveis para a sociedade. (SOUZA *et al.*, 2013).

Assim, a visão sobre as PcD passa por um processo de mudança que se inicia a partir de 1981, quando começa a surgir a conscientização sobre uma sociedade inclusiva com a declaração deste ano, pela Organização das Nações Unidas (ONU), como o Ano Internacional da Pessoa Deficiente. (SOUZA *et al.*, 2013). Ademais, o século XX trouxe avanços importantes para as pessoas com deficiência, principalmente com relação às técnicas, como cadeiras de rodas, bengalas e sistema de ensino para surdos e cegos. (FERNANDES; SCHLESENER; MOSQUERA, 2011).

Nesse contexto, a Conferência Mundial para Todos, ocorrida em Jomtien em 1990, que alertava para a necessidade da universalização do ensino; a Conferência Mundial sobre Necessidades Educativas Especiais: Acesso e Qualidade, em 1994, onde foi construída a Declaração de Salamanca (definida como um consenso mundial sobre a forma de abordar o tema da deficiência); e o movimento dos grupos de PcD pela igualdade de direitos, fizeram com que ocorressem mudanças nos termos utilizados para definir essas pessoas, e a sociedade passou a utilizar termos “politicamente corretos” como: “pessoas excepcionais, com necessidades especiais, portadoras de deficiência, portadoras de necessidades especiais”. (MATARAZZO, 2009, p. 14).

No que tange ao contexto institucional de atendimento, em 1989, foi editada a Lei nº 7.853, que dispõe sobre o apoio às pessoas com deficiência, sua integração social, e sobre a Coordenadoria Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (CORDE).

Contudo, a CORDE só foi instituída em 1993 (BRASIL, 2012c), sendo a responsável pela gestão das políticas voltadas à integração das PcD, na tentativa de defender os direitos e promover a cidadania dessas pessoas. Sua atuação perpassa pela “elaboração de normas e regulação das ações da área no âmbito federal e na articulação das políticas públicas, tanto na esfera federal como em outras esferas governamentais”. Inicialmente a CORDE foi subordinada à Presidência da República e dotada de autonomia administrativa e financeira, que lhe permitia formular os planos, programas e projetos pertencentes à Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência. (IPEA, 2007, p. 252).

Contudo, em 1992, a CORDE foi transferida para o Ministério do Bem-Estar Social, passando a ter uma atuação marcadamente assistencial. Em 1995 migrou para a Secretaria dos Direitos da Cidadania, ligada ao Ministério da Justiça, diminuindo seu caráter assistencial e lhe garantindo ênfase na atenção integral à pessoa. Em 1999 foi vinculada à Secretaria dos Direitos Humanos (SEDH), onde encontrou dificuldades para efetivar sua missão institucional por estar em uma posição intermediária na hierarquia ministerial. (IPEA, 2007). Por esse motivo, em 2003 foi vinculada diretamente à Presidência da República, sendo elevada à condição de Subsecretaria Nacional em 2009, e de Secretaria Nacional em 2010. (BRASIL, 2012c).

Por outro lado, “a Corde conta com o assessoramento de um órgão colegiado, o Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência (CONADE), órgão superior de deliberação colegiada, criado em 1999 no âmbito do Ministério da Justiça”. O CONADE presta assessoria para a criação dos conselhos estaduais e municipais de defesa dos direitos das pessoas com deficiências (IPEA, 2007, p. 252), ampliando o alcance da política e facilitando a luta pelos direitos das PcD nas diferentes esferas governamentais.

Nesse contexto, no início do século XXI, “as discussões sobre o tema deficiência começam a ter como base não mais o modelo clínico, mas o modelo social, com implicações econômicas, culturais e de direitos humanos”. (SOUZA, *et al*, 2013, p. 170). Portanto, a visão tradicional que propunha atenção filantrópica passou a introduzir a noção de inclusão e participação, com direito a todos os serviços públicos. (IPEA, 2007).

Sob essa nova perspectiva, realizou-se a I Conferência Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência em maio de 2006, com o objetivo de analisar os obstáculos e avanços da Política Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência. Inicialmente ocorreram etapas municipais e estaduais, em que foram eleitos 1.100 delegados para a Conferência Nacional, que teve caráter deliberativo, discutiu questões relativas ao tema, como o processo

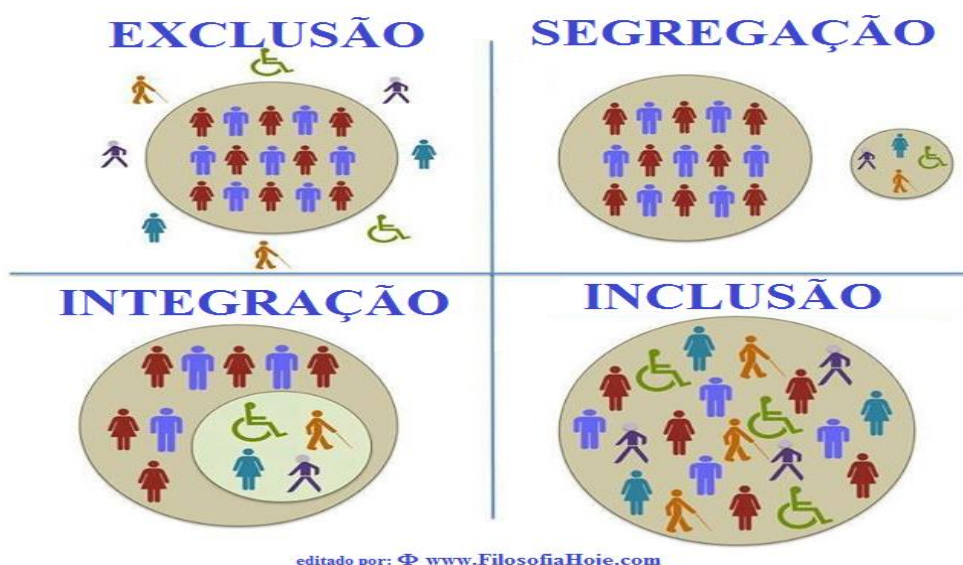
de inclusão e a acessibilidade e levantou um grande número de propostas para garantia dos direitos das PcD. (IPEA, 2007).

Ainda em 2006, a Organização dos Estados Americanos (OEA), após uma Assembleia Geral, deu início à “Década das Américas: pelos Direitos e pela Dignidade das Pessoas Com Deficiência”, que, sob o lema “Igualdade, dignidade e participação”, objetiva:

que nesse período sejam empreendidos programas, planos e ações para alcançar a inclusão e a participação plena em todos os aspectos da sociedade pelas pessoas com deficiência; que se executem programas sociais, políticos, econômicos, culturais e de desenvolvimento, destinados a alcançar a equiparação de oportunidades para com os demais cidadãos; e que se promovam medidas efetivas para a prevenção de novas deficiências, assim como o acesso aos serviços de reabilitação. (IPEA, 2007, p. 253).

Deste modo, ocorreram mudanças na forma de ver e tratar as PcD, passando historicamente da exclusão para a segregação, daí para o processo de integração e atualmente para o processo da inclusão, embora todas ainda coexistam. Essas diferentes fases são demonstradas na Figura 1.

**Figura 1 - Diferença entre exclusão, segregação, integração e inclusão.**



Fonte: GOULART, 2014.

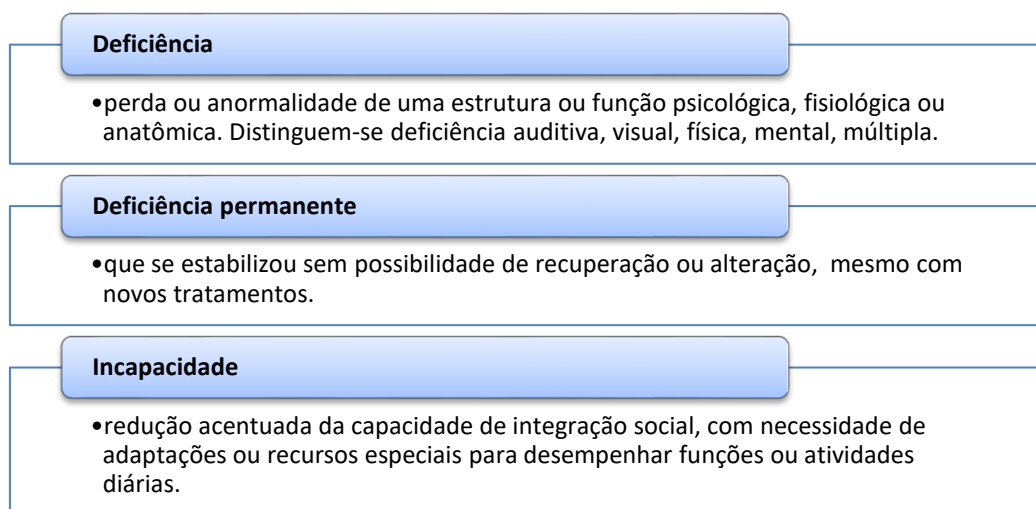
Para uma melhor aceção dessas fases, Sasaki (2005, p. 59) apresenta a seguinte definição: Exclusão: a pessoa com deficiência não tinha nenhum acesso ao mercado de trabalho, e o seu trabalho era visto como uma exploração que deveria ser condenada por lei. Segregação: trata-se da oferta de trabalho, e não de emprego, com predomínio de sentimento paternalista e de lucro fácil, pois era uma mão-de-obra barata e sem vínculo empregatício. Integração: as PcD

são admitidas em órgãos públicos e empresas particulares, "desde que tenham qualificação profissional e consigam utilizar os espaços físicos e os equipamentos das empresas", sem ou com pouquíssimas modificações no ambiente. Inclusão: enfatiza-se o valor da diversidade humana e a adaptação dos espaços e equipamentos da empresa para receber a pessoa com deficiência.

Nessa nova perspectiva da inclusão, o termo "pessoa com necessidades especiais" passou a ser utilizado em um sentido mais amplo, abrangendo as pessoas com deficiência, os idosos, as gestantes, e qualquer situação que implique tratamento diferenciado; o que motivou o recente e atual uso da expressão "pessoa com deficiência" ou PcD (BRASIL, 2007, p. 22), que é utilizada ao longo deste trabalho.

Quanto à definição do termo deficiência, o CONADE, através do Decreto nº 5.926/04, apresenta uma diferenciação entre deficiência, deficiência permanente e incapacidade, conforme consta na Figura 2, que é bastante esclarecedora.

**Figura 2 - Diferença entre deficiência, deficiência permanente e incapacidade**



Fonte: Criada pela autora com base nos dados de BRASIL, 2007.

Além disso, existem duas normas internacionais ratificadas no Brasil, o que lhes confere status de leis nacionais, que são a Convenção nº 159/83 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Pessoas Portadoras de Deficiência (Convenção da Guatemala), promulgada pelo Decreto nº 3.956, de 8 de outubro de 2001. Ambas apresentam, para fins de proteção legal, a seguinte definição de deficiência: "[...] limitação física, mental, sensorial ou

múltipla, que incapacite a pessoa para o exercício de atividades normais da vida e que, em razão dessa incapacitação, a pessoa tenha dificuldades de inserção social. (BRASIL, 2014).

Destarte, a deficiência é subdividida em tipos, que são: deficiência física (Amputação, Paraplegia, Paraparesia, Monoplegia, Monoparesia, Tetraplegia, Tetraparesia, Triplegia, Triparesia, Hemiplegia, Hemiparesia, Paralisia Cerebral, Nanismo); deficiência auditiva; deficiência visual; deficiência mental; e deficiência múltipla. (BRASIL, 2014).

Ademais, "[...] a deficiência na língua portuguesa, será sempre sinônimo de insuficiência, de falta, de carência e, por extensão de sentido, de perda de valor, falha, fraqueza, imperfeição. A palavra representa e estabelece a imagem". (RIBAS 2007, p. 12). De forma geral, todos enfrentam dificuldades, mas as pessoas com deficiência, que necessitam de alguma adaptação para desenvolverem seu trabalho, enfrentam ainda mais barreiras, sendo que uma parte delas está relacionada às limitações e redução de capacidades próprias da deficiência, enquanto a maior parte delas decorre do meio social, como condutas discriminatórias e exclusão. (PASTORE, 2000).

Assim sendo, essas barreiras somente serão derrubadas quando a sociedade conseguir lidar com o diferente, pois como afirma Goffman (1988), ao demonstrar sensibilidade e interesse pela diferença, o indivíduo pode se exceder e causar constrangimento, ao mesmo tempo em que ignorar a diferença pode levar a exigências que a PcD não pode cumprir, além de depreciar seus sentimentos.

Atualmente, ainda há muito preconceito com relação à pessoa com deficiência, e o incômodo com as diferenças está mais presente nos adultos e nas suas concepções já formadas do que nas crianças, pois elas são espontâneas e curiosas e por isso perguntam e querem saber mais sobre tudo que é diferente. Muitos adultos evitam fazer perguntas e pedem para os filhos não olharem ou apontarem para as pessoas com deficiência, com a desculpa de não querer invadir o espaço do outro ou incomodar, o que acaba “por envolver a pessoa em questão em um manto de invisibilidade completamente indesejável por qualquer um”. (MATARAZZO, 2009, p. 44). Isso denota a incapacidade em lidar com a diferença e a tendência generalista, ainda hoje existente, de tratar a PcD como dependente, incapaz de ser autossuficiente, de se auto gerir e também de trabalhar.

Além disso, o preconceito pode ser encontrado nos ditados populares, e para elucidar Oliveira (2004, p. 157) apresenta os exemplos de Domingues (1942, p. 47): “ninguém transmite ou dá o que não herdou”; “filho de peixe, peixinho é...”; “pau que nasce torto, tarde ou nunca se endireita”; “espinho que tem de picar, de pequenino traz a ponta”; “quem puxa aos seus não

degenera”; “quem é bom já nasce feito”. Essas expressões referendam um ideário de transmissão hereditária de indivíduos bons e sadios, e outros maus e doentes. (OLIVEIRA, 2004). Entretanto, desde os seus primórdios a sociedade capitalista convive com a exclusão social, que é objeto de estudos e debates constantes. Apesar deste tema não ser limitado ao contexto econômico, este tem alcançado uma grande relevância no período recente, em que o princípio do individualismo tem implicado no rompimento de mecanismos de hierarquização social e no estabelecimento de novos paradigmas de mobilização social. (POCHMANN, 2002b).

A exclusão social se refere a duas dimensões de desenvolvimento complementares: primeiro, “ela identifica processos sociais que discriminam certos grupos e indivíduos, obstruindo seu acesso aos frutos do desenvolvimento”, como o acesso à educação, ao trabalho, às redes de proteção social, e dificulta a integração dessas pessoas à cultura dominante, que fornece as bases da identidade nacional; segundo, se refere “à causalidade instrumental das diversas dimensões do desenvolvimento, pois seus frutos ou efeitos específicos estão inter-relacionados”. (ZONINSEIN; FERES JÚNIOR, 2006, p. 10-11).

Para Pochmann (2002b, p. 20) “a inclusão depende da capacidade de o indivíduo participar do processo de tomada de decisão e negociação”, enquanto a exclusão se refere à inexistência de condições básicas para a sua participação e negociação. Excluir o indivíduo do mercado de trabalho o coloca em uma subclasse, que além de levá-lo à privação material, gera a restrição de direitos, de segurança socioeconômica e de autoestima.

Na exclusão, Oliveira (2004) considera que há um sofrimento ético-político causado pela situação social em que o indivíduo é tratado como sem valor e inferior, e pelo impedimento de desenvolver o seu potencial humano.

Isso nos remete à Goffman (1988, p. 11), pois para ele é a sociedade que estabelece a categorização das pessoas e os "atributos considerados como comuns e naturais para os membros" de cada categoria. Assim, faz-se a análise do outro pelos aspectos que o categorizam, pelos atributos que formam a sua identidade social. Goffman defende ainda que essas concepções se transformam em expectativas normativas, em que se imputa uma identidade social virtual ao outro. Quando essa identidade virtual é negativa e reduz a pessoa a uma única característica, usa-se o termo estigma, em referência a um atributo depreciativo, que cria uma relação entre uma característica e um estereótipo.

O estigma se subdivide em três tipos: o primeiro se refere a problemas físicos; o segundo diz respeito a problemas mentais, vício, alcoolismo e tentativas de suicídio; e o terceiro é o

estigma de raça, nação e religião. Por trás do estigma, seja qual for o tipo, se esconde a discriminação e a atribuição de inferioridade ao considerado diferente. O indivíduo estigmatizado acaba introjetando as crenças que os outros têm sobre ele, o que gera sentimento de auto depreciação e vergonha, baseado nos padrões da sociedade. (GOFFMAN, 1988).

As pessoas com deficiência são estigmatizadas no cotidiano social, identificadas por termos como “aleijado” e “retardado”, que tem características discriminatórias e legitimam uma ideologia de inferioridade, tendo como padrão um dado grupo tido como “normal”. O estigma se constrói no processo de socialização do sujeito, através de representações simbólicas. Assim, cadeira de rodas, próteses etc., se tornam símbolos de estigma e de referência para as PcD. (OLIVEIRA, 2004).

Nesse contexto, Oliveira (2004, p. 128) refere que as PcD se tornam vítimas de “discursos, representações, imaginários e práticas sociais de exclusão. [...] Há uma negação ao direito de produzirem e reproduzirem suas vidas como pessoas humanas”. Esses discursos sobre normalidade têm por fundamento o princípio de identidade, em que a relação identidade-diferença se dá em uma dimensão de totalidade, em que a diferença é vista de forma negativa, em função do referencial identitário estabelecido.

Essa marcação da diferença mostra que a identidade é relacional, ou seja, depende de algo fora dela, de uma identidade que ela não é, que a difere das outras e lhe fornece condições de existir. (WOODWARD, 2006). Então, ser uma pessoa com deficiência é não ser uma pessoa sem deficiência.

Dessa forma, as referências de identidade, ou como menciona Bauman (2005), o que a pessoa é, só faz sentido se ela acredita que pode ser algo além dela mesma, se tem escolha e se o que ela escolhe depende dela mesma. No caso das pessoas com deficiência, não há uma escolha que depende delas, pois a experiência social do indivíduo se dá na sociedade que apresenta preconceitos que delimitam uma certa maneira de tratar as PcD, que será a referência da pessoa e interferir diretamente no que ela pensa de si mesma.

Nessa perspectiva, Goffman (1988, p. 116) refere que, como resultado das várias experiências sociais do indivíduo, surge o sentido subjetivo acerca da sua situação e deficiência. Assim, “as identidades social e pessoal são parte, antes de mais nada, dos interesses e definições de outras pessoas em relação ao indivíduo cuja identidade está em questão”. Portanto, a identidade do eu é um ponto subjetivo e reflexivo que é experimentado pelo indivíduo, e a imagem que este tem de si mesmo se constrói na relação com o outro e com os modelos de identidade que adquire nessa relação.

Destarte, a identidade, além de ser social também é marcada por símbolos, através dos quais o sujeito dá sentido às práticas e relações sociais, (WOODWARD, 2006). Assim, a identidade se forma ao longo do tempo, através de processos inconscientes, e se transforma à medida que o indivíduo é interpelado ou representado. (HALL, 2006). Embora a identidade seja marcada pelas diferenças, algumas são vistas como mais importantes que outras. (WOODWARD, 2006).

Com isso, o indivíduo é reduzido à sua diferença. No caso das pessoas com deficiência, a estigmatização dificulta a inclusão na sociedade e no mercado de trabalho, pois esta mesma sociedade ainda está imbuída de preconceito e da não aceitação do diferente. Além disso, os imaginários sobre as pessoas com deficiência estão presentes nos diversos contextos, práticas e discursos e se caracterizam:

por fatores negativos, de caráter afetivo, psicológico, cognitivo e biológico (como seres incapazes de se educar, de amar, de trabalhar, etc.) e pela discriminação (doentes, doidos, coitadinhos, etc.). Neste sentido, a “diferença de capacidades” apóia-se em fatores racionais (habilidades cognitivas para a aprendizagem e o trabalho produtivo) e a fatores corporais sensíveis (supostamente indicadores da capacidade para amar e conviver socialmente com o outro). (OLIVEIRA, 2004, p. 223).

Um exemplo disso é a importante pesquisa realizada por Kirch e Diehl, em 2014, na qual pesquisaram a inclusão de pessoas com deficiência a partir de entrevistas com 42 líderes de uma empresa do ramo alimentício do Vale do Taquari/RS. A pesquisa objetivou conhecer a percepção dos líderes dessa empresa em relação à inclusão de pessoas com deficiência. Buscou analisar as dificuldades e facilidades enfrentadas para cumprir a Lei de Cotas. Concluiu que parte dos entrevistados é favorável à inclusão e considera que as pessoas com deficiência são muito comprometidas com o trabalho, e muitas vezes, tornam-se exemplos de superação e persistência para os demais colaboradores. Contudo, outros relataram desvantagens nessa inclusão, citando o fato de precisarem de mais atenção do líder, de receberem tratamento diferenciado, e o despreparo da empresa para receber e lidar com as PcD. (KIRCH; DIEHL, 2014).

Neste sentido, a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho é um processo complexo, pois implica uma mudança cultural da organização, que precisa sair da visão linear focada na produção para o mercado, que não permite a inclusão digna da pessoa com deficiência, a qual acaba sendo incluída na empresa por pressão legislativa. (CHEDID; VIÇOSA, 2013).

Dessa forma, a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho é um grande desafio da contemporaneidade, pois elas têm demonstrado para a sociedade que podem ser



independentes e que são capazes de exercer suas atividades diárias, demonstrando que a deficiência não é objeto de desqualificação e impedimento. Da mesma forma, é "necessário que se busque na atualidade práticas inclusivistas que venham mitigar a dívida histórica que a sociedade tem com esse segmento populacional que foi constantemente excluído". (BARROS; TELES; FERNANDEZ, 2013, p. 08).

## **2.2 Retratos da deficiência: dados sobre a realidade das pessoas com deficiência**

Estima-se que 15% da população mundial apresente ao menos uma deficiência, totalizando mais de um bilhão em todo o mundo. Contudo, a distribuição geográfica das pessoas com deficiência se dá de forma desigual, pois cerca de 80% vivem em países subdesenvolvidos e somente 20 % vivem nos países centrais. Isso se deve, em grande parte, às condições de vida, de higiene e ao sistema de saúde existente. Assim, é fundamental compreender a deficiência de forma contextualizada, ou seja, como parte de um contexto social específico, levando em conta as variações sociais, culturais, econômicas e temporais. (FONTES, 2016).

No ano de 2000, o Censo demográfico do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) apontou que o Brasil totalizava mais de 24 milhões de pessoas com deficiência, sendo que em cada oito pessoas, uma possuía algum tipo de dificuldade crônica. Além disso, entre esses 24 milhões, 48 % eram deficientes visuais, 27 % deficientes físicos ou com mobilidade reduzida, as pessoas com algum tipo de deficiência mental totalizavam 16%, e 8% eram deficientes auditivos. Além disso, no estado do Rio Grande do Sul as pessoas com deficiência somavam 1,45 milhões; e na Região do Vale do Rio Pardo 63,8 mil. (IBGE, 2000).

Segundo o IBGE (2010), a investigação sobre as pessoas com deficiência sofreu modificações nos diferentes Censos realizados, na tentativa de se adequar às mudanças ocorridas no conceito de deficiência. A inclusão do grau de severidade de cada deficiência teve por objetivo dar visibilidade à população com deficiência severa, ou seja, que declara ter grande dificuldade ou não consegue de modo algum ver, ouvir ou locomover-se, e para aquelas que se autodeclararam com deficiência mental ou intelectual, para quem são destinadas as políticas públicas.

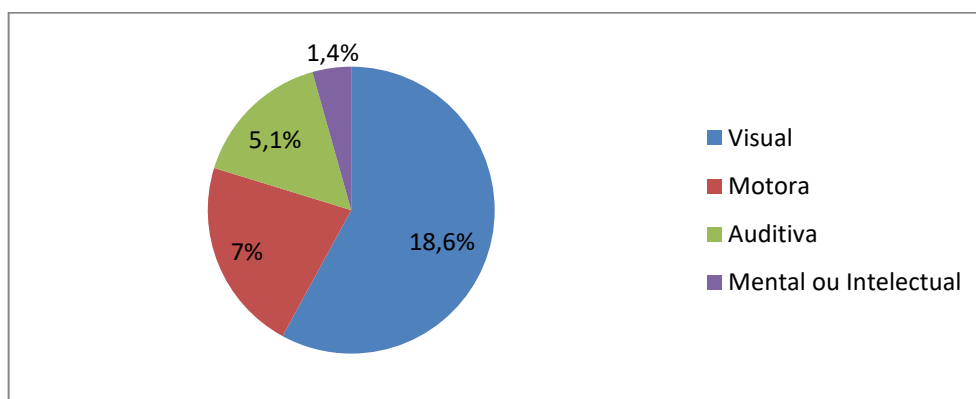
Assim, a partir de 2010, o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística passou a especificar os tipos de deficiência a serem levadas em consideração no Censo Demográfico, com foco na deficiência visual, auditiva, motora e mental. A deficiência foi pesquisada segundo seu tipo: deficiência visual, auditiva, motora, mental ou intelectual; e classificada de acordo com o grau de severidade das dificuldades funcionais percebido pelo próprio entrevistado. Foram utilizados facilitadores como óculos, aparelhos de audição, bengalas e próteses. As

perguntas tentaram “identificar as deficiências visual, auditiva e motora pelos seguintes graus de dificuldade: (i) tem alguma dificuldade em realizar; (ii) tem grande dificuldade e, (iii) não consegue realizar de modo algum; além da deficiência mental ou intelectual”. (BRASIL, 2012b, p. 05). Não consideraram como deficiência mental o autismo, a neurose, a esquizofrenia e a psicose. (IBGE, 2010).

As perguntas sobre deficiência utilizadas no Censo Demográfico 2010 foram definidas através de estudos do IBGE, em conjunto com os países do Mercado Comum do Sul (MERCOSUL), sobre “o conjunto de perguntas propostas pelo Grupo de Washington sobre Estatísticas das Pessoas com Deficiência (Washington Group on Disability Statistics - GW). Estes estudos se dividiram em um Teste Cognitivo e uma Prova-piloto Conjunta”, que forneceram subsídios para a elaboração do Questionário da Amostra do Censo Demográfico 2010. (IBGE, 2010). O resultado foi um aumento significativo do número de pessoas consideradas com deficiência.

Desta forma, em 2010, o Brasil totalizou 190.755.799 habitantes, sendo que destes, 45.606.048 possuíam pelo menos uma deficiência, sendo 25,8 milhões do sexo feminino e 19,8 milhões do sexo masculino. De modo geral, em âmbito nacional, as pessoas com deficiência somam 23,9% da população total, contudo, muitas apresentam mais de um tipo de deficiência, sendo contabilizadas nos percentuais de ambas as deficiências mencionadas, conforme consta no Gráfico 1. Portanto, quase 1/4 da população total do Brasil tem algum tipo de deficiência. (BRASIL, 2012b).

**Gráfico 1 - Percentual de pessoas por tipo de deficiência, no Brasil.**



Fonte: criado pela autora com base em Brasil, 2012b.

Esses dados são preocupantes, pois demonstram que em dez anos o número de PcD quase dobrou, sendo necessário discutir quais são os fatores que levaram a esse aumento. Será que

nascerem mais pessoas com deficiência? Ocorrem mais acidentes que deixam sequelas em forma de deficiência? O modo de vida da sociedade atual colabora para a geração de deficiências? A discussão mais aberta sobre o tema contribui para dar visibilidade ao assunto? Ou esse aumento é apenas reflexo da mudança dos parâmetros utilizados para a realização do Censo Demográfico da População?

Independente de qual seja o motivo, é correto afirmar que, das 45.606.048 do total de PcD em 2010, 44.073.377 estavam em idade ativa, embora 23,7 milhões delas não trabalhavam. Além disso, entre as pessoas com mais de 10 anos que se declaram com deficiência e têm algum tipo de trabalho, 46,4% percebem no máximo um salário mínimo, enquanto que quem possui deficiência mental ou motora tem renda entre meio e um salário mínimo, ou seja, a maioria das PcD ou está desempregada, ou está concentrada em níveis de instrução e de rendimento muito baixos. (BRASIL, 2012b).

Quase  $\frac{1}{4}$  da população tem algum tipo de deficiência, sendo um grande número em idade ativa, mas enfrentando barreiras para entrar no mercado de trabalho. Tem-se, assim, um número alarmante de pessoas que poderiam estar contribuindo com o desenvolvimento do país, e estão sendo boicotadas pelo próprio sistema que poderia obter ganhos com sua inserção.

Ademais, 38.473.702 PcD vivem em áreas urbanas e 7.132.347 em áreas rurais (BRASIL, 2012b), o que reflete as altas taxas de aglomeração urbanas e a pouca densidade demográfica nas zonas rurais. Quanto ao nível de escolaridade, ainda há um grande número de pessoas com deficiência analfabetas, embora o percentual tenha apresentado uma melhora se comparado ao Censo Demográfico de 2000, conforme pode ser observado na Figura 3.

**Figura 3 – Comparativo das taxas de analfabetismo de pessoas com pelo menos uma das deficiências investigadas no Brasil, em 200 e 2010, em percentuais.**

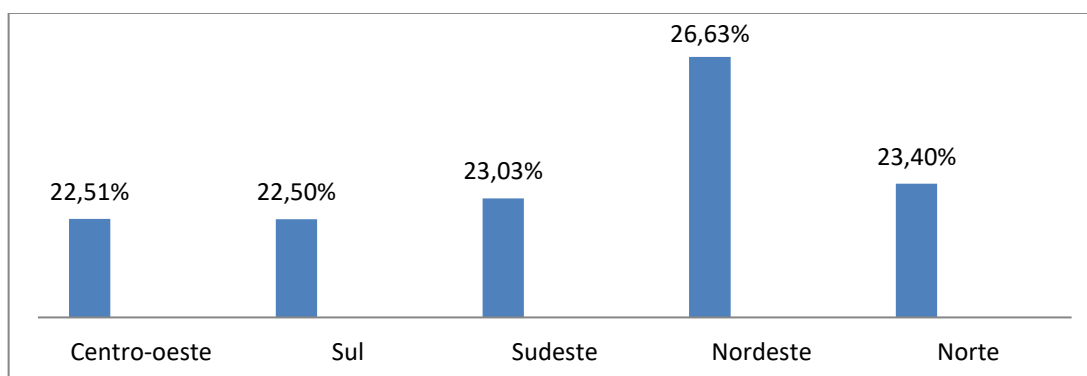


Fonte: BRASIL, 2012b.

Já no que tange ao nível de instrução e qualificação profissional, do total de PcD, 61,1% não possuíam instrução ou ensino fundamental completo, 14,2% possuíam o ensino fundamental completo, 17,7% o ensino médio completo e 6,7% possuíam ensino superior completo. (BRASIL, 2012b). Isso denota que a dificuldade enfrentada pelas PcD não está somente no âmbito do trabalho, mas principalmente no âmbito da educação, que é a base norteadora da vida social e econômica de todo ser humano, refletindo negativamente na inserção da PcD no mercado de trabalho.

Pensando nas regiões brasileiras, a que apresentou a maior incidência de pessoas com pelo menos uma deficiência foi a Região Nordeste, com 26,3% da população, enquanto a região Sul apresentou o menor índice, perfazendo um total de 22,5%, conforme consta no Gráfico 2. Esses dados confirmam a tese de que a deficiência tem forte ligação com a pobreza, visto que o Nordeste figura como uma das regiões mais pobres do país. (BRASIL, 2012b).

**Gráfico 2 - Percentual de pessoas com deficiência por região brasileira, em 2010.**



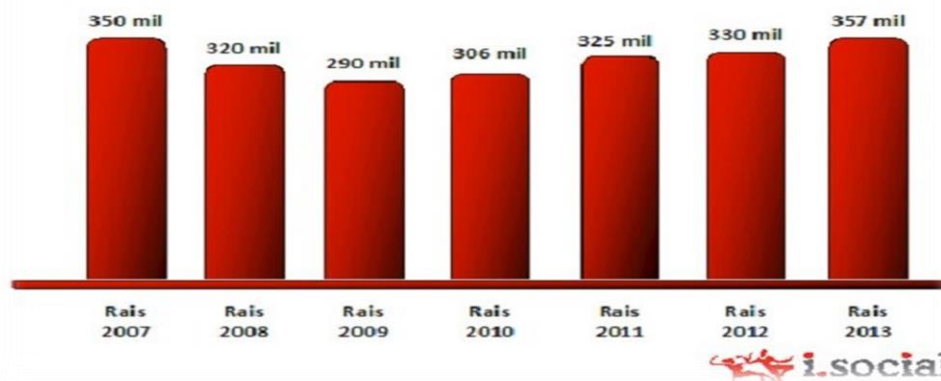
Fonte: criado pela autora com base em BRASIL, 2012b.

Ao discutir o número de PcD empregadas, Leite (2011) menciona os dados do Ministério do Trabalho, que aponta que, em 31 de dezembro de 2009, as pessoas com vínculo trabalhista registrado totalizavam 41.207.546, e dentre estas, apenas 288.593 eram PcD. A autora cita ainda dados do Relatório Anual de Informações Sociais (RAIS), onde consta que em 2007, do total de trabalhadores formais do país, 0,93 % eram pessoas com deficiência. Já, em 2008, o percentual foi de 0,82 %, e em 2009, as PcD em situação de trabalho formal perfaziam apenas 0,70% do total.

Isso pode ser visualizado na Figura 4, que demonstra a diminuição da presença de pessoas com deficiência nas empresas de todo o Brasil, com queda acentuada entre os anos de 2007 e 2009, quando iniciou uma pequena recuperação nos anos de 2010, 2011 e 2012, e conseguindo

ultrapassar o percentual de 2007 em 2013, mas ainda com números muito incipientes se comparados com o número de contratações de pessoas sem deficiência.

**Figura 4 - Contratações Formais de pessoas com deficiência de 2007 a 2013.**



Fonte: I.SOCIAL, 2015.

No âmbito do estado do Rio Grande do Sul, que totaliza 10.695.532 habitantes em 2010, eram 2.549.691 pessoas com algum tipo de deficiência, com pouca diferença para o percentual brasileiro de PcD, totalizando 23,84% da população total do estado. (BRASIL, 2012b). Fazendo um recorte no território, demonstram-se dados na Região do Vale do Rio Pardo (VRP), onde se localiza a Universidade de Santa Cruz do Sul (UNISC). Dados do Censo de 2010 referem uma população de 418.141 habitantes, distribuídos nos 23 municípios relacionados ao Conselho Regional de Desenvolvimento (COREDE) do VRP, sendo que 95.582 pessoas possuem pelo menos uma das deficiências investigadas, o que totaliza 22,86% da população total, como consta na Tabela 1.

**Tabela 1 - Pessoas com pelo menos uma deficiência na Região do VRP em 2010**

| <b>MUNICÍPIO</b>          | <b>POPULAÇÃO<br/>TOTAL</b> | <b>NÚMERO<br/>DE PCDS</b> | <b>% PCDS</b> |
|---------------------------|----------------------------|---------------------------|---------------|
| Arroio do Tigre           | 12.648                     | 2.440                     | 19,29 %       |
| Boqueirão do Leão         | 7.673                      | 1.681                     | 21,91%        |
| Candelária                | 30.171                     | 7.073                     | 23,44%        |
| Encruzilhada do Sul       | 24.534                     | 7.608                     | 31,01%        |
| Estrela Velha             | 3.628                      | 715                       | 19,71%        |
| General Câmara            | 8.447                      | 2.369                     | 28,05%        |
| Herveiras                 | 2.954                      | 393                       | 13,3%         |
| Ibarama                   | 4.371                      | 843                       | 19,29%        |
| Lagoa Bonita do Sul       | 2.662                      | 616                       | 23,14%        |
| Mato Leitão               | 3.865                      | 786                       | 20,34%        |
| Pantano Grande            | 9.895                      | 2.717                     | 27,46%        |
| Passa Sete                | 5.154                      | 1.001                     | 19,42%        |
| Passo do Sobrado          | 6.011                      | 1.330                     | 22,13%        |
| Rio Pardo                 | 37.591                     | 9.164                     | 24,38%        |
| Santa Cruz do Sul         | 118.374                    | 22.738                    | 19,21%        |
| Segredo                   | 7.158                      | 1.755                     | 24,52%        |
| Sinimbu                   | 10.068                     | 3.177                     | 31,56%        |
| Sobradinho                | 14.283                     | 3.059                     | 21,42%        |
| Tunas                     | 4.395                      | 1.130                     | 25,71%        |
| Vale do Sol               | 11.077                     | 2.323                     | 20,97%        |
| Vale Verde                | 3.253                      | 783                       | 24,07%        |
| Venâncio Aires            | 65.946                     | 16.593                    | 25,16%        |
| Vera Cruz                 | 23.983                     | 5.288                     | 22,05%        |
| População total do<br>VRP | 418.141                    |                           | 100%          |
| Total de PcD no<br>VRP    | 95.582                     |                           | 22,86%        |

Fonte: criado pela autora com base no Censo Demográfico de 2010, do IBGE (2010).

De acordo com a Tabela 1, os municípios de Encruzilhada do Sul e Sinimbu tiveram os maiores percentuais, ficando entre 30 e 35% de PcD com relação à população total, seguidos de General Câmara, Pantano Grande, Tunas e Venâncio Aires, que apresentam percentual entre 25 e 30%. Importante frisar que os dois grupos apresentam percentual bem acima da média nacional (23,9%), estadual (23,84%) e da região do VRP como um todo (22,86%).

Em seguida, têm-se os municípios com percentual entre 20 e 25%, que são: Boqueirão do Leão; Candelária; Lagoa Bonita do Sul; Mato Leitão; Passo do Sobrado; Rio Pardo; Segredo; Sobradinho; Vale do Sol; Vale Verde e Vera Cruz. Esses municípios apresentam percentual mais próximo do nacional, estadual e da região em que se inserem. Já os municípios de Arroio do Tigre, Estrela Velha, Ibarama, Passa Sete e Santa Cruz do Sul apresentam percentual abaixo da média, pois o número de PcD em relação à população total fica entre 15 e 20%. Ademais, o

município com o menor índice de pessoas com deficiência é Herveiras, que totaliza menos de 15%.

É importante lembrar que para o Censo Demográfico de 2010 foram consideradas as percepções das próprias pessoas sobre suas dificuldades, incapacidades ou deficiências. Em decorrência disso houve um aumento significativo do número de pessoas consideradas com deficiência. Contudo, para garantir o direito de acesso ao Sistema de Cotas, não é levada em conta a percepção do próprio sujeito, mas sim a existência ou não de laudo médico que comprove a situação de deficiência. Portanto, o número apresentado pelo Censo não é o mesmo número de pessoas com deficiência consideradas perante a Lei de Cotas e para a contratação nas empresas para o cumprimento desta lei.

### **2.3 Políticas públicas para a garantia de direitos: a Lei de Cotas**

Inicialmente, é preciso compreender que os termos direitos e garantia de direitos possuem uma diferença conceitual importante:

Os direitos são constituídos por uma lista de bens e serviços que o governo entrega aos indivíduos, enquanto as garantias asseguram que esses bens e serviços cheguem, igualmente, a todos os indivíduos de uma nação. O conceito de direito contempla, de um lado, o sujeito a quem cabe a obrigação de suprir os bens e serviços – direitos – e, de outro, o indivíduo postulante, a quem cabe o direito de exigir uma obrigação positiva ou negativa. A Constituição Federal Brasileira declara direitos amplamente reconhecidos e estabelece as garantias para a realização plena dos mesmos. As garantias são normas positivas explicitadas na Constituição Federal, ou em qualquer outro tipo de lei, que asseguram e protegem um determinado direito. (BRASIL, 2012b, p. 16).

Assim, o discurso sobre o direito ao trabalho é, na verdade, um discurso sobre o direito à cidadania, "mas se tratando da sociedade capitalista de produção, as PcD engrossam as fileiras de desempregados e subempregados, contribuindo para agudização da questão social". (BARROS; TELES; FERNANDEZ, 2013, p. 08).

A Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948) refere em seu artigo 23 que: “toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do seu trabalho e a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego”. Refere ainda que “todos têm direito, sem discriminação alguma, a salário igual por trabalho igual”. Todavia, a grande maioria das pessoas com deficiência e que têm algum tipo de trabalho possui rendimentos muito baixos, pois ganha no máximo um salário mínimo (46,4%), enquanto que quem possui deficiência mental ou motora tem renda entre meio e um salário mínimo. (BRASIL, 2012b).

Dessa forma, no intuito de instituir um Estado Democrático, onde os direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça

estivessem assegurados, foi promulgada, em 1988, a Constituição da República Federativa do Brasil, comumente chamada de Constituição Federal, no sentido de promover uma sociedade fraterna e sem preconceitos. (BRASIL, 1988).

A Constituição nomeia pontos importantes, referindo no Artigo 23, inciso II, que “é competência comum da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, cuidar da saúde e assistência pública, da proteção e da garantia de direitos das pessoas portadoras de deficiência”. No Art. 203, coloca como objetivos da assistência, nos incisos IV e V, respectivamente: “a habilitação e reabilitação das pessoas portadoras de deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária”; e “a garantia de um salário mínimo de benefício mensal à pessoa portadora de deficiência que não possuir meios de prover à própria manutenção”. (BRASIL, 1988).

Nesse sentido, a Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS) de 1993 reafirma o Artigo 203 da Constituição ao regulamentar a concessão dos benefícios, definindo em seu Artigo 2º “a garantia de 1 (um) salário-mínimo de benefício mensal à pessoa com deficiência e ao idoso que comprovem não possuir meios de prover a própria manutenção ou de tê-la provida por sua família”, comumente chamado de Benefício de Prestação Continuada (BPC). A LOAS considera “incapaz de prover a manutenção da pessoa com deficiência ou idosa a família cuja renda mensal *per capita* seja inferior a 1/4 (um quarto) do salário-mínimo”. (BRASIL, 1993). Esse parâmetro é bastante restritivo, pois abrange apenas as famílias que estão abaixo da linha da pobreza e deixa um grande número de pessoas com deficiência sem assistência.

Para efeito de concessão do BPC, a LOAS define pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo, seja de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, e que, em interação com uma ou mais barreiras, tem obstruída sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com os demais. Contudo, o benefício de prestação continuada será suspenso pelo órgão concedente quando a pessoa com deficiência exercer atividade remunerada; podendo voltar a recebê-lo quando cessar sua atividade. (BRASIL, 1993).

No que tange ao contexto do trabalho, em seu artigo 7º, inciso XXXI, a Constituição Federal relembra o Artigo 23 da Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), ao registrar a proibição de discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência. Nesse sentido, seu artigo 37, inciso VIII, determina que a administração pública reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão. (BRASIL, 1988).



A despeito das garantias de direitos estabelecidas pela Constituição, a realidade é uma grande dificuldade para lidar com a diferença e para a inclusão, pois a sociedade brasileira ainda se apresenta de forma muito desigual. Nesta perspectiva:

A superação das desigualdades socioeconômicas impõe-se como uma das metas de qualquer sociedade que aspira a uma maior equidade social. Em face aos problemas sociais, algumas alternativas são propostas para atenuação de desigualdades que mantêm em condições díspares cidadãos de estratos distintos. (IPAE, 2010, p. 01)

Neste contexto, ganham visibilidade as Políticas Públicas de Inclusão Social, que são compostas por ações isoladas nas três esferas de governo. Contudo, não é possível pensar em inclusão social pela via do trabalho sem abranger a participação das empresas, pois ela refere “a inclusão da pessoa na esfera produtiva da empresa. Sua capacitação profissional (treinamento de mão de obra) é voltada para a empresa. As políticas de proteção [...] são feitas no contexto da empresa”. (BENEDITO; MENEZES, 2013, p. 73).

Assim, uma das alternativas propostas é o sistema de cotas, que propõe um processo de inclusão social de populações específicas, como grupos étnicos ou raciais, classes sociais, imigrantes, deficientes físicos, idosos, dentre outros. Esse sistema se justifica pela tentativa de inclusão de certos grupos que, em razão de um processo histórico depreciativo, tem maior dificuldade para entrar no mercado de trabalho e são vítimas de discriminações nas suas interações com a sociedade. (IPAE, 2010).

Nesse sentido, foi promulgada, em 11 de dezembro de 1990, a Lei nº 8.112, que refere no Art. 5º, inciso II, que as pessoas com deficiência têm assegurado o direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargo, desde que as atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras; podendo ser reservadas até 20% das vagas oferecidas no concurso. (BRASIL, 1990).

Ainda no sentido de garantir o direito ao trabalho para a PcD, foi criada, em 24 de julho de 1991, a Lei 8.213, conhecida como Lei de Cotas, que estabelece, em seu Artigo 93, que as empresas com 100 funcionários ou mais, devem preencher de 2 a 5 % dos seus cargos com pessoas com deficiência ou reabilitadas, na seguinte proporção do número total de funcionários: até 200 funcionários, 2% do total de vagas; de 201 a 500 funcionários, 3%; de 501 a 1.000, 4%; de 1001 e acima, reserva de 5% das vagas. (BRASIL, 1991).

Entretanto, a implementação dessa lei não se deu de forma imediata, pois vários aspectos da legislação que instituiu o sistema precisavam ser regulamentados, o que fez com que a Lei de Cotas ficasse bloqueada até dezembro de 1999, quando se promulgou o Decreto nº 3.298, que regulamentava e conferia a norma legal. (CARNEIRO; RIBEIRO, 2008). Esse decreto

também passou a disciplinar a realização do concurso público, prevendo a reserva de vagas em edital, a possibilidade de adaptação das provas e do estágio probatório, e a publicação de uma lista geral e de uma lista especial. (BRASIL, 1999).

Essa política faz parte de um conjunto de ações afirmativas, que ganharam maior destaque no Brasil a partir de 1995. Entretanto,

ao longo desse processo não foi desenvolvida uma estratégia clara para integrar as várias abordagens utilizadas nesses programas e coordenar seus objetivos. [...] Além disso, na maioria dos casos, tais programas não incluem os critérios normativos, os métodos e os instrumentos institucionais que possibilitem: 1) avaliações em relação à qualidade e à eficiência da ação afirmativa em contextos específicos; 2) definições de prioridade para o uso dos recursos escassos institucionais, financeiros e humanos; e 3) planejamento e implantação de vínculos institucionais entre programas de ação afirmativa e outras políticas de desenvolvimento regionais e/ou nacionais. (ZONINSEIN; FERES JÚNIOR, 2006, p. 09).

Posteriormente, como resposta a principal crítica que se fazia quanto à operacionalização do sistema, o Decreto nº 3.298 também passou por adequações, que se efetivaram através do Decreto nº 5.296, de dezembro de 2004, que especificava critérios técnicos mais rigorosos para o preenchimento das vagas de trabalho destinadas às pessoas com deficiência, a fim de restringi-las às reais beneficiárias. (CARNEIRO; RIBEIRO, 2008). Assim, para integrar o grupo cotista de uma organização, a PcD necessitava apresentar um Laudo Médico que atestasse e especificasse o tipo de deficiência, ou um Certificado de Reabilitação Profissional emitido pelo Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS). (BRASIL, 2007).

A partir de 2015 foi instituído o Estatuto da Pessoa com Deficiência, que refere que a avaliação da deficiência deve ser médica e social, e considerar a limitação de desempenho de atividades, sendo que a avaliação médica considerará as deficiências nas funções e nas estruturas do corpo, e a avaliação social considerará os fatores ambientais e pessoais. Além disso, define que as avaliações devem ser realizadas pelo Poder Público, por meio de instrumento desenvolvido para este fim (BRASIL, 2015), não podendo ser feito por qualquer profissional.

O Decreto nº 3.298/99, supracitado, atribuiu ao Ministério Público do Trabalho (MPT) a competência de fiscalizar, avaliar e controlar as empresas no tocante ao cumprimento da reserva de vagas de trabalho para PcD. Isso se dá em articulação com as Delegacias Regionais do Trabalho (DRT), que são ligadas ao Ministério do Trabalho e do Emprego (MTE). Para que não haja divergências de interpretação dos dispositivos da lei quanto aos procedimentos de fiscalização a serem adotados pelas DRT's, a Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT), ligada ao MTE, baixou a Instrução Normativa nº 23/2001, que instituiu que as empresas enquadradas

pela Lei de Cotas, verificadas nos bancos de dados do MTE, são chamadas pela DRT para uma mesa de entendimento, onde se verifica o cumprimento ou não da reserva de vagas. (CARNEIRO; RIBEIRO, 2008).

Caso a empresa esteja em desacordo com a lei, a DRT lhe concede um prazo formal de 120 dias para resolver a irregularidade. Se a situação não for resolvida neste prazo, a empresa receberá uma multa e será lavrado um auto de infração para encaminhar ao MPT, que vai instaurar procedimentos especiais que exigirão o cumprimento da cota perante a Justiça do Trabalho. (CARNEIRO; RIBEIRO, 2008).

Ao receber o auto de infração da DRT, o MPT inicia a fase de investigação prévia do processo, em que um procurador é designado para o caso. A empresa é intimada a comparecer ao MPT para apresentar documentos formalmente especificados, que comprovem sua situação quanto ao cumprimento da lei. Nesse momento, procede-se à autuação/representação. Após apreciação dos documentos entregues, a representação é designada de Procedimento Prévio Investigatório (PPI). Se confirmada a irregularidade, a empresa é chamada para uma audiência para discussão do problema, podendo firmar um acordo com o MPT através de assinatura de um Termo de Ajustamento de Conduta (TAC). Um novo prazo é concedido para cumprimento da reserva de cotas, que pode ser adiado através de aditamentos do TAC. Esgotadas as possibilidades “de solução extrajudicial, o MPT abre um Inquérito Civil Público, partindo para a execução judicial do processo”. (CARNEIRO; RIBEIRO, 2008, p.05).

Contudo, em agosto de 2012, a Secretaria de Inspeção do Trabalho lançou a instrução normativa nº 98 que dispõe sobre os procedimentos de fiscalização do cumprimento das normas de inclusão das pessoas com deficiência e beneficiários da Previdência Social reabilitados no trabalho. Essa norma apresenta algumas modificações na forma de fiscalização, embora não substitua a Instrução Normativa nº 23/2001, que continua sendo referência. Essa nova normativa responsabiliza as Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego (SRTE), em cuja circunscrição territorial estiver instalada a matriz da empresa, por meio da Auditoria Fiscal do Trabalho, pelas ações de fiscalização do cumprimento da reserva de cargos para as pessoas com deficiência ou reabilitadas. Define que a execução, a coordenação, o monitoramento e a avaliação das ações fiscais devem ser realizados por meio do Projeto Estadual de Inclusão no Mercado de Trabalho de Pessoas com Deficiência ou Reabilitadas, articulando as coordenações nacional e estadual do Projeto. (BRASIL, 2012d).

Segundo o Artigo 10 dessa normativa, o auditor fiscal do trabalho (AFT) deve verificar, na Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) e no Cadastro Geral de Empregados e

Desempregados (CAGED) se as informações prestadas pelas organizações referentes aos números de empregados com deficiência e reabilitados são exatas, e exigirá a regularização, caso identificado erro ou omissão quanto a essas informações. (BRASIL, 2012d). Além disso, o Artigo 11 define que o AFT também deve verificar se o acesso das PcD ou reabilitadas ao trabalho está se dando em condições de igualdade de oportunidades com as demais pessoas, observando os seguintes aspectos:

I - garantia de acesso às etapas de recrutamento, seleção, contratação e admissão, capacitação e ascensão profissional, sem ocorrência de exclusões de pessoas com base, a priori, na deficiência ou na condição de reabilitado; II - distribuição, pela empresa, dos empregados com deficiência ou reabilitados nos diversos cargos, funções, postos de trabalho, setores e estabelecimentos, preferencialmente de forma proporcional, tendo como parâmetro as reais potencialidades individuais e as habilidades requeridas para a atividade; III - manutenção no emprego; IV - jornada de trabalho não diferenciada, salvo exceção prevista no § 2º do art. 35 do Decreto 3.298, de 1999; V - remuneração equitativa; VI - acessibilidade ampla; e VII - condições de saúde e segurança adaptadas às necessidades dos empregados. (BRASIL, 2012d, p.01).

Caso o AFT constate motivos relevantes que impossibilitem ou dificultem o cumprimento do percentual de cargos para pessoas com deficiência ou reabilitadas, pode instaurar o procedimento especial para ação fiscal, “previsto no Art. 627-A da CLT e nos Arts. 27 a 29 do Decreto nº 4.552, de 27 de dezembro de 2002, observadas as disposições desta Instrução Normativa e da Instrução Normativa nº 23, de 23 de maio de 2001”. (BRASIL, 2012d, p. 01).

Também cabe ao AFT incentivar as organizações para que promovam a participação das PcD nos programas de aprendizagem profissional, observando que “as instituições públicas e privadas, que ministram educação profissional devem disponibilizar cursos profissionais de nível básico para as pessoas com deficiência, conforme prevê o §2º do art. 28 do Decreto nº. 3.298, de 1999”. Esses programas devem ter atividades teóricas que considerem as habilidades e competências profissionais e não escolares, além de práticas adaptadas e com medidas de apoio individualizadas, para atender as necessidades de todos os aprendizes. Para a contratação de PcD como aprendiz não há previsão de idade máxima, apenas o limite mínimo de quatorze anos, observadas as disposições legais de proteção ao trabalho dos adolescentes, sendo que as organizações poder ter até 15% de aprendizes nas funções que demandem formação profissional. (BRASIL, 2012d).

A instrução normativa nº 98 também apresenta informações sobre a realização de concursos públicos, antecipando no Artigo 18 que nas fiscalizações “realizadas nos entes Administração Pública que contratem sob o regime celetista, o AFT deve verificar o cumprimento da reserva de cargos prevista no art. 93 da Lei 8213, de 1991, e o disposto no §1º

do art. 37 do Decreto 3298, de 1999”, que prevê a reserva de pelo menos 5% das vagas de cada cargo para PcD. O AFT deverá verificar: se o edital do concurso apresenta o número total de vagas e quantas são reservadas para PcD (por cargo e localidade); se há previsão de adaptação das provas, do curso de formação posterior e do estágio probatório de acordo com a necessidade dos candidatos; se constam informações sobre os parâmetros utilizados para o laudo comprobatório da deficiência; e se o resultado final do concurso será publicado em duas listas, uma com a pontuação de todos os candidatos, sem distinção, e uma somente com a pontuação dos PcD. (BRASIL, 2012d, p. 01).

Dessa forma, a fiscalização mais rigorosa fez com que mais pessoas com deficiência fossem contratadas de fato, aumentando o poder aquisitivo, a autoestima, a interação entre colegas e a "visibilidade dessas pessoas no mercado de trabalho, nas comunidades e na vida de todo o país". (MATARAZZO, 2009, p. 138). Todavia, a contratação de PcD se baseia estritamente no imperativo legal, o que faz com que as empresas busquem formas de contornar a lei e/ou de minimizar seus efeitos. Assim, forçadas a fazer algo que não fariam de forma voluntária, as empresas tentam contratar pessoas com deficiências que não exijam adaptações no ambiente de trabalho e que não implique em perda de produtividade. (CARNEIRO; RIBEIRO, 2008, p.11).

Deste modo, mesmo com a fiscalização, há muitas tentativas de burlar a lei, falta de informação sobre como a inclusão deve ser feita, preconceitos, conceitos errôneos e falta de vontade das organizações em adaptar os espaços físicos e o pensamento para se relacionar com uma pessoa com deficiência. Dessa forma, "o desafio das empresas e dos gestores de recursos humanos está em aprender a enxergar essas maneiras diversas de produzir bem e muitas vezes até melhor." (MATARAZZO, 2009, p. 144).

Percebe-se que a criação da lei, por si só, não foi suficiente para assegurar o trabalho às pessoas com deficiência. De um lado, há o fato da contratação de PcD não interessar às empresas quando visto sob o aspecto estritamente econômico, pois há a ideia de que são pessoas que demonstram menor produtividade, além de exigirem a realização de adequações nos espaços da empresa, implicando em custos sem retorno de produtividade ou de produção. De outro, sistemas legais de conteúdo prescritivo, como a lei de cotas, podem gerar o acirramento “de conflitos relacionados a particularidades das respectivas regulamentações operacionais, tornando sua administração mais exigente quanto à capacidade estatal de *enforcement*”. (CARNEIRO; RIBEIRO, 2008, p. 02-03).

Além disso, a pouca eficácia na aplicação da lei de cotas possui relação direta com a fragilidade institucional, política e social do Brasil. Esta fragilidade abre espaço para a “adoção de condutas permissivas ou recalcitrantes por parte dos diversos atores sociais, [...] quanto à observância de normas legais percebidas como contrárias a seus interesses”. Essas condutas se manifestam principalmente quando se implementam políticas que afetam a economia ou a capacidade econômica dos atores sociais (como a Lei de Cotas). Portanto, esse tipo de conduta deve ser adequadamente coibido ou cerceado, para que não comprometa os objetivos almejados pela proposição de mudanças no arranjo político-institucional, quaisquer que sejam seu conteúdo. (CARNEIRO; RIBEIRO, 2008, p.03).

Portanto, “a luta pela cidadania não se esgota na confecção de uma lei ou da Constituição porque a lei é apenas uma concreção, um momento finito de um debate filosófico sempre inacabado”. Dessa forma, os indivíduos e a sociedade de forma geral devem estar sempre atentos para garantir e ampliar o direito de cidadania e “não se enredar pela alienação circundante”. (SANTOS, 1998, p. 80).

Destarte, apesar da Constituição Federal e da legislação posterior proporcionarem mudanças importantes para a garantia dos direitos individuais e coletivos das pessoas com deficiência e do Brasil ser mundialmente reconhecido por possuir um aparato de marcos legais e políticas públicas dos mais completos, ainda não ocorreu “a transição de medidas assistencialistas para aquelas de caráter emancipatório”, (PEREIRA, 2008, p. 23), necessárias para a real autonomia das pessoas com deficiência.

Ademais, as Políticas Públicas de Inclusão acabam descrevendo “uma realidade e um modo de fazer a inclusão que acaba produzindo modos de ser e de compreender o mundo a partir de determinados regimes de verdade”, definindo maneiras de ver e viver a deficiência perpassadas por uma forma perpétua de produzir um “outro” real e simbólico. (LASTA; HILLESHEIM, 2011, p.88).

Percebe-se que, mesmo com a criação da Lei de Cotas e o aumento do rigor na fiscalização da reserva de vagas para as pessoas com deficiência, muitas organizações ainda não conseguem ver essa contratação como algo positivo, benéfico para a empresa, pois ainda restam resquícios do pensamento que atribui a incapacidade à PcD nas sinuosidades das culturas organizacionais. Assim, a Lei parece ser um paliativo, pois sem a conscientização da sociedade e das organizações nela existentes, a inclusão prosseguirá mais no discurso do que na efetividade, continuará ocorrendo de forma *top-down*, de forma obrigatória e sem mudanças institucionais, que são muito necessárias para a real inclusão.

Sendo cada organização um contexto cultural único, se faz necessário discutir qual a importância da cultura organizacional para o processo de inclusão, de que forma ela pode facilitar ou dificultar a efetivação desse processo. Nesse sentido, o capítulo seguinte discute a importância do trabalho para os indivíduos, relaciona a cultura organizacional com a inclusão no contexto de trabalho, e enfatiza as interfaces do trabalho e das diferentes culturas organizacionais com o tema do desenvolvimento regional.

### 3. A INFLUÊNCIA DA CULTURA ORGANIZACIONAL NA INCLUSÃO DE TRABALHADORES COM DEFICIÊNCIA E AS IMPLICAÇÕES PARA O DESENVOLVIMENTO REGIONAL

#### 3.1 A importância do trabalho para o sujeito

A palavra trabalho tem forte ligação com castigo, pois suas duas origens latinas trazem consigo uma ideia de sofrimento e tortura, a constar, “*tripalium* – triângulo colocado ao redor do pescoço do boi para prendê-lo e guiá-lo no trabalho – e *trepalium* – instrumento de tortura composto de três pés”. Assim, para que o trabalho fosse considerado como elemento central do laço social na sociedade foram necessárias muitas rupturas históricas. (NARDI, 2006, p. 27).

Ademais, o trabalho é contraditório por natureza, e essa contradição “se desvela nas configurações do trabalho na trajetória histórica e sua tessitura nas redes econômicas, sociais, culturais que constituem os agrupamentos humanos”. (JACQUES, 2013, p. 08). Além disso, o trabalho assume um papel crucial para a reflexão sobre as configurações de estruturação e da dinâmica das relações sociais desde o estabelecimento da pesquisa social moderna. (NARDI, 2006).

Isso se deve ao fato de que o trabalho e a tecnologia associada a ele fazem parte de toda a história do ser humano, como um modo de produção da sua existência material e social. Cada época apresentou invenções e inovações que revolucionaram o mundo do trabalho, como a descoberta do fogo e do metal, o início da agricultura e da domesticação dos animais, o uso da escrita, da maquinaria industrial e da internet. Assim, “a história do trabalho é tão antiga quanto a história do homem, visto que este ao alterar o meio ambiente a partir do trabalho, constitui-se enquanto ser social nessa *práxis*”. (FANINI, 2012, p. 48).

Na Idade Média, (que vai do século V ao século XV) predominava o regime de servidão, um termo intermediário entre o trabalho escravo e o trabalho livre (CARMO, 2005), havia a condenação do ócio e da improdutividade, sendo criadas casas correcionais que visavam, pela imposição do trabalho, impedir o risco de desordem social e a ociosidade de uma parte indesejável da população, que poderia ameaçar a sociedade produtiva da época. (CEDRAZ, 2006).

Neste mesmo período, o trabalho passou a ser considerado como modo de subsistência, pois o homem trabalhava para garantir alimentação e moradia a sua família. Mais tarde, os trabalhadores passaram a produzir para a alta sociedade, e assim, a prática do trabalho passa a não visar apenas à subsistência, mas também ao lucro. (MINAYO-GÓMEZ; THEDIM-COSTA, 1997). Na visão do Catolicismo o trabalho era considerado uma penitência para o



pecado e uma chance para a redenção divina, mas o Protestantismo (surgido no século XVI) considerava o trabalho como meio para obter riqueza, uma forma de servir a Deus e se manter longe do ócio e da luxúria. (CARMO, 2005).

No século XVIII, o trabalho representava o esforço individual de garantir a sobrevivência, ao mesmo tempo em que assumia a dupla função de ser o elemento principal de produção de riqueza e o elo entre o indivíduo e a sociedade. Não havia atribuição de valor moral ao trabalho. (NARDI, 2006).

No século XIX, a disseminação da Revolução Industrial e a criação dos estados nacionais afirmaram o trabalho como valor moral perante a classe trabalhadora, tornando-o meio da criação individual e coletiva, e instrumento capaz de emancipar e realizar plenamente o potencial humano. (NARDI, 2006). Desse modo, as modificações sociais, políticas e econômicas decorrentes da Revolução Industrial transformaram gradativamente a sociedade agrícola em uma sociedade industrial, que passou a ser sustentada pelo capitalismo e se basear em uma concepção de trabalho relacionada ao lucro, exigindo dos trabalhadores cargas horárias exaustivas e baixa remuneração, sem preocupação com as condições de trabalho, satisfação e saúde do trabalhador. (MINAYO-GÓMEZ; THEDIM-COSTA, 1997).

No século XX ocorre o aumento da preocupação com o desempenho humano no trabalho, difundindo-se as ideias do engenheiro norte-americano Frederick W. Taylor, que propõe, entre outras, “cronometrar o tempo de trabalho, subdividir as tarefas e diferenciar na hierarquia empresarial os que pensam dos que executam”, o que origina o chamado Taylorismo, que se expande por todo o mundo, inclusive no Brasil, que ainda contava com uma incipiente classe operária. (CARMO, 2005, p.13).

Na Era Vargas, a partir de 1930, o Estado assume um papel de grande relevância na valorização do trabalho, pois a carteira de trabalho passa a ser um atestado de cidadania que identifica o indivíduo como útil à nação. As relações de trabalho passam a ter características contratuais que caracterizam o emprego, como “a forma de integração por excelência da sociedade salarial, a qual é regulada pelo conjunto de regras e proteções que caracterizaram o que veio a se chamar de Estado Social”. A garantia do emprego estável coloca o trabalho em uma nova ordem mundial, em que se almeja garantir o crescimento econômico e a distribuição de renda através da integração e coesão social. (NARDI, 2006, p. 30).

“A partir da segunda metade do séc. XX, aparecem novos modos de produção e de gestão que provocam mudanças significativas no mundo do trabalho em nível global. O trabalho e (ou) sua falta torna-se objetos de insatisfação, até mesmo de sofrimento”. (WAUTIER, 2012,

p. 149). Neste sentido, Nardi (2006) refere que as transformações mais profundas ocorreram nos últimos 30 anos do século XX e criaram uma nova ruptura histórica que ameaçou o papel integrador do trabalho, principalmente pela desregulamentação das relações de trabalho.

No Brasil, a Constituição Federal de 1988 buscou estabelecer a universalização das proteções próprias da sociedade salarial e do Estado Social, sem levar em conta a grande parcela da população não assalariada. Além disso, “o modelo de 1988 foi derrubado pelas políticas sociais neoliberais que se sucederam a partir de 1989”. A universalização dos direitos sociais foi descartada por entrar em choque com as políticas econômicas vigentes, parecendo ser impossível conjugar uma política econômica que sirva aos interesses do mercado e uma política social que reduza as desigualdades. Com isso, produziu-se o aumento do desemprego e a estagnação econômica. (NARDI, 2006, p. 39).

Neste momento surge um universo de trabalho desregulamentado, que propicia a terceirização, “a parcialização da atividade laboral e a neutralização das associações e sindicatos”. (FANINI, 2012, p. 48). Assim, o trabalho, entendido como elemento de coesão social, é posto em xeque, pois no capitalismo contemporâneo a garantia de emprego é pouco provável, e a coesão social depende da regulação do mercado de trabalho e do mercado de forma geral. (NARDI, 2006).

Deste modo, ao longo da história da evolução dos métodos e meios de trabalho, este tem contribuído para a criação e modificação cultural, deixando profundas marcas nos valores pessoais e coletivos dos indivíduos. Durante os processos de mudança do trabalho, introduziram-se novas formas de pensar e de agir, tornando-se condição de humanização e instrumento de libertação, pois é através dele que se viabiliza a realização dos desejos e sonhos dos sujeitos, tornando-se indispensável para a condição de humanidade. (SEBASTIANI, 2013). Portanto, pode-se dizer que

o trabalho moderno é relação construída, de um lado, no contexto do surgimento e desenvolvimento do capitalismo e no universo da produção coletiva racionalmente organizada e, por outro lado, no âmbito da construção progressiva do assalariamento e de sua posterior degradação. Ele é uma relação fundada em racionalidades diferentes (econômica, político-institucional e social) que não representam “momentos” da história, seqüências, mas lógicas diferentes que se entrelaçam e se completam durante muito tempo, antes de entrar em crise no final do século XX. (WAUTIER, 2012, p. 152).

Destarte, o sentido do trabalho é contraditório, pois ao mesmo tempo em que possui uma função estruturante para os indivíduos (através da identificação) e para a sociedade (divisão social do trabalho e coesão social), também é vivido como exploração, alienação e

dominação por grande parte dos trabalhadores. (NARDI, 2006). Assim, o trabalho se configura como parte essencial da vida humana, pois é o aspecto social que o liga à sociedade, e por isso, quem perde o emprego, não consegue empregar-se ou reempregar-se, passa por um processo progressivo de dessocialização, que pode gerar sofrimento e transtornos que atacam os alicerces da sua identidade. (LACOMBE, 2011).

De acordo com o exposto, podem-se delinear três aspectos constitutivos do trabalho: 1) o trabalho como produção, que se fundamenta na racionalização da produção de valor, de mercadoria, e no assalariamento, que gera profundas desigualdades de relações; 2) o trabalho como problema social, que suscita iniciativas privadas e públicas de responder a uma demanda de justiça; 3) o trabalho como forma de edificação de uma identidade social que se revela na associação e na ação política. “Estes três aspectos constituem um trabalho multifacetado que hoje provoca reações diversas por parte dos trabalhadores, sempre à procura de equilíbrio, reconhecimento e satisfação nos seus tempos de vida: vida profissional, vida social e vida pessoal”. (WAUTIER, 2012, p.152).

Nesse sentido, a concepção de trabalho, compatível a essa proposta, é encontrada principalmente em Marx que coloca o trabalho como “[...] fator de construção da individualidade do sujeito, sendo o elo entre sujeito-sociedade”. (CODO, 2004, p. 289). Quando a possibilidade de participação na sociedade é negada ao sujeito pelo desemprego, “parte do valor que lhe foi atribuído, por si mesmo e pela sociedade, deixa de existir, causando o sentimento de exclusão e o sofrimento inerente a ele”. (SOUZA; FAIMAN, 2007, p. 24). Ademais, “os valores atribuídos ao trabalho e às condições concretas de inserção no mercado de trabalho interferem nos processos de subjetivação”. (NARDI, 2006, p. 133).

Portanto, mesmo que seja precário e mal remunerado, o trabalho continua sendo objeto de desejo das pessoas, e “na falta desse, ocorre uma desagregação muito acentuada na vida psicológica, material, social, familiar e cultural das mesmas. O trabalho tem poder de instituir identidade, promover a sociabilidade e constituir certa subjetividade”. (FANINI, 2012, p. 52). Essa subjetividade se refere àquilo que é próprio do sujeito, “que está por trás das aparências fenomenológicas e que caracteriza o ser humano” e a forma como este vivencia e dá sentido às suas experiências. A compreensão da relação entre subjetividade e trabalho possibilita entender a especificidade histórica da relação dos sujeitos com o trabalho em cada contexto socioeconômico. (NARDI, 2006, p. 21).

Deste modo, os processos de subjetivação se referem às diferentes maneiras através das quais os indivíduos se constroem e são construídos pelas experiências de vida. “O significado

atribuído à existência adquire sentido dentro de um determinado jogo de verdades próprio a cada contexto espaço-sócio-temporal”. Há uma aprendizagem cognitiva e simbólica que cria o sentido do público, da universalidade, que faz com que o indivíduo seja captado pelo “olhar do coletivo”. (NARDI, 2006, p. 133).

Além disso, a mesma tarefa, executada por diferentes indivíduos, vai apresentar características peculiares e efeitos singulares que dizem respeito à subjetividade de cada sujeito. “Isso por que o trabalho oferece uma oportunidade de expressão de anseios e de características pessoais individuais”. (SOUZA; FAIMAN, 2007, p. 23).

As ferramentas que cada indivíduo dispõe para enfrentar as mudanças são diferentes, pois foram adquiridas ao longo de sua trajetória, que possui peculiaridades relacionadas às suas experiências de vida, que são únicas. Dessas ferramentas depende a capacidade de transformação das condições materiais e simbólicas dos processos de subjetivação. Contudo, a competição e a insegurança transversaliza todas as histórias, pois “a vida no mundo globalizado, desregulamentado e do livre mercado tornou-se mais solitária, mais arriscada e mais inconstante. As desigualdades sociais se ampliaram e a capacidade de resistência dos mais frágeis diminuiu”. (NARDI, 2006, p. 189).

Nessa perspectiva, é possível dizer que o trabalho tem desempenhado um papel de grande relevância para o homem através do tempo, principalmente pela função que exerce, de criador de valores de uso e transformador dos elementos da natureza, o que é indispensável à existência do homem em qualquer sociedade, pois mantém a vida humana através do intercâmbio material entre o homem e a natureza. Portanto, o trabalho é um processo de transformação em que o homem transforma a natureza com suas ações a fim de suprir suas necessidades, atuando sobre a natureza externa e modificando-a, ao mesmo tempo em que altera sua própria natureza. (MARX, 2006).

Ademais, as mudanças na organização do trabalho fazem com que as organizações exijam de seus trabalhadores determinadas posturas, comportamentos e ritmos, que possibilitam o controle do tempo, dos corpos e das mentes dos trabalhadores. “Ceder a essas exigências é ser considerado um trabalhador competente, porém massificado e apagado em sua singularidade”. Não ceder, significa a exclusão do contexto de trabalho, e a impossibilidade da construção de conteúdos significativos, que privilegiem a subjetividade do indivíduo enquanto trabalhador. (SANTIAGO; YASUÍ, 2011, p. 196).

Deste modo, o trabalho é o grande palco do sofrimento, tanto para os que são excluídos quanto para os que nele permanecem. “O trabalho tem efeitos poderosos sobre o sofrimento

psíquico”, podendo agravá-lo, transformá-lo ou subvertê-lo em prazer. Então, “porque o trabalho ora é patogênico, ora estruturante?” Geralmente, o que se vê das empresas são suas fachadas e vitrines, criadas especialmente para os olhares dos curiosos e visitantes. Contudo, por trás dessas vitrines se esconde o sofrimento dos que trabalham e temem não satisfazer as expectativas e imposições da organização. (DEJOURS, 2003, p. 21).

Por trás das vitrines há um sujeito idealizado, inoculado com os dispositivos ideológicos e de dominação do sistema capitalista; e há um sujeito coletivo, que é representado pela consciência de classe. Assim, quando ocorrem greves e manifestações, estas “carregam elementos de apropriação dos caracteres capitalistas combinados com reivindicações peremptórias”, que materializam uma dinâmica de resistência que ajuda “a compreender a falta de zelo, a procrastinação, as microrresistências, a apatia, a rebeldia e, os altos níveis de *turn over*, de ausência e, em casos mais extremos, de suicídio no trabalho”. (SOUZA; TAQUES, 2015, p. 41).

Dessa forma, na grande maioria, os trabalhadores põem no seu trabalho muita energia e investimento pessoal, esperando um reconhecimento, que quando negado acarreta um sofrimento que pode levar “à desestabilização do referencial em que se apoia a identidade”. Esse reconhecimento é “decisivo na dinâmica da mobilização subjetiva da inteligência e da personalidade no trabalho”, pois pode “ser reconduzido pelo sujeito ao plano da construção da sua identidade”, que se constitui como a armadura da sua saúde mental. (DEJOURS, 2003, p. 34).

Não há crise psicopatológica que não esteja centrada numa crise de identidade. Eis o que confere à relação para com o trabalho sua dimensão propriamente dramática. Não podendo gozar os benefícios do reconhecimento de seu trabalho nem alcançar assim o sentido de sua relação para com o trabalho, o sujeito se vê reconduzido ao seu sofrimento e somente a ele. [...] num círculo vicioso e dentro em breve desestruturante, capaz de desestabilizar a identidade e a personalidade e de levar à doença mental. (DEJOURS, 2003, p. 34-35).

A saúde e a identidade psicológica dos indivíduos se alicerçam nas relações de trabalho, onde a compreensão do vivido traz o sentido e este sentido produz o sujeito. As relações de trabalho são todos os laços humanos criados pela organização do trabalho, englobando relações com a hierarquia, com as chefias, com a supervisão e com os outros trabalhadores (DEJOURS, 1992), ou seja, relações de poder.

Essas relações de poder e dominação, que não são deterministas ou unívocas, expressam-se no corpo, que é o objeto de última instância da relação de dominação e controle, pois envolve questões relacionadas à ocupação do espaço, ao ritmo das tarefas e ao lugar ocupado na relação com outros trabalhadores. “O corpo passa a ser direcionado para a melhor

execução dos gestos e das tarefas. [...] Assim sendo, há uma mobilização disciplinar da mente, dos membros e das partes do corpo não ligadas “diretamente” ao processo de execução”. (SOUZA; TAQUES, 2015, p. 38).

Cria-se um laço coercitivo que envolve o sujeito através de “uma série de mediações subjetivas, de apropriações, adestramentos, conflitos, disciplina; enfim, de formação do próprio sujeito histórico”. (SOUZA; TAQUES, 2015, p. 42). Além de um ser psicossocial, o homem também é histórico, e por isso o trabalho é fundamental na construção da sua identidade e na sua relação com o mundo. (CODO, 2004). Quando esse direito é negado pela exclusão do mercado de trabalho, a pessoa em questão é colocada à margem da sociedade, mesmo que muitas vezes possua excelente formação e qualificação para ocupar o cargo na organização.

Essa redução das oportunidades de trabalho faz com que os sujeitos vivam trajetórias instáveis, indecisas, modificadas muitas vezes. A recomposição dos ordenamentos socioculturais afeta a todos, pondo em cheque as certezas dos indivíduos e da sociedade, gerando instabilidade de referências identitárias. (CANCLINI, 2005). A isso, Carmo (2005, p. 19) chama de “momentos de tensão, o sentimento de fracasso, de exclusão social e a sensação de ser facilmente descartável”, que afetam profundamente o desempregado.

Para Robbins (2004), o aumento das exigências pelas organizações se deve às novas concepções na área Organizacional, onde a competição globalizada exige que os trabalhadores sejam cada vez mais flexíveis para se adaptarem às mudanças; e aos laços de lealdade, que eram tão importantes entre empregados e empregadores, e que agora estão sendo extintos. Essas transformações, decorrentes do advento do Capitalismo e da globalização, afetaram a dinâmica do mercado de trabalho, a organização do trabalho, e as exigências de competências do trabalhador, o que interfere na saúde do indivíduo por exclusão (desemprego) ou por sujeição às condições inadequadas de trabalho. (MARTINS, 2005).

Como refere Carmo (2005, p. 20) “trata-se das contradições de um sistema social que faz a exaltação do trabalho, mas se sustenta deixando à margem um sem-número de desempregados – um exército industrial de reserva – de que ele lança mão quando necessita”.

### **3.2 Interfaces do mercado de trabalho com o Desenvolvimento Regional**

De acordo com Pochmann (2002a, p. 09), o capitalismo passa “por um período histórico singular”, com três características que fundamentam as atividades econômicas: 1) aprofundamento do princípio da incerteza, com o avanço da concorrência desregulada e a expansão da concentração e centralização do capital; 2) ampliação da insegurança no contexto

do trabalho, causado pela permissão de ocupações sem acesso aos direitos sociais e trabalhistas e pela modificação no papel do Estado, que, ao se descentralizar e focalizar suas ações, acabou excluindo parcelas sociais; 3) aumento da instabilidade nas formas de governabilidade, tanto dos países como das representações sociais.

Dessa forma, no que tange ao contexto do trabalho, a quantidade de postos de trabalho está subordinada ao desenvolvimento de atividades produtivas, mas não depende exclusivamente do grau de expansão de cada país, mas do seu padrão de desenvolvimento econômico. Além disso, a qualidade dos postos de trabalho está “associada ao desenvolvimento tecnológico, à organização e às condições impostas pela regulação no mercado”. Contudo, o trabalho não foi globalizado como as outras formas de capital, pois ainda existem restrições na circulação de mão de obra, principalmente entre os países ricos (maior concentração dos empregos de qualidade) e pobres (maior número de desempregados e postos de trabalho precários). (POCHMANN, 2002a, p. 13).

No Brasil, “a perspectiva de adaptação à nova ordem mundial remete para as peculiaridades específicas de uma sociedade salarial incompleta, caracterizada por uma modernidade limitada (pois atinge somente parcelas da população e do território)”, além de ser atravessada por desigualdades sociais construídas historicamente através da sustentação política das elites brasileiras. Portanto, a modernidade não reduziu o abismo social, nem resolveu os problemas sociais mais básicos, como a fome, a dificuldade de acesso à moradia, à educação e ao saneamento básico. (NARDI, 2006, p. 20).

Todavia, o mercado de trabalho brasileiro apresentou muitas mudanças ao longo do século XX. Entre os anos 30 e 70, o país passou por uma estruturação do mercado de trabalho, com ampliação dos empregos assalariados e registrados e diminuição do trabalho por conta própria e do desemprego. Contudo, nos anos 80, ocorreu uma ruptura na tendência de funcionamento do mercado de trabalho, tornando-o menos estruturado. Ocorreu a diminuição das ocupações no setor primário e secundário e um inchamento do setor terciário. Na década de 90 torna-se mais visível a desestruturação do mercado de trabalho, com a redução do assalariamento com registro e aumento do desemprego. (POCHMANN, 2002b).

Os três primeiros anos do século XXI foram semelhantes à década de 90, ou seja, marcados pela desestruturação do mercado de trabalho e baixo crescimento econômico (em 2001 (1,3%), em 2002 (2,7%) e em 2003 (1,1%)) e pouca geração de empregos. A taxa média de desemprego em 2003 chegou a 20,8%. A partir de 2004 o crescimento econômico alcançou um ritmo mais intenso, mantendo-se crescente até o início de 2008, impulsionando também o

PIB *per capita*, e conseqüentemente contribuindo com a expansão dos empregos. No final de 2008 o Brasil teve seu ciclo de crescimento afetado pela crise financeira internacional, o que também afetou diretamente o mercado de trabalho formal, pois a desaceleração do PIB causou a diminuição do "estoque de empregos, sendo a primeira vez, entre 2000 e 2009, em que esta foi inferior à taxa de crescimento do PIB". (DIEESE, 2012, p. 79).

A primeira década do século XXI foi marcada pela elevação das taxas de formalização do emprego. Todavia, o mercado de trabalho brasileiro continua heterogêneo e "caracterizado por elevadas taxas de desemprego, presença relevante da informalidade nas relações de trabalho, desigualdade nas condições de inserções regionais e na qualidade dos postos de trabalho". Além disso, houve a redução da precarização da ocupação, como o trabalho sem carteira, mas em contrapartida ocorreu um aumento significativo "do processo de terceirização das atividades produtivas para todos os setores econômicos". (DIEESE, 2012, p. 51).

Ademais, o mercado de trabalho brasileiro, na primeira década do século XXI foi marcado pela flexibilidade e alta rotatividade de trabalhadores. Um exemplo disso é a média geral do ano de 2009, quando "63,6% dos trabalhadores desligados tinham menos de um ano no último emprego". No início da década esse percentual era de 61,7%. Mesmo assim, a primeira década do presente século encerrou com um crescimento dos postos de trabalho formal de 64,9%. (DIEESE, 2012, p. 89).

Portanto, se levarmos em conta as mudanças ocorridas no contexto do trabalho brasileiro nos últimos 100 anos, pode-se concluir que houve avanços positivos, mas ainda muito incipientes se comparados com outros países, pois muitos brasileiros ainda iniciam no mercado de trabalho muito cedo, outros se veem obrigados a continuar trabalhando após a aposentadoria; a jornada de trabalho ainda é alta e é acrescentada por trabalho extraordinário e dupla jornada. Isso se deve ao caminho que os governos brasileiros escolheram durante a década de 1990, pois este apresenta conseqüências diretas no contexto do trabalho por conjecturar "a ausência de crescimento econômico sustentado, a menor participação no comércio mundial, a expansão do desemprego aberto, a redução do emprego formal e da proliferação da ocupação informal e precária". (POCHMANN, 2002a, p. 18-19).

Além disso, os movimentos de estruturação, desestruturação e reestruturação do sistema produtivo mundial tem influenciado direta e indiretamente as ocupações no Brasil, gerando, além da redução do emprego, "a perda de importância do trabalho assalariado no total da ocupação, a expansão das contratações sem carteira assinada e das subcontratações, através da terceirização de parte da produção ou da vinculação do trabalho de autônomos às empresas".



Além disso, ocorreu o “esvaziamento das ocupações no setor industrial nos anos 90”, que tem sido parcialmente compensado pelo aumento do emprego no setor terciário. (POCHMANN, 2002a, p. 64).

Entretanto, Pochmann (2002a, p. 13) refere que há diferenças gritantes nos diferentes contextos de trabalho, pois o setor industrial requer trabalhadores com maior qualificação profissional e lhes garante maiores salários e menor instabilidade, enquanto que no setor de serviço e comércio há maior utilização de mão-de-obra subcontratada e acréscimo do número de autônomos e assalariados sem carteira assinada.

Nessa perspectiva, tem-se uma sociedade<sup>1</sup> dual, dividida entre os plenamente incluídos (com emprego regular e de boa qualidade), e os demais, que se subdividem entre os precariamente incluídos (com subemprego ou emprego parcial e atípico) e os excluídos (longo período desempregado). A incapacidade das instituições em dar suporte adequado aos marginalizados revela uma falha no funcionamento do mercado e das próprias instituições sociais. Cria-se assim uma nova situação de vulnerabilidade social, associada tanto à exclusão do mercado de trabalho quanto à inclusão precária, que impedem o acesso aos programas de proteção social. (POCHMANN, 2002b).

Com isso criou-se um mercado de trabalho liberal cada vez mais instável, “menos protegido por direitos trabalhistas e de saúde, sem negociações coletivas nem sindicatos, no qual devem buscar mais educação para, no fim, achar menos oportunidades”. Aumentam as chances de exclusão no mercado de trabalho formal e cresce a informalidade trabalhista e a instabilidade. (CANCLINI, 2005, p. 211). Essas transformações “promoveram um conjunto de efeitos e de impactos sociais, culturais, ambientais e éticos, de maneira desigual e diferenciada nos diferentes lugares e regiões do espaço mundial, interferindo e condicionando seus processos de planejamento e de desenvolvimento”. (SILVEIRA; CAMPOS; OLIVEIRA, 2015, p. 15).

Assim, a globalização não pode ser vista como a negação das particularidades, pois as nações, regiões e centros metropolitanos, “formam juntos com as classes sociais, os movimentos sociais, as instituições, a família e tantos outros centros de agrupação e reagrupação de forças sociais e econômicas, o conjunto daqueles que recriam o espaço a todo momento”. (SANTOS, 1996, p. 74-75). Assim, reforça-se a necessidade do desenvolvimento regional, já que cada região apresenta características particulares que a tornam única e reforçam

---

<sup>1</sup> Neste trabalho a Sociedade é entendida segundo a corrente institucionalista, que a define como uma rede de instituições “que se interpenetram e se articulam entre si para regular a produção e a reprodução da vida humana sobre a terra e a relação entre os homens” (BAREMBLITT: 1996, p.29).

sua importância, criando o que SANTOS (2002) chama de reterritorialização, ou redescoberta do sentido de lugar e da comunidade.

Isso remete à discussão sobre o conceito de desenvolvimento regional, que para Becker (2003, p. 108) deve ser entendido como um processo de transformações, sejam elas sociais, econômicas ou políticas, em que há uma dinâmica impressa “de dentro e por iniciativa própria” dos agentes locais, e que se manifesta nas mudanças qualitativas ou estruturais sofridas.

É preciso compreender como ocorrem “as ligações entre os atores, as relações que eles tecem, seus interesses, os embates que eles promovem, e os seus resultados no e através do espaço regional”. Ademais, é necessário repensar as práticas sociais e políticas de desenvolvimento regional e de planejamento territorial, buscando bases mais horizontais e maior integração dos “diferentes segmentos sociais e os distintos níveis escalares de gestão territorial”. (SILVEIRA; FELIPPI; CAMPOS, 2013, p. 16).

Dessa forma, para que ocorra um processo de desenvolvimento sustentável é preciso que haja

o enfrentamento dos conflitos, nem sempre explícitos, entre os diferentes grupos de atores que são direta ou indiretamente afetados por ações locais. Para essa construção, o conflito e a negociação são partes importantes da formação da autonomia das sociedades, necessária para o estabelecimento de bases sustentáveis de desenvolvimento, produzindo-se um processo solidário e de cooperação coletiva. (FLORES, 2006, p. 12).

Assim podem ser construídos processos de desenvolvimento que encarem os conflitos como uma maneira de estabelecer estratégias para um desenvolvimento sustentável, com novos mecanismos que induzam à autonomia dos atores sociais, usando essa autonomia como estratégia para a perspectiva sustentável de desenvolvimento. (FLORES, 2006).

Nesta mesma linha, Rolim e Serra (2010) referem que, para um processo de desenvolvimento sustentável, é preciso incluir alguns elementos fundamentais, como: um sistema produtivo dinâmico e competitivo em escala global; um processo de inclusão social; um compromisso político das comunidades para preservar seu ambiente natural; a sincronização do crescimento territorial e intersetorial; e a ampliação da percepção coletiva de pertencimento à região. Isso porque cada região

se reveste de características próprias, seja no que se refere à dinâmica de sua inserção na divisão territorial do trabalho, seja em relação ao conteúdo, funcionalidade e implicações sociais, econômicas e espaciais da racionalidade técnica presente no território, como também no que diz respeito ao processo mais amplo de (re)produção do espaço regional. (SILVEIRA; CAMPOS; OLIVEIRA, 2015, p. 31).

Aqui, torna-se importante esclarecer os conceitos de território e região. Parte-se, assim, da concepção de território compreendido como um campo de forças que enfatizam a dimensão relacional entre os âmbitos global, regional e local. Dessas relações surgem as territorialidades, que “são expressões das formas de poder engendradas em cada território e imprimem, nos diferentes lugares, formas próprias de competitividade e de solidariedade que, articuladas, dotam de dinamicidade o todo social”. (GOMES, 2014, p. 235).

O território incorpora a apropriação do espaço e se constrói pela ação social e pelas relações de poder dos diferentes atores que atuam nesse espaço, sendo compreendido, então, como um processo de construção social, resultante de uma ação social de apropriação física e simbólica de um espaço. Portanto, o território é o espaço em que se articulam as estratégias de desenvolvimento, e como tal, é objeto de ações de políticas públicas e da própria sociedade. O sucesso ou não das propostas de desenvolvimento depende do resultado do “confronto entre políticas setoriais e políticas territoriais, estruturas centralizadas e descentralizadas de gestão e planejamento, ambiente institucional local e externo”, entre outros. (FLORES, 2006, p. 03).

As formas como os territórios se apresentam mostram os usos que foram feitos deles, "e este uso é determinado por interesses econômicos, sociais, políticos e culturais". Esses interesses, que determinam o uso do território, também definem uma região, que é mantida e recriada pelo modo de produção capitalista e entendida como expressão da organização diferenciada do espaço. Uma região necessita de uma construção social que potencialize sua capacidade de auto-organização no sentido de transformar uma sociedade passiva e dividida por interesses setoriais, em uma sociedade organizada, capaz de se transformar em sujeito de seu próprio desenvolvimento. (ETGES, 2001, 03).

Portanto, o desenvolvimento das regiões depende de sua capacidade de estabelecer um projeto político que congregue os diferentes atores regionais. A vertente econômica desse projeto se refere à capacidade de utilizar, de forma intensiva e coordenada, os conhecimentos existentes na região, pois isso aumenta a sua competitividade. (ROLIM; SERRA, 2010).

No panorama mundial tem-se a "globalização econômico-organizacional" e a "regionalização sociocultural", em que o processo de flexibilização faz a mediação entre a globalização (processo de igualização) e a regionalização (diferenciação). Assim, gera a descentralização político-institucional de e em todos os espaços, sejam eles públicos, privados, regionais, nacionais, etc., e traz à tona a existência de múltiplos sujeitos e a possibilidade da alteridade. (BECKER, 2000, p. 132). É nesse contexto que surge a discussão sobre a

necessidade da inclusão dos grupos historicamente excluídos, como das pessoas com deficiência.

A importância da inclusão de pessoas com deficiência se ancora no fato de que o valor de cada homem depende do lugar que ocupa no território. O seu valor como produtor, consumidor ou cidadão pode mudar “para melhor ou para pior, em função das diferenças de acessibilidade (tempo, frequência, preço), independentes de sua própria condição. [...] Por isso, a possibilidade de ser mais ou menos cidadão depende, em larga proporção, do ponto do território onde se está”. (SANTOS, 1998, p. 81). Assim, as pessoas com deficiência relegadas a margem da sociedade sempre ocuparam lugares indesejados, de exclusão e de pouca ou nenhuma garantia de cidadania.

Dessa forma, na atual sociedade que possui um processo de extrema desigualdade na distribuição de oportunidades, produzidas nela e por ela, não é possível pensar a inclusão somente com políticas compensatórias. As prioridades devem ser as políticas públicas que coloquem o trabalho como um fator dinamizador da inclusão social, e nesse sentido, “a agenda de construção de uma sociedade inclusiva requer a opção por estratégias de desenvolvimento e de emancipação social”. (HECKERT, 2009, p. 129).

Portanto, a dinâmica de desenvolvimento contemporâneo, que se configura "pela globalização econômica, regionalização social e descentralização política", urge pela desconstrução do antigo padrão de desenvolvimento econômico e pela construção de uma nova estrutura, um novo paradigma que se baseie no múltiplo, no diverso e no diferente (BECKER, 2000, p. 132), em que haja lugar para todos.

### **3.3 As Instituições de Ensino Superior como campo de trabalho e a influência da cultura organizacional para a inclusão**

O indivíduo é "dependente de organismos socialmente estruturados", pois a satisfação pessoal, seja de cunho cultural, econômico, social, político ou religioso, está associada, direta ou indiretamente, à sua relação com estes organismos. Assim, para compreender o indivíduo, é preciso analisar e compreender as organizações com as quais ele se relaciona. (SIQUEIRA, 2002, p. 19).

Nessa perspectiva, “o exame da Universidade como uma organização social exige a consideração inicial de duas questões. Se as universidades são organizações de trabalho, o que as diferencia de outros tipos de organizações? O que, própria e especificamente, são organizações? ”. O que diferencia uma IES de outra organização é o produto que vende, que é o conhecimento, visto como requisito primordial para o desenvolvimento social. Com isso,

assume o papel de ser multiplicadora das alternativas para aperfeiçoamento das outras organizações da sociedade, o que tem uma grande relevância estratégica para desenvolver e aperfeiçoar o contexto social. (DE LUCA; BOTOMÉ; BOTOMÉ, 2013, p.460-461).

O termo instituição frequentemente é usado com o mesmo sentido de organização, e por isso, faz-se necessário diferenciar organização e instituição, e evidenciar o sentido com que os conceitos são utilizados ao longo da dissertação. Para isso, optou-se pelas definições usadas pela corrente institucionalista.

As Instituições de Ensino Superior são organizações de trabalho que se constituem por instituições, ou seja, “por regras, políticas, objetivos, funções, atividades planejadas e coordenadas e pelos integrantes cujos comportamentos concretizam os resultados (ou benefícios) a serem produzidos pela organização”. Isso faz com que cada organização de trabalho seja única. (DE LUCA; BOTOMÉ; BOTOMÉ, 2013, p.461).

Mais especificamente, as instituições são lógicas manifestas em forma de leis e normas, e quando não enunciadas podem ser pautas, regularidade de comportamentos, o que está prescrito (o que deve ser) e o que está proscrito (o que não deve ser). As instituições também são conceituadas como “árvores de decisões lógicas que regulam as atividades humanas”. São exemplos de instituições a linguagem e seus códigos e a divisão do trabalho humano. Para que as instituições cumpram sua função regulamentadora elas se materializam através de organizações, que são as formas materiais (empresas, estabelecimentos, etc.) em que se efetivam as instituições. (BAREMBLITT, 1996, p. 177).

A universidade é uma organização, um espaço físico que possui um objetivo, em que se transversalizam diversas instituições, como a educação e o trabalho. Nessa perspectiva, o termo usado para se referir a UNISC como um todo deve ser organização, e ao falarmos do trabalho das PcD, estaremos falando de uma instituição, que não é palpável e se revela por meio dos valores, regras instituídas, e temáticas que tem força de normatização sob a empresa. O uso dos termos organização e instituição ao longo do trabalho assumem essa conotação. Entretanto, apesar de a UNISC ser uma Organização de Ensino Superior (um espaço físico em que subsistem e se transversalizam múltiplas instituições), optou-se por utilizar o nome Instituição de Ensino Superior, comumente usado e reconhecido popular e academicamente. Além disso, os termos organizações e empresas são utilizados como sinônimos, em seu sentido geral.

Mesmo que a UNISC seja uma organização comunitária e não vise à obtenção de lucros, configura-se como uma organização econômica, que é composta de duas forças que compõem o vetor que a alavanca para frente: o capital e o trabalho. Contudo, essas duas forças são

antagônicas por natureza, pois na maioria das vezes os objetivos organizacionais não coincidem com os objetivos do trabalhador. Assim, o contrato social e psicológico estabelecido entre ambos não é cumprido, gerando desarmonia e conflitos. Refere-se a um conjunto de expectativas que o tornam extremamente importante, pois determina o que cada uma das partes espera da outra. Essas expectativas estão nas entrelinhas da relação capital X trabalho, e se respaldam numa troca contínua de dar e receber. "Os empregados descobrem, pouco tempo depois de serem admitidos, que suas expectativas ficaram no campo da ilusão, ao mesmo tempo em que as empresas notam que os empregados não vestem a camisa como seria desejado." (MARRAS, 2001, p. 300).

De acordo com Marras (2001), isso se deve ao fato de que o indivíduo, antes de entrar no mundo do trabalho, já constrói um sistema de valores e interesses como ser individual e social. Ao entrar no mundo do trabalho, este indivíduo passa a fazer parte de outro conjunto social, cujos valores se sobrepõem aos valores individuais, obrigando o indivíduo a incorporar ou substituir os seus princípios pelos da organização. "Além das barreiras administrativas e organizacionais, existem aquelas da cultura dentro das instituições". (ROLIM; SERRA, 2010, p. 317).

Esses valores organizacionais fazem parte da cultura organizacional, e Tamayo e Godim (1995, p 63) os definem como "princípios ou crenças, organizados hierarquicamente, relativos a tipos e estrutura ou a modelos de comportamento desejáveis que orientam a vida da empresa e estão ao serviço de interesses coletivos ou mistos". Neste sentido, a cultura organizacional é dinâmica, e depende das transformações no panorama que permeia o ambiente interno e externo da empresa, ou seja, é "um processo constante de adaptação às contínuas mudanças que o tempo e o espaço produzem através das mutações dos próprios sistemas de valores que o sustentam". (MARRAS, 2001, p. 290-291).

Ademais, a cultura organizacional pode ser objetiva ou subjetiva. Para Bethlem (2008), a cultura objetiva é expressa por layouts e instalações; enquanto a subjetiva expressa um padrão comum de crenças e expectativas, uma maneira característica de perceber as normas, valores, papéis, mitos, tabus, ritos e rituais da organização. Para Marras (2001), a objetividade é representada pela maneira de ser de cada um, com suas crenças e valores, e sua interface subjetiva exprime o desenvolvimento cognitivo dos indivíduos, seu conhecimento, inteligência e memória. É esse viés subjetivo da cultura organizacional que cria arcaibouços mentais para os indivíduos, influenciando na sua forma de se comportar e de resolver problemas. (BETHLEM, 2008).

Além disso, a cultura possui diferentes componentes, como: 1) valores: são crenças e conceitos que estabelecem padrões de comportamento e balizam as prioridades da organização; 2) ritos: praticados com a finalidade de perpetuar os valores organizacionais, tornando a cultura mais coesa; 3) mitos: são figuras imaginárias, oriundas de fatos não concretos, que são utilizados para reforçar as crenças organizacionais e manter valores históricos; e 4) tabus: tem a função de orientar comportamentos e atitudes no que tange a proibições de coisas não bem vistas ou não permitidas (MARRAS, 2001), como questões de raça, religião ou de pessoas com deficiência.

Nessa perspectiva, o contexto histórico apresenta uma legitimação da leitura do social pelo biológico, ou seja, as formas pelas quais os corpos se apresentam (deficiências, cor da pele, sexo, gênero) têm sido utilizadas na prescrição de papéis sociais. Essas diferentes formas de apresentação dos corpos formam os grupos minoritários, que são definidos a partir da desigualdade nas relações de poder, pela desvalorização de traços culturais ou físicos, pela submissão a desvantagens econômicas, a "segregação a espaços secundários na hierarquia social ou mesmo pela rejeição total via exclusão do diferente". (FLORES-PEREIRA; ECCEL, 2010, p. 337).

Reafirma-se a importância de políticas como a Lei de Cotas na sociedade atual, para tentar romper a legitimação do preconceito e alcançar uma inclusão efetiva dos grupos minoritários na sociedade e no mercado de trabalho, principalmente das pessoas com deficiência. Contudo, é importante pensar sobre o contexto em que deve ocorrer a inclusão, visto que no atual mercado de trabalho, cada vez mais globalizado e com elevados níveis de exigência e competição feroz, a falta de qualificação é um enorme obstáculo.

O histórico afastamento das PcD da vida em sociedade e do direito a educação faz com que a maioria destas pessoas esteja apenas minimamente qualificadas, o que dificulta a inclusão e a permanência no mundo do trabalho. Assim, as organizações encontram grandes dificuldades para encontrar colaboradores com o perfil necessário, e “mesmo flexibilizando os pré-requisitos exigidos, o processo de recrutamento e seleção de candidatos com deficiência continua complexo, requerendo alto grau de esforço”. (FEBRABAN, 2006, p. 25).

Portanto, entre as organizações de maior relevância na vida do indivíduo, e que afetam sua inserção no mercado de trabalho, estão as organizações escolares, pois figuram entre as primeiras com que o indivíduo estabelece contato já na infância, mantendo uma relação que perdura por muitos anos de sua vida, pois somente no ensino obrigatório são nove anos de ensino fundamental e três no ensino médio. Além disso, com as exigências cada vez maiores

para os trabalhadores, mais e mais pessoas buscam as Instituições de Ensino Superior para qualificação profissional a fim de enfrentar o mercado de trabalho.

A literatura sobre as contribuições das universidades para o desenvolvimento regional ainda é muito incipiente, e este novo foco se baseia nas mudanças do mundo cada vez mais competitivo “em que o ambiente regional/local, proporcionador de conhecimentos e capacidades, passa a ser um fator fundamental na determinação da habilidade dos agentes econômicos em competir numa economia globalizada”. (SERRA; ROLIM, 2013, p. 73).

Além disso, as IES se inserem em um contexto de rápidas mudanças que geram impactos sobre as pessoas e sobre as organizações. As IES congregam pessoas a partir de interesses definidos e socialmente reconhecidos, assumindo formas e funções diferenciadas, de acordo com a época, a região e o contexto social em que participam. De forma geral, os cargos se estruturam em três níveis de hierarquia: o nível estratégico (reitor e pró-reitor), o intermediário ou tático (coordenadores de cursos e chefes de departamento), e o nível operacional (professores e cargos administrativos). (MARCON, 2013).

Toda IES tem suas funções e fins definidos por Estatuto, Resoluções e Portarias, e em decorrência do processo social e histórico busca atender às aspirações da comunidade interna e externa, que exigem uma interpretação das suas funções e fins, pois deve ser fonte constante de inovação científica e intelectual para toda a sociedade. Além disso, podem “ser a consciência crítica e histórica dos homens de uma época”, assumindo sua função cultural como centro de elaboração e comunicação de ideias, comportamentos e valores para a sociedade em que está inserida, pois é objeto e instrumento das mudanças sociais ao mesmo tempo. (PAVIANI; POZENATO, 1984, p. 23).

As IES são parte de um sistema político, econômico, social e ideológico, e nelas estão presentes os interesses da sociedade regional e global. A elas cabe, “mais do que a qualquer outra instituição social, identificar as limitações e entraves criados pela ordem social”, pois apresentarão as mesmas virtudes e limitações que o contexto oferece. (PAVIANI; POZENATO, 1984, p. 101).

Essa estruturação reflete os ditames da globalização, que “é uma das características da economia, pois impõe às organizações adaptação às novas formas de produção que, por sua vez, exigem das pessoas novos conhecimentos e comportamentos”. As Instituições de Ensino Superior são pressionadas a se adaptarem a nova realidade, no intuito de que “ofereçam maior eficácia no uso dos recursos, maior qualidade dos serviços educacionais prestados e maior



capacidade de resposta às necessidades da sociedade”. Os gestores das IES são desafiados a enfrentar as mudanças e as pressões existentes. (MARCON, 2013, p. 216).

O ensino superior possui um grande potencial para o desenvolvimento regional, mais especificamente “para a inovação regional, o aprendizado e o desenvolvimento de competências, tanto quanto a contribuição para o desenvolvimento social, cultural e ambiental e a construção de capacidades”. Contudo, para que isso ocorra é preciso construir pontes entre as Instituições de Ensino Superior, as diversas empresas da região e a sociedade como um todo. (YELLAND, 2010, p. 11).

Nesse sentido, muitas leis têm sido criadas no intuito de garantir a inclusão da PcD na escola e na universidade, como a Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012, que em seu Art. 1º diz que as instituições federais de educação superior, vinculadas ao MEC, deverão reservar, por curso e turno, em cada vestibular, no mínimo 50% de suas vagas para estudantes oriundos de escolas públicas, e em Parágrafo único, dispõe que metade delas devem ser reservados a estudantes com renda familiar igual ou inferior a 1,5 salários-mínimos per capita; e a outra metade, conforme Art. 3º, devem ser preenchidas por igual proporção de autodeclarados pretos, pardos e indígenas, e na ausência destes, admitir-se-ão estudantes que tenham cursado integralmente o ensino médio em escolas públicas. (BRASIL, 2012a). Contudo, essa lei se refere às universidades apenas como formadoras de trabalhadores.

Ademais, se as instituições de ensino superior se dizem promotoras da inclusão das pessoas com deficiência como acadêmicas em seus cursos, também devem incluí-los no seu quadro de pessoal, pois também é um campo de trabalho que faz parte do mercado de trabalho competitivo, ou seja, uma empresa que contrata inúmeros profissionais, e por isso também deveria aderir a Lei de Cotas, principalmente por possuírem, conforme refere Bandeira (2004), papel de mobilizador de capital social.

O capital social possui grande importância para explicar as diferenças entre as regiões, e se constitui pelo conjunto de traços culturais característicos que fazem com que seus membros colaborem para solucionar problemas de interesse comum. Neste caso, incluem-se as redes de relações interpessoais e os sentimentos de confiança mútua, que possibilitam o empreendimento de ações conjuntas em favor da coletividade. (BANDEIRA, 2000). As Instituições de Ensino Superior, ao mobilizarem esse capital social, podem tornar-se promotoras de novos paradigmas de inclusão e cidadania.

Ademais, Rolim e Serra (2010) referem que as IES possuem impacto sobre a demanda agregada regional, pois circulam valores com o pagamento dos funcionários, compra de

materiais e inúmeros pagamentos realizados sobre a economia da região em que estão inseridas. Estes impactos podem ser subdivididos da seguinte forma:

Impactos sobre as famílias (acréscimos de rendas em decorrência de pagamentos diversos e dos efeitos multiplicadores decorrentes); impacto sobre os governos locais (aumento da arrecadação, mas também maior demanda sobre bens públicos de infraestrutura); impacto sobre as empresas locais (aumento da demanda mas também concorrência no mercado de compra de fatores de produção). (ROLIM; SERRA, 2010, p. 32).

As IES podem contribuir para a melhoria da qualidade de vida de sua região através da qualidade dos profissionais que formam, das pesquisas que desenvolvem e transferem os resultados para a sociedade e pela variedade de atividades culturais que podem oferecer. Contudo, os interesses dos diferentes atores regionais frequentemente são dissonantes, pois as IES se pautam por critérios acadêmicos, os governos se guiam pelos interesses políticos e os demais atores regionais, principalmente os que se vinculam às atividades econômicas, pautam-se pela lógica do mercado. Além disso, a dependência das IES das verbas estaduais e federais causa uma restrição para uma atuação independente na região. (ROLIM; SERRA, 2010).

Além disso, possuem grande relevância para desenvolver as regiões, social, cultural e economicamente, por apresentarem três tipos de efeito sobre o desenvolvimento das áreas em que se localizam: efeito direto, como empregadora e geradora de fluxos de gastos dentro da região; impactos dinâmicos das relações com empresas regionais, através da pesquisa, da extensão, do ensino e do recrutamento de graduados pelas empresas, de programas de aperfeiçoamento profissional, e difusão de inovações tecnológicas; efeitos no "desenvolvimento social e comunitário das regiões em que atuam, através de sua influência geral sobre o ambiente cultural local e sobre a formação de lideranças". (BANDEIRA, 2004, p. 100-101).

Nessa perspectiva, as IES podem ser as principais promotoras de mudanças culturais e sociais, seja no seu contexto interno, seja com as comunidades e empresas com as quais se relacionam. Portanto, é fundamental que abracem a causa da inclusão, como novo paradigma capaz de quebrar tabus e preconceitos e de garantir o direito à educação e ao trabalho para todas as parcelas da população, principalmente para aquelas historicamente segregadas, como a das pessoas com deficiência. (BANDEIRA, 2000).

Contudo, Bandeira (2000) refere que o empenho e a eficácia com que as IES apoiam instituições de tipo participativo dependem das tradições da região em que se situam e da cultura institucional vigente. Além disso, o contato entre a sociedade civil, as organizações e a administração pública deve ser visto como um importante instrumento para consolidar as

relações de confiança entre os diferentes atores sociais, públicos ou privados, contribuindo assim, para a acumulação de capital social.

Nesse sentido, o próximo capítulo visa discutir o cenário do ensino superior no Rio Grande do Sul, para posteriormente focar na organização que aqui é objeto de estudo, e apresentar os dados documentais sobre o perfil das pessoas com deficiência que estão incluídas nesta universidade. Enfatiza-se a importância da participação dos diversos atores na discussão dos problemas de inclusão, pois essa participação possibilita a consolidação de uma identidade regional, de um sentimento compartilhado de pertencimento a uma comunidade que é territorialmente localizada. É essa identidade que possibilita que um território possa ser denominado de região.

## **4. AS INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR DO RIO GRANDE DO SUL: O CASO DA UNIVERSIDADE DE SANTA CRUZ DO SUL**

O capítulo apresenta dados secundários a respeito das Instituições de Ensino Superior do Rio Grande do Sul, e posteriormente focaliza-se a IES que é campo de estudo, com apresentação de informações gerais acerca da universidade, e dados sobre o perfil das pessoas com deficiência que trabalham na organização.

### **4.1 O ensino superior no Rio Grande do Sul e a relação com o contexto do trabalho**

O Rio Grande do Sul possui uma área territorial de 281.737,947 Km<sup>2</sup>, equivalente a 3,32% do território brasileiro. Em 2010 possuía 10.693.929 habitantes, distribuídos em seus 497 municípios. (IBGE, 2010b).

Com este vasto território o estado é um dos que possui mais Instituições de Ensino Superior do Brasil. Inicialmente o país apresentava um padrão tradicional de criação de instituições de nível superior isoladas, que depois eram agregadas em formato de universidade. Todavia, o desenvolvimento político e econômico das diferentes regiões do país provocou alterações na concentração, na oferta e na procura de ensino superior, implicando em novas propostas institucionais. (NEVES, 1995).

Assim, apesar de no restante do país terem se propagado as escolas e universidades particulares com caráter empresarial, no RS se multiplicaram as instituições privadas com caráter comunitário. Essa diferença se deve as iniciativas locais geradas pelas perspectivas de desenvolvimento regional e alicerçadas na ação política dos representantes locais. Inicialmente Porto Alegre foi o polo principal da oferta de cursos de nível superior para o estado, mas a partir da década de 60 do século XX, iniciou-se um processo de autonomia do interior em relação à capital, com desenvolvimento de projetos regionais de ensino superior. (NEVES, 1995, p. 01).

Em 2013 o Brasil possuía 2.391 Instituições de Ensino Superior, sendo 301 públicas e 2.090 privadas. (INEP, 2014). Em 2014 o número de IES no país passou para 2.368, 298 públicas e 2.070 privadas. (INEP, 2015). Comparando-se esses dados com os números do Censo da Educação Superior de 2015 (o último é o de 2016, mas os dados ainda não estão disponíveis), percebe-se que ocorreu uma diminuição de IES, pois em 2015 o país totalizou 2.364, sendo 295 públicas e 2.069 privadas (INEP, 2016), perfazendo uma diminuição de 1,13% no número total de instituições, 2% no número de instituições públicas e 1% de instituições privadas de 2013 para 2015.

Já no Rio Grande do Sul o número de IES públicas e privadas consta no Quadro 1. Diferentemente da média do país que teve queda no número de IES, no estado se verifica um

acréscimo desse número, mas que se restringe ao aumento de Faculdades (sendo apenas uma no interior do estado e cinco na capital), visto que o número de outras instituições permaneceu estável.

**Quadro 1 – Comparativo do número de IES públicas e privadas no Rio Grande do Sul, segundo Censo da Educação Superior dos anos de 2013 e 2015.**

|                                      | 2013          | 2015          |
|--------------------------------------|---------------|---------------|
| <b>Total de IES</b>                  | 119           | 125           |
| <b>Públicas</b>                      | 10            | 10            |
|                                      | 3 - Capital   | 3 - Capital   |
|                                      | 7 - Interior  | 7 - Interior  |
| <b>Privadas</b>                      | 109           | 115           |
|                                      | 29 - Capital  | 34 - Capital  |
|                                      | 80 - Interior | 81 - Interior |
| <b>Universidades</b>                 | 19            | 19            |
| <b>Centros Universitários</b>        | 5             | 5             |
| <b>Faculdades</b>                    | 92            | 98            |
| <b>Institutos e Centros Federais</b> | 3             | 3             |

Fonte: Criada pela autora com base nos dados de INEP (2014) e INEP (2016).

Apesar de o Censo da Educação Superior de 2015 apontar a existência de 125 Instituições de Ensino Superior no Rio Grande do Sul, em 2017 houve um aumento nesse número, já que o site do E-MEC apresenta 135 instituições, sendo nove centros universitários (5 privados e 4 privado/comunitário); 104 faculdades (todas privadas); três institutos de educação superior (públicos); e 19 universidades (11 privadas/comunitárias; 7 públicas e 1 privada), conforme Quadro 2, que consta no anexo F.

Verifica-se a grande concentração de IES na capital e regiões metropolitanas do estado, sendo que os municípios com maior número de instituições são: Porto Alegre (44); Caxias do Sul (10); Passo Fundo (10); Santa Maria (08); e Pelotas (06). Além disso, o quadro acima demonstra que as instituições de ensino superior podem receber diferentes denominações de acordo com sua organização acadêmica ou sua categoria acadêmico-administrativa.

Quanto à categoria acadêmica, a mais estrita é a Universidade, organização acadêmica pluridisciplinar, com pesquisas institucionalizadas, que tem requisitos mínimos de titulação acadêmica, ou seja, pelo menos um terço dos docentes precisam ser mestres ou doutores, e um terço deles deve trabalhar na organização em regime integral. Possui autonomia “para criar cursos e sedes acadêmicas e administrativas, expedir diplomas, fixar currículos e número de

vagas, firmar contratos, acordos e convênios, entre outras ações, respeitadas as legislações vigentes e a norma constitucional”. (BRASIL, 2017, s/p).

O Centro Universitário pode abranger uma ou mais áreas do conhecimento, e embora sua estrutura seja semelhante à Universidade, não possui uma definição na Lei de Diretrizes e Bases. (BRASIL, 2017).

A Faculdade não possui autonomia para conferir títulos e diplomas, e estes devem ser registrados por uma universidade, e não tem por finalidade a promoção da pós-graduação. (BRASIL, 2017).

Os Institutos Federais são voltados à formação técnica em diversas áreas. Podem oferecer ensino médio e técnico, “cursos técnicos, cursos superiores de tecnologia, licenciaturas e pós-graduação. A denominação remonta à Lei 11.892/08, que renomeou os Centros Federais de Educação Profissional e Tecnológica (CEFETs) e as Escolas Técnicas”. (BRASIL, 2017, s/p).

Por outro lado, também se percebe a distinção das Instituições de Ensino Superior de acordo com sua categoria administrativa. A Lei 9.394, que estabelece as Diretrizes e Bases para a Educação no Brasil, apresenta, no artigo 19, a classificação das instituições de ensino de acordo com sua categoria administrativa, que pode ser pública ou privada. Já o artigo 20 desmembra as instituições privadas de ensino em quatro subtipos: particulares em sentido estrito, confessionais, filantrópicas e comunitárias. (BRASIL, 1996).

Apresenta-se um breve panorama de cada tipo de organização, com enfoque maior para o grupo das comunitárias, visto que a universidade, objeto do estudo de caso da presente pesquisa, faz parte desse grupo.

As universidades públicas são mantidas e administradas pelo Poder Público. (BRASIL, 1996). Sua criação se deu como uma forma de competir com as organizações de ensino existentes, principalmente as confessionais e laicas. A primeira universidade pública brasileira foi a Universidade Federal do Rio de Janeiro – UFRJ, criada em sete de setembro de 1920. Contudo, a marca mais relevante da história da universidade pública brasileira foi a criação da Universidade de São Paulo – USP em 1934, pela necessidade de formar profissionais para as áreas da docência, industriais e administrativas do Estado. (LIMA, 2010).

As universidades privadas em sentido estrito são instituídas e mantidas por uma ou mais pessoas físicas ou jurídicas de direito privado, que não apresentem características que as enquadrem em outro subtipo. (BRASIL, 1996). Inicialmente eram organizações voltadas para a formação profissional e marcadas pelo controle estatal. Apesar de existir desde o regime

republicano, “a consolidação da universidade privada acontece a partir da terceira década do século XX”, e atualmente apresenta crescimento superior aos demais setores. (LIMA, 2010, p. 27).

As organizações confessionais são constituídas por grupos de pessoas físicas ou jurídicas que atendem a orientação confessional e ideologia específicas e ao disposto no inciso anterior. (BRASIL, 1996). As universidades confessionais possuem uma orientação ideológica e estão “ligadas a grupos que confessam práticas religiosas e adotam em seus estatutos princípios que confessam sua crença dogmática”. (LIMA, 2010, p. 25). Subdividem-se em católicas e protestantes.

“As escolas confessionais católicas foram os primeiros educandários criados no Brasil”, datando da década de 1550, vinculavam estreitamente o Estado com a Igreja Católica, e ainda hoje mantêm um contingente expressivo na educação brasileira. Por outro lado, a educação confessional protestante se estabeleceu no país no final do período imperial, com a crise da vinculação entre o Estado e a igreja católica. Expandiram-se no país com a Proclamação da República e do Estado laico, e, embora menos numerosas do que as organizações católicas, representam um segmento importante da educação brasileira. (SCHMIDT, 2010, p. 14).

As organizações filantrópicas são as que prestam serviços à sociedade em geral, de forma complementar às atividades do Estado. (BRASIL, 2017).

As universidades Comunitárias são constituídas por grupos de pessoas físicas ou por uma ou mais pessoas jurídicas, inclusive cooperativas educacionais, sem fins lucrativos, que incluam, na sua entidade mantenedora, representantes da comunidade. (BRASIL, 1996). No Rio Grande do Sul – RS as primeiras instituições comunitárias regionais datam da década de 1940, (SCHMIDT, 2010), como tentativa das sociedades regionais de sanar a falta de oferta de ensino superior no interior do estado. Esse aspecto faz com que essas instituições apresentem “a marca de seus territórios e com eles estabelece um pacto de reciprocidade onde tomam forma legal suas mantenedoras”. Dessa forma, a abrangência espacial da territorialidade (inicialmente local) se expandiu como reflexo dos crescentes compromissos que essas IES assumiram para além dos municípios de origem. (SPERONI; CAMARGO, 2009, p. 02).

A aceção do que são as Instituições de Ensino Superior Comunitárias é dada pela Lei nº 12.881, de 12 de novembro de 2013, que as define como:

Art. 1º As Instituições Comunitárias de Educação Superior são organizações da sociedade civil brasileira que possuem, cumulativamente, as seguintes características:  
I - estão constituídas na forma de associação ou fundação, com personalidade jurídica de direito privado, inclusive as instituídas pelo poder público;  
II - patrimônio pertencente a entidades da sociedade civil e/ou poder público;  
III - sem fins lucrativos, assim entendidas as que observam, cumulativamente, os seguintes requisitos:  
a) não distribuem qualquer parcela de seu patrimônio ou de suas rendas, a qualquer título;  
b) aplicam integralmente no País os seus recursos na manutenção dos seus objetivos institucionais;  
c) mantêm escrituração de suas receitas e despesas em livros revestidos de formalidades capazes de assegurar sua exatidão;  
IV - transparência administrativa, nos termos dos arts. 3º e 4º;  
V - destinação do patrimônio, em caso de extinção, a uma instituição pública ou congênera. (BRASIL, 2013a).

As Instituições de Ensino Superior Comunitárias, embora sejam privadas, possuem caráter e fins públicos, pois estão a serviço de demandas de variados segmentos da região. Possuem uma mantenedora com fins filantrópicos em que ocorre “ampla participação de representantes da sociedade e do poder público local”. Contudo, as IES comunitárias mantêm autonomia acadêmica frente à mantenedora e seus colegiados superiores, e também garantem a representação de vários segmentos da sociedade. (NEVES, 1995, p. 02). Dessa forma, “a universidade comunitária passa a ser um espaço público cujo gestor não é o Estado”. (LIMA, 2010, p. 35).

Portanto, o caráter comunitário da universidade se expressa na sua inserção “na comunidade regional, na relação constante da universidade com a sociedade civil e o poder público regionais, na participação de integrantes da comunidade regional nas decisões da universidade e na gestão democrática das instituições”. (SCHMIDT, 2010, p. 29). Nessa perspectiva,

As instituições comunitárias de caráter público não estatal podem vir a ter uma potência política expressiva caso as estruturas sócio-político-econômicas evoluam nesse sentido. Criadas e mantidas pelas comunidades, orientadas para as necessidades da coletividade, prestadoras de serviços de interesse público na área social (como educação, saúde e assistência social) e sem pertencer à esfera estatal, elas reúnem condições para proporcionar ao país relevantes contribuições ao compartilhar com o Estado e com as organizações da sociedade civil a tarefa de oferecer serviços públicos de qualidade. (SCHMIDT, 2010, p. 10).

Por outro lado, a captação de recursos através da matrícula de alunos enfrenta um processo extremamente competitivo, pois disputam com o setor privado, que oferece cursos a preços mais acessíveis, e com o setor público, cujas instituições recebem as maiores parcelas de verba federal, ou seja, a disputa “é desigual se levadas em conta as disparidades entre os regimes jurídicos institucionais, [...] assim como o volume crescente de despesas que as



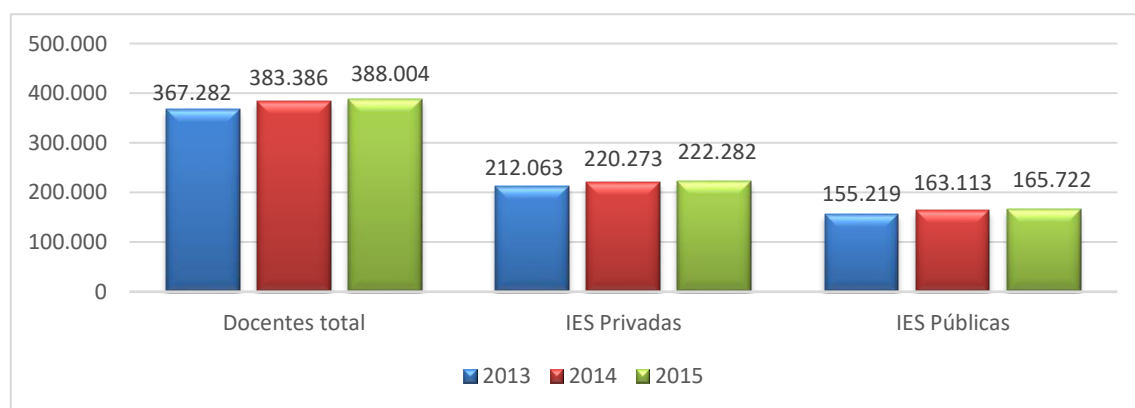
comunitárias arcam para o financiamento de atividades como pesquisa e extensão”. (SPERONI; CAMARGO, 2009, p. 07).

Nesse sentido, a Associação Brasileira das Universidades Comunitárias (ABRUC), atualmente com 66 instituições cadastradas, busca esclarecer à sociedade e aos poderes públicos sobre as distinções dos tipos de universidades, o perfil das universidades comunitárias e a grande contribuição educacional que as IES comunitárias podem proporcionar. (LIMA, 2010).

No RS, as IES Comunitárias estão organizadas através do Consórcio das Universidades Comunitárias Gaúchas (COMUNG) desde 1990, embora este já tenha sido criado oficialmente em 1996. As IES comunitárias do estado incorporam em torno de 40 campi universitários, e suas áreas de influência abarcam mais de 380 municípios e constituem “o maior sistema de educação superior em atuação no estado”. (SCHMIDT, 2010, p. 27).

As Instituições de Ensino Superior formam um vasto e concorrido campo do mercado de trabalho. Segundo o Censo de Educação Superior, em 2013 o Brasil contava com 367.282 pessoas atuando como docentes do ensino superior (INEP, 2014), número que passou para 388.004 em 2015. (INEP, 2016). No Gráfico 3 pode-se perceber um acréscimo positivo de trabalhadores atuando como docentes no decorrer dos anos, com ênfase especial para o aumento expressivo ocorrido de 2013 para 2014, em ambas as categorias administrativas.

**Gráfico 3 - Número de docentes que atuavam em IES no Brasil, de 2013 a 2015, por categoria administrativa.**

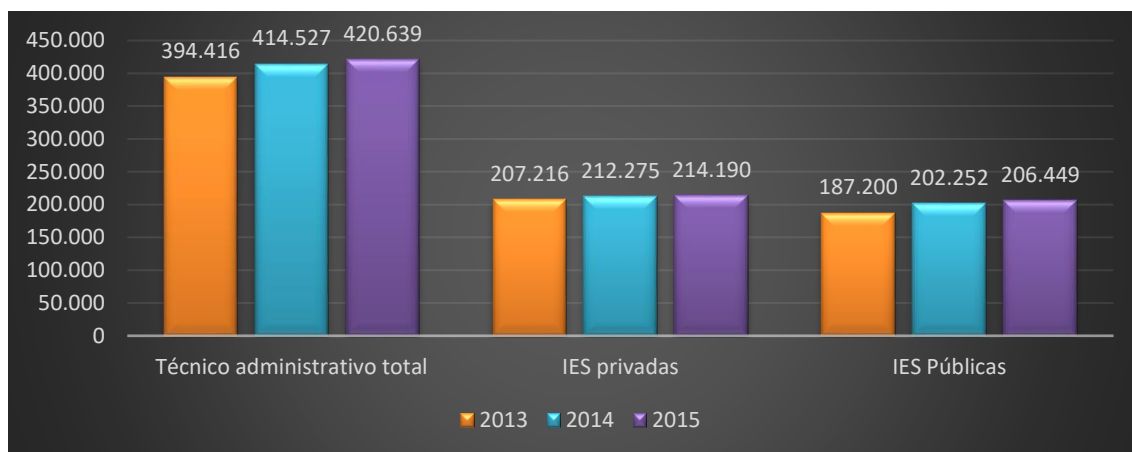


Fonte: Criado pela autora com base nos dados de INEP (2014); INEP (2015) e INEP (2016).

Já na função de técnico-administrativo, em 2013 o país totalizava 394.416 pessoas, (INEP, 2014), em 2014 esse número foi de 414.527 (INEP, 2015), enquanto que em 2015 o número se elevou para 420.639 trabalhadores nessa função (INEP, 2016), conforme consta no Gráfico 4. Percebe-se que o número de técnicos administrativos vem num crescente contínuo,

tanto nas IES públicas como nas privadas. Contudo, é preciso levar em conta que no ano de 2014 as informações são referentes apenas aos técnicos administrativos em exercício, sem considerar os afastados, como foi feito em 2013 e 2015.

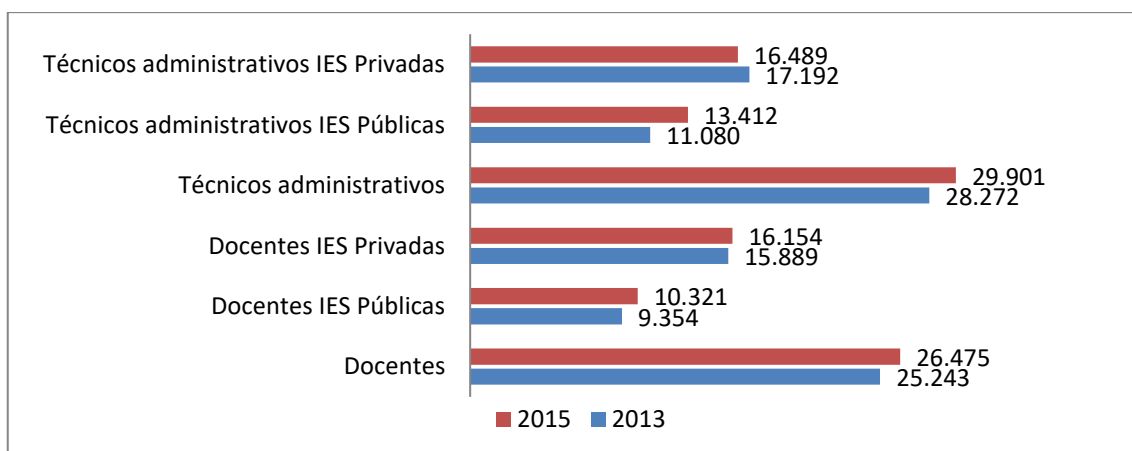
**Gráfico 4 - Número de técnicos administrativos que atuavam em IES no Brasil, por categoria administrativa, de 2013 a 2015.**



Fonte: Criado pela autora com base nos dados de INEP (2014); INEP (2015) e INEP (2016).

No estado do Rio Grande do Sul eram 24.499 docentes e 28.272 técnicos administrativos atuando em IES em 2013. (INEP, 2014), números que em 2015 subiram para 26.475 docentes e 29.901 pessoas trabalhando como técnicos administrativos (INEP, 2016), conforme consta no Gráfico 5.

**Gráfico 5 - Comparativo do número de docentes e técnicos administrativos do RS, por categoria administrativa, nos anos de 2013 e 2015.**



Fonte: Criado pela autora com base nos dados de INEP (2014) E INEP (2016).

De modo geral, verifica-se um número crescente de trabalhadores nas Instituições de Ensino Superior, com aumento no número de docentes em ambas as categorias administrativas, porém uma pequena queda no número de técnicos administrativos nas IES Privadas no ano de 2015. Demonstra-se assim o quanto as IES são um campo do mercado de trabalho de grande relevância, pelo grande número de mão de obra especializada que detém.

#### **4.2 Universidade de Santa Cruz do Sul (UNISC) como Instituição Comunitária**

A Universidade de Santa Cruz do Sul - UNISC está ligada à história da sua mantenedora, a Associação Pró-Ensino em Santa Cruz do Sul – APESC, fundada em 1962. Em 1964 foi criada a Faculdade de Ciências Contábeis; em 1967 iniciaram os cursos da Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras; em 1968 teve início o curso da Faculdade de Direito e em 1970 da Escola Superior de Educação Física. Em 1980 a APESC conseguiu a aprovação do MEC para criar as Faculdades Integradas de Santa Cruz do Sul, a FISC, unindo as quatro faculdades por ela mantidas, passando a oferecer também cursos de licenciatura em regime especial de férias e cursos de pós-graduação lato sensu em nível de especialização. (UNISC, 2017).

A APESC também é mantenedora da Escola de Ensino Básico EDUCAR-SE (1984); do Centro de Educação Profissional da UNISC – CEPRU (1999) e a partir de 2003 do Hospital Santa Cruz, que é a maior e mais antiga casa de saúde do município e da região do Vale do Rio Pardo. O Campus sede da UNISC começou a ser edificado em 1982. A Carta-Consulta com vistas à criação da Universidade foi aprovada em 1991, pelo então Conselho Federal de Educação – CFE, reorganizando os departamentos das distintas Faculdades e ligando-as diretamente à Administração Superior. O processo de criação da Universidade chegou ao fim em 1993, passando a se chamar Universidade de Santa Cruz do Sul - UNISC. Foram criados vários cursos, que agregaram um grande número de novos estudantes. (UNISC, 2017).

Possui ampla estrutura, com área total do terreno de 423.085,91 m<sup>2</sup>, e área construída de 60.226,47 m<sup>2</sup>. Além dos inúmeros prédios com destinações específicas, possui 20 salas especiais e laboratórios, e uma biblioteca (sede mais campi) que totaliza 379.490 exemplares, sendo 141.424 títulos diferentes. (UNISC, 2017a).

A universidade apresenta dois níveis administrativos distintos: a administração superior e a administração básica. A primeira se refere ao órgão executivo da reitoria e aos conselhos de natureza deliberativa. A segunda inclui os 17 departamentos em que estão lotados os professores, com o colegiado de departamento (órgão deliberativo) e a chefia de departamento, que tem funções executivas e é escolhida por eleição direta e deliberativa. (SPERONI; CAMARGO, 2009). Além disso,

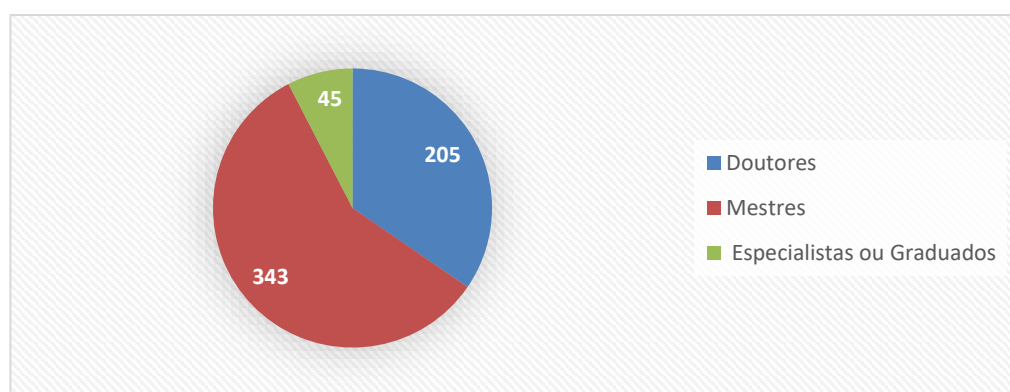
Os diversos Conselhos (de Ensino e de Pesquisa, Extensão e Pós Graduação) têm funções deliberativas em áreas restritas as suas funções e o Conselho Universitário se constitui como instância máxima. [...] As comissões têm função de levantar informações e realizar estudos propositivos em assuntos específicos com propostas e encaminhamentos que serão submetidos posteriormente as instâncias decisórias correspondentes. A associação dos professores tem-se feito presente através de representação normatizada oficialmente nos documentos institucionais ou por práticas efetivadas através de portarias específicas. (SPERONI; CAMARGO, 2009, p. 09).

Neste primeiro semestre de 2017, a UNISC tem em andamento 55 cursos de Graduação; com mais de 12 mil estudantes, sendo que 681 possuem algum tipo de bolsa ou financiamento. Até o corrente ano a universidade já formou 34.428 pessoas na graduação. Os cursos de Pós-Graduação Lato Sensu são 34, com 2.148 estudantes ativos, e 5.060 alunos certificados. Na Pós-Graduação Stricto Sensu, oferece oito cursos de mestrado e cinco de doutorado, com 269 alunos cursando mestrado e 111 no doutorado. Já os formados somam 1.335 mestres e 91 doutores. (UNISC, 2017a).

Além da graduação e pós-graduação, a UNISC atua em outras faces do ensino, como na extensão. Em 2016 foram desenvolvidos 60 projetos de extensão envolvendo 295 alunos. Já na pesquisa, a organização possui 168 projetos em andamento, com 216 estudantes vinculados aos programas de iniciação científica. Além disso, a universidade desenvolveu no último ano 43 atividades culturais, que alcançou o número expressivo de 9.967 pessoas, e 20 projetos esportivos, que atendeu a 3.800 pessoas. (UNISC, 2017a).

Quanto ao número de funcionários, a UNISC conta com 593 docentes e 849 técnicos administrativos, cujos níveis de escolaridade constam nos Gráficos 6 e 7.

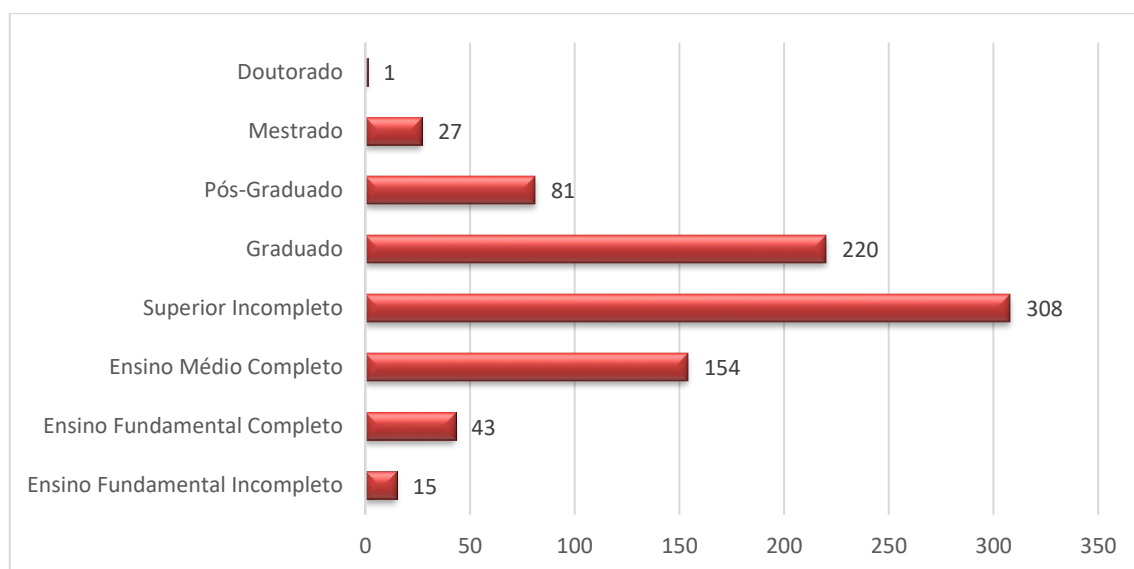
**Gráfico 6 - Níveis de instrução dos docentes da Universidade de Santa Cruz do Sul.**



Fonte: criado pela autora com base nos dados de UNISC (2017a).

Pode-se perceber a prevalência de mestres e doutores no corpo acadêmico da UNISC, o que é uma das exigências para ser uma universidade, ou seja, deve ter pelo menos um terço dos docentes com mestrado ou doutorado.

**Gráfico 7 - Níveis de instrução dos técnicos administrativos da Universidade de Santa Cruz do Sul.**



Fonte: criado pela autora com base nos dados de UNISC (2017a).

Diferentemente dos níveis de instrução dos docentes da UNISC, que se aglomeram no nível de mestrado e doutorado, os técnicos administrativos, em sua maioria, possuem Superior Incompleto, Graduação ou Ensino Médio Completo. Por outro lado, em Reunião Geral no início de 2017, a Pró-Reitoria de Administração apresentou dados do Setor de Recursos Humanos da UNISC demonstrando uma queda no número de docentes e técnicos administrativos no ano de 2017, em comparação com o ano anterior. Em novembro de 2016 o número de docentes chegava a 625 e o de assistentes administrativos a 860. Comparativamente aos dados do site institucional, supracitados, percebe-se uma queda de 5,12% e 1,28% respectivamente. (UNISC, 2017).

Por outro lado, a universidade continua apresentando uma avaliação positiva sobre a qualidade dos empregos que oferece. Na pesquisa feita pela revista Você S/A e pela Fundação Instituto de Administração (FIA) em 2016, a UNISC, pela 9ª vez consecutiva, ficou entre as 150 melhores empresas para se trabalhar. A pesquisa realizada é de clima organizacional nas empresas do país, e dá origem a um guia que se tornou referência em práticas de gestão e de Recursos Humanos. A Universidade é a única do estado do Rio Grande do Sul a constar nesta

edição do guia. (PORTAL GAZ, 2016). No ramo da educação, a UNISC obteve a segunda colocação, perdendo apenas para o SEBRAE do Paraná. (VOCÊ S/A, 2016).

Quanto à abrangência de atuação, atendendo às demandas de outros municípios gaúchos, a UNISC estabeleceu Campi em Sobradinho em 1998; Capão da Canoa em 2001; Venâncio Aires, em 2004; e Montenegro no ano de 2011. A UNISC possui caráter comunitário, ou seja, não tem fins lucrativos, e como tal mantém interação constante com a comunidade regional, participando ativamente nos processos de desenvolvimento social, cultural e econômico através de ações institucionais voltadas para as necessidades comunitárias. (UNISC, 2017).

Neste sentido, a UNISC oferece quatro tipos de serviços comunitários: Clínica de Fisioterapia (9.405 atendimentos prestados); Clínica de Odontologia (16.708); Serviço Integrado de Saúde (22.020); e Gabinete de Assistência Judiciária (4.084 atendimentos). (UNISC, 2017a).

Além disso, a organização assume como sua função produzir e socializar conhecimentos, e ser protagonista no processo de transformação e construção de um novo modelo social, que se alicerce nos ideais de justiça e de igualdade. Além disso, entre os seus princípios básicos está a política de gestão de pessoas que assegura boas condições de trabalho e qualidade de vida aos seus funcionários, e o compromisso com os direitos humanos de dignidade, igualdade de direitos, do reconhecimento e da valorização das diferenças e das diversidades. Ademais, coloca como um de seus desafios a luta pela justiça social e o enfrentamento das desigualdades e dos mecanismos de exclusão social. (UNISC, 2017).

Essa vocação regional é um dos aspectos que diferem a universidade comunitária de outras IES, pois a região é vista como um espaço histórico, social e cultural, e como tal, lócus de ação. (NEVES, 1995). Além disso,

O compromisso das universidades com a região revela-se das mais distintas formas: - a busca de integração com a comunidade externa através de diversas formas de serviços, cursos, seminários, etc; - atividades, seja da universidade ou da mantenedora, de assessoria, consultoria à municípios através dos mais variados serviços como: organização de concursos públicos, assessoria à prefeitura, aos órgãos públicos responsáveis por saneamento, urbanização, reciclagem de professores, funcionários públicos, etc. (NEVES, 1995, p. 28).

No que tange ao processo de recrutamento e seleção de funcionários, os cargos de docentes são preenchidos mediante processo de concurso público de provas e títulos, e segundo o Regulamento do concurso público para docentes, Artigo 3º, as inscrições são abertas a cada semestre, “mediante publicação da íntegra do Edital na Universidade e na Internet e de extrato

em pelo menos um jornal de circulação regional e em outro de circulação estadual”. (UNISC, 2001). No entanto, o regulamento não apresenta nenhuma informação sobre o procedimento para seleção de pessoas com deficiência para o cargo de docência.

O último concurso para docentes da organização teve seu edital lançado em 08 de abril de 2017, e previa o preenchimento de dez vagas, sendo uma para o Departamento de Ciências Administrativas; três para o Departamento do Direito; quatro para o Departamento de Educação Física e Saúde; e duas para o Departamento de Engenharia, Arquitetura e Ciências Agrárias. Contudo, o edital não apresenta qualquer informação sobre o acesso de pessoas com deficiência ao concurso. Do mesmo modo, a ficha de inscrição não contém nenhum item referente ao tema.

No que tange aos cargos de técnicos administrativos, a Universidade conta com o Programa Pertencer UNISC, que é um programa de aprendizagem para pessoas com deficiência que oferece um curso de capacitação e formação integral do aprendiz, desenvolvendo as competências necessárias para a atuação profissional na área administrativa da UNISC, Educar-se, CEPRU ou Hospital Santa Cruz. Esse curso é oferecido pelo CEPRU, tem duração de 17 meses, 5 dias por semana, um turno por dia, com carga horária de 1.280 horas, sendo 400 horas teóricas e 880 horas práticas. É candidato ao curso qualquer pessoa com deficiência que apresente laudo médico atestando a deficiência, a partir de 14 anos, sendo exigida dos menores de 18 anos a matrícula e frequência no ensino fundamental ou médio. A remuneração mínima do aprendiz é de meio salário mínimo por 20 horas semanais. (UNISC, 2016).

As disciplinas oferecidas no curso, na grande maioria, se relacionam com as rotinas de trabalho que serão encontradas pelos estudantes no ambiente de trabalho. São elas:

Português, Matemática, Informática, Relações Interpessoais, Redação, Direitos Humanos e Inclusão, Gestão Organizacional, Rotinas Administrativas, Ética Profissional, Técnicas de Recepção, História e Direito do Trabalho e da Previdência Social, Segurança do Trabalho, Prevenção ao Uso de Álcool e Outras Drogas, Saúde Sexual Reprodutiva, Educação Fiscal e Trabalho de Conclusão. (NOPES, 2016, p. 06).

A iniciativa de oferecer esse curso se deve ao acompanhamento do Ministério do Trabalho e Emprego junto à APESC para o cumprimento da Cota de Pessoas com Deficiência, pois a universidade não tem conseguido contratar o número mínimo de PcD para suprir sua cota de 5% sobre o total de trabalhadores (para empresas com mais de 1.000 funcionários), existindo um Termo de Ajustamento de Conduta (TAC). Segundo Nopes (2016), para que a organização pudesse seguir a negociação das cláusulas de renovação do TAC, acordou-se a oferta do curso supracitado para a capacitação e acompanhamento de pessoas com deficiência, e sua posterior inserção no mercado de trabalho das mantidas da APESC.

Segundo os dados apresentados, a Universidade de Santa Cruz do Sul evidencia-se como uma das maiores organizações do mercado de trabalho do Vale do Rio Pardo. Devido ao elevado número de trabalhadores que possui, também é responsável por uma das maiores reservas de vagas para pessoas com deficiência, o que a torna um ponto chave para o processo de inclusão.

Além de incluir acadêmicos com deficiência nos cursos de graduação e formar trabalhadores cômicos para a necessidade da inclusão que possam disseminar essa conscientização, a UNISC efetiva a Lei de Cotas pela contratação e formação de profissionais com deficiência. A existência do Termo de Ajustamento de Conduta demonstra que a organização está buscando formas de atingir sua cota de forma integral e o compromisso com esse cumprimento se efetiva através do TAC e do curso de formação de pessoas com deficiência oferecido pela universidade, podendo se tornar um exemplo de organização com responsabilidade social.

#### **4.2.1 O perfil das Pessoas com Deficiência que trabalham na UNISC**

A fim de conhecer quem são os trabalhadores com deficiência da Universidade de Santa Cruz do Sul, traçou-se um perfil baseado nas informações passadas pela organização. Esse perfil foi dividido em características sócio demográficas (gênero, idade, estado civil, escolaridade); elementos ocupacionais e econômicos (setor de atividade, salário, tempo na empresa); e distribuição espacial (municípios de residência).

A Universidade de Santa Cruz do Sul possui 1515 funcionários. Contudo, para efeito da Lei de Cotas, a organização é avaliada de forma conjunta com o Centro de Educação Profissional da UNISC (CEPRU) que possui 37 funcionários, com o Educar-se, com 75, e com o Hospital Santa Cruz (HSC) que possui 1.160 funcionários, todos mantidos pela Associação Pró-ensino em Santa Cruz do Sul (APESC). Dessa forma, as mantidas somam 2.787 funcionários, o que acarreta a contratação de 140 pessoas com deficiência para perfazer os 5% previstos pela lei. Como o Hospital Santa Cruz possui um setor de recursos humanos próprio e as outras três mantidas são servidas pelo mesmo setor de recursos humanos, o hospital não será analisado neste trabalho.

Assim, UNISC, CEPRU e Educar-se possuem 1627 funcionários, sendo 76 empregados com deficiência e mais 17 aprendizes com deficiência que poderão se tornar empregados formais após o período de aprendizagem. Se levado em conta somente esse número, o total de PcD contratadas deveria ser 82. Desse modo o número real não estaria muito distante do número almejado e a futura contratação dos que agora são aprendizes já ultrapassaria essa cota.



## **Características sócio-demográficas**

1. Gênero: Analisando a questão de gênero, percebeu-se que trabalham na UNISC 38 homens, perfazendo 40,86% do total de PcD contratadas, e 55 mulheres, 59,14 % do total. Essa predominância feminina no quadro de funcionários da UNISC reflete os dados do Censo de 2010, que mostrou que a incidência de deficiência é maior nas mulheres do que nos homens, pois 19.805.367 homens apresentavam alguma deficiência, enquanto que o número de mulheres foi de 25.800.681. (BRASIL, 2012b). Portanto, sendo maioria na população total com deficiência, precisam ser mais representativas no mercado de trabalho formal.

Todavia, dados do Censo Demográfico de 2010, do IBGE, refere que, do “total da população com deficiência, o nível de ocupação foi de 57,3% para os homens e 37,8% para as mulheres, uma diferença de 19,5 pontos percentuais”. (BRASIL, 2012b). Já em 2014, o percentual de pessoas com deficiência empregadas era de 64,4% para homens e 35,6% para as mulheres (TRANSITE, 2016), representando um aumento no quadro de homens empregados e diminuição do número de mulheres, que além da discriminação por ser pessoa com deficiência, também a enfrentam por ser mulher.

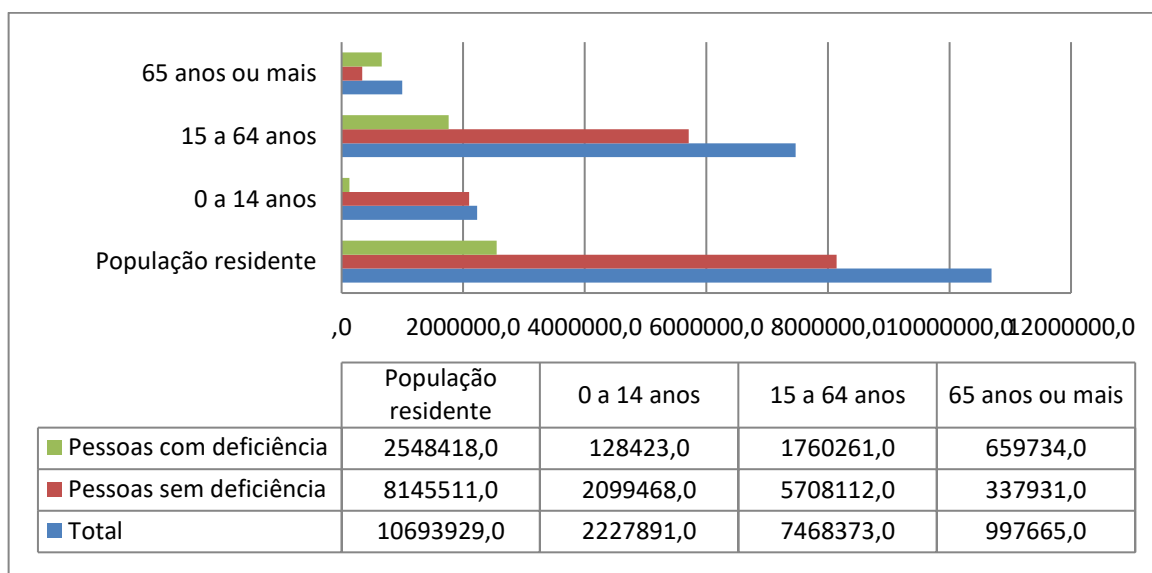
Ademais, na população total em 2010, para cada 100 mulheres existiam 96 homens. No segmento populacional da pessoa com deficiência, para cada 100 mulheres havia 76,7 homens. “Esses indicadores refletem o conhecido fato de que os homens morrem mais cedo do que as mulheres, o que ocorre com frequência muito mais alta no segmento das pessoas com deficiência”. (BRASIL, 2012b, p. 09). Assim, percebe-se que, apesar de existirem mais mulheres com deficiência do que homens, elas estão em número muito menor no contexto do trabalho.

2. Idade: Percebeu-se que as pessoas com deficiência que trabalham na Universidade abarcam uma grande faixa etária que vai dos 16 aos 64 anos (que também é considerada a idade economicamente ativa). Lembrando que os menores de 18 anos podem atuar somente como aprendizes. Além disso, essa é a faixa etária intermediária das deficiências, pois é a partir dos 65 anos que elas se tornam mais frequentes.

Dados do RS referem que em 2010 a população total do estado era de 10.693.929 pessoas, sendo 2.548.418 (23,8%) com pelo menos uma das deficiências investigadas (IBGE, 2010a), de acordo com o Gráfico 8. Apesar do maior número absoluto de pessoas com deficiência aparecer na faixa etária de 15 a 64 anos, essa faixa etária é muito ampla e abrange 69,84% da população total, enquanto que o percentual de PcD nessa faixa etária é de 23,6%. As pessoas com 65 anos ou mais representam 9,33% da população total, e nessa faixa 66,13% apresenta

alguma deficiência. O menor índice de deficiência se encontra nas pessoas com até 14 anos, que representam 20,83% da população total, e 5,76% delas possuem deficiência. (IBGE, 2010a). Os números absolutos podem ser observados no Gráfico 8.

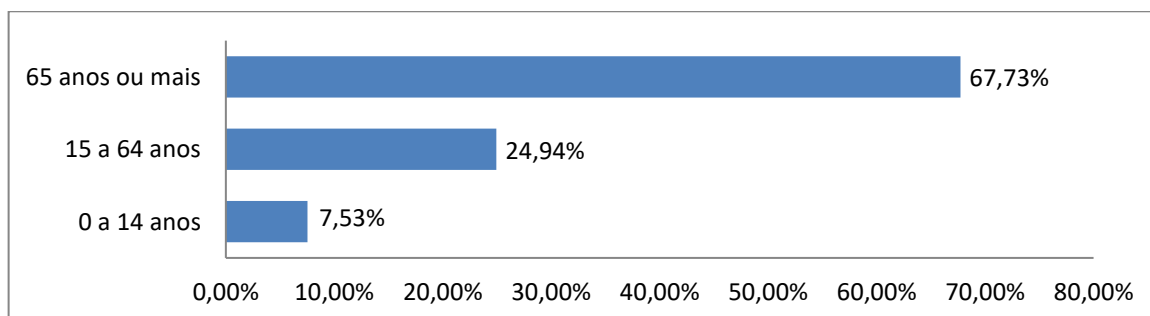
**Gráfico 8 – Números absolutos da população total e com deficiência do Rio Grande do Sul, por faixa etária.**



Fonte: Criado pela autora com base nas informações de IBGE (2010a).

Os mesmos resultados podem ser verificados em comparação com o percentual de pessoas com deficiência por grupos de idade do Brasil, conforme consta no Gráfico 9. O Censo de 2010 demonstra que dos 15 aos 64 anos é a faixa intermediária das deficiências, pois até os 14 anos de idade a incidência de deficiências é baixa, e a partir dos 64 anos elas se tornam mais frequentes, principalmente as dificuldades de visão e audição, que são próprias do processo de envelhecimento.

**Gráfico 9 - Percentual da população com deficiência, por grupos de idade, no Brasil.**

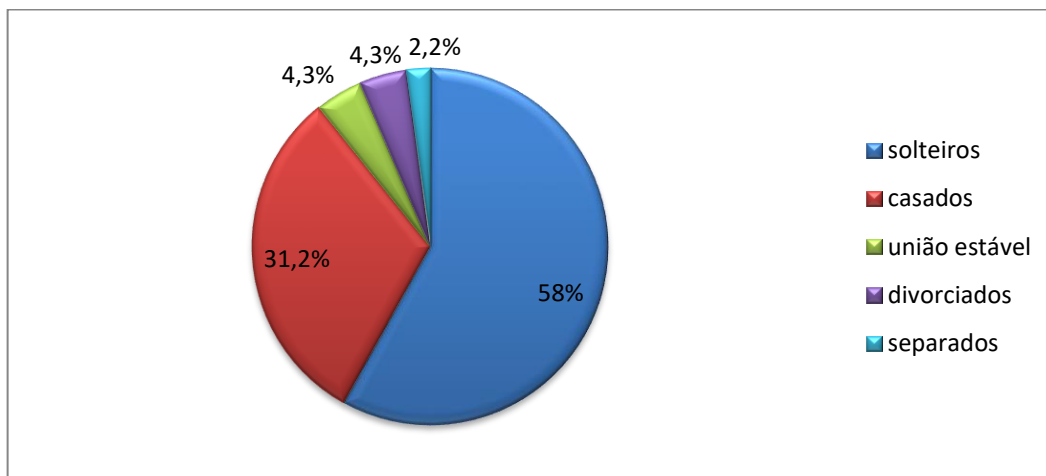


Fonte: criado pela autora com base nos dados de BRASIL (2012b).

Como o Brasil é um país que está envelhecendo, o número crescente de idosos acarreta, inevitavelmente, o aumento do número de pessoas com deficiência, visto que estas são mais frequentes na terceira idade. Dessa forma, há um grande contingente de pessoas com deficiência que se encontram fora da idade economicamente ativa, e embora contabilizem para o universo de pessoas com deficiência, não contam para o percentual disponível para o mercado de trabalho.

3. Estado civil: quanto ao estado civil, a grande maioria dos trabalhadores com deficiência da IES estudada se encontra solteira (54), seguida pelos casados (29). Além disso, quatro possuem união estável, quatro são divorciados e dois são separados, cujos percentuais podem ser verificados no Gráfico 10.

**Gráfico 10 - Estado civil dos trabalhadores com deficiência da UNISC.**



Fonte: criado pela autora com base nos dados fornecidos pela organização.

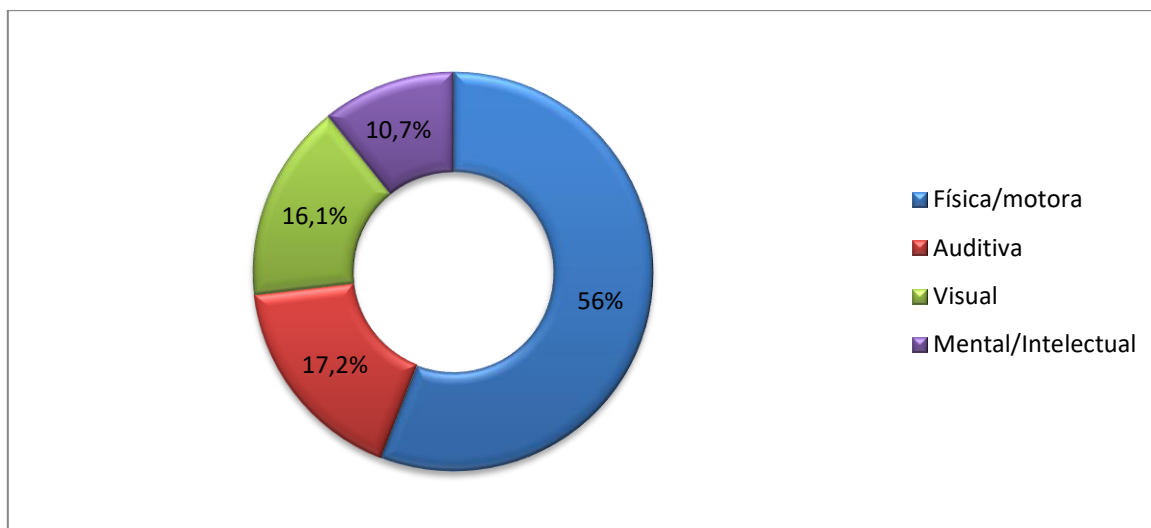
É importante lembrar que nesse total estão incluídas as pessoas com deficiência do Programa Jovem Aprendiz, e muitos deles são jovens que ainda não formaram família (em qualquer de suas configurações possíveis), visto que a universidade possui aprendizes a partir de 16 anos. Todavia, mesmo desconsiderando o número de aprendizes, o grande número de pessoas com deficiência solteiras ainda é significativo, e remete ao fato de que o corpo deficiente é uma subversão do padrão de ‘normalidade’ e vai de encontro ao que é considerado belo e desejado na sociedade.

Além disso, o que prevalece nos discursos leigos é a generalização de ideias preconceituosas e mitos sobre a sexualidade das pessoas com deficiência, que tem por base o estereótipo de incapacidade atribuído a elas. As principais delas são as ideias de que são indesejáveis e pouco atraentes, possuem disfunções sexuais, são estéreis, não conseguem

usufruir do sexo ‘normal’, são assexuadas<sup>2</sup> ou hiperssexuadas<sup>3</sup>. Essas crenças se relacionam com o corpo marcado pela ‘imperfeição’, que estigmatizam, colocam as pessoas com deficiência em situação de vulnerabilidade perante o outro, e se baseiam em modelos normativos ideológicos, não condizentes com a realidade. (MAIA; RIBEIRO, 2010, p. 164).

4. Tipo de deficiência: a pesquisa revelou que, das 93 pessoas com deficiência que atuam na UNISC, o maior número são pessoas com deficiência física/motora (52 pessoas), seguida da deficiência auditiva (16), visual (15), e deficiência mental/intelectual (10). Os percentuais dos tipos de deficiência podem ser observados no Gráfico 11. É relevante levar em consideração que as categorias de deficiência estão divididas somente por tipo, e não segundo sua severidade, o que faz com que cada categoria contenha pessoas com deficiência severa, média ou leve. Ademais, a categoria deficiência física apresenta um número mais elevado em comparação com os outros por abranger uma grande gama de deficiências, que vai desde a tetraplegia até uma má formação congênita em um dos pés, por exemplo.

**Gráfico 11 - Percentual de trabalhadores com deficiência por tipo de deficiência.**



Fonte: criado pela autora com base nos dados fornecidos pela organização.

Ao comparar os tipos de deficiência mais frequentes na IES com os dados do Censo Demográfico de 2010, percebe-se que, enquanto na UNISC os casos mais frequentes são de deficiência física/motora (56%), no total da população brasileira com deficiência os tipos de deficiência mais frequentes são a deficiência visual (afetando 18,6% da população brasileira),

<sup>2</sup> Que não tem sentimentos, desejos ou necessidades sexuais.

<sup>3</sup> Os desejos sexuais são exacerbados e incontrolláveis.

a deficiência motora (7% da população), deficiência auditiva (5,1%) e deficiência mental ou intelectual (em 1,4% da população). (BRASIL, 2012b).

Em 2010, o Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda lançou um anuário de informações incluindo os trabalhadores com deficiência e demonstrando que, de cada dez pessoas com deficiência contratadas através do SINE, a maioria (seis) tinha deficiência física, enquanto que os trabalhadores menos contratados eram os que possuíam múltiplas deficiências. (CLEMENTE; SHIMONO, 2015, p. 29). Isso demonstra a preferência dos empregadores por um determinado tipo de deficiência em detrimento de outras, o que é uma gritante discriminação.

Ademais, a análise de 400 vagas para pessoas com deficiência, oferecidas por 100 empresas pelo site Mais Emprego<sup>4</sup> do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), realizada por Clemente (2015) mostrou que há restrições quanto ao tipo de deficiência que a pessoa pode ter para ser contratada. Além disso, 44,7% das vagas eram para pessoas com deficiência visual; 32,2% para pessoas com deficiência física; 16,2% com deficiência auditiva e as 6,9% restantes para pessoas com deficiência intelectual. Segundo o autor, há um agravante que evidencia a discriminação, pois “quase todos os candidatos com deficiência visual tinham que enxergar, a maioria dos que têm deficiência física tem que se locomover sem cadeiras de rodas ou muletas, e a maioria dos candidatos com deficiência auditiva tinha que ouvir”. (CLEMENTE, 2015, p. 76).

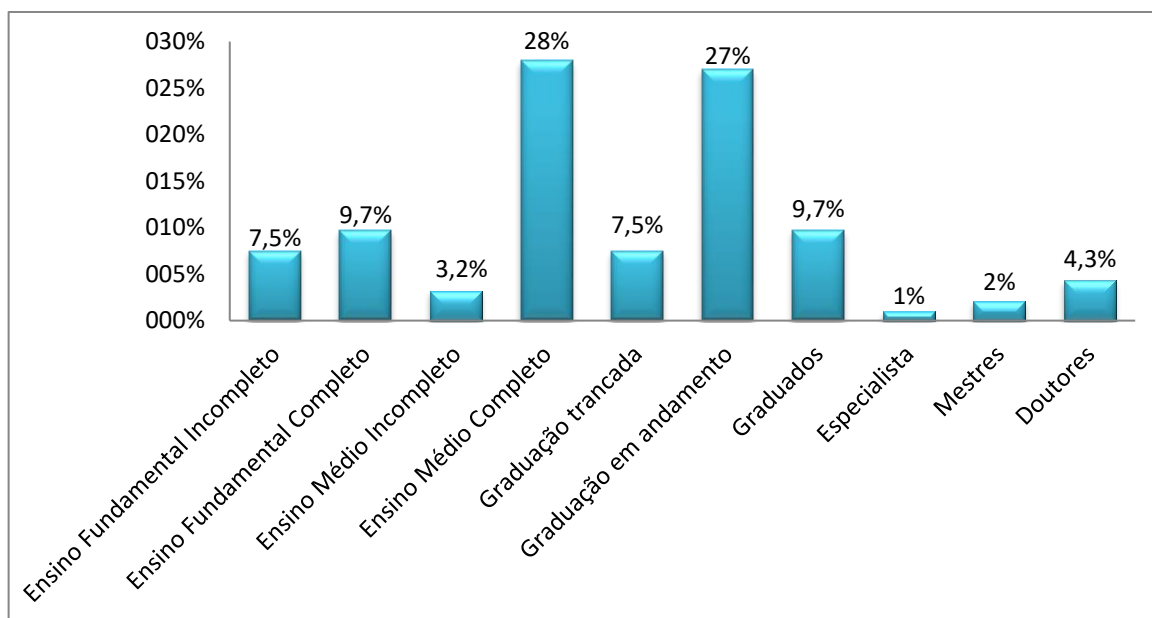
Demonstra-se assim a escolha por deficiências mais leves, que não impliquem em muitas mudanças estruturais e arquitetônicas por parte das organizações. Embora a UNISC tenha seu maior contingente de trabalhadores com deficiência física, em consonância com as contratações do SINE, supracitadas, na organização não há distinção por tipo ou severidade de deficiência no processo de seleção e contratação de trabalhadores ou aprendizes.

5. Nível de instrução/Escolaridade: os trabalhadores com deficiência da UNISC apresentam um perfil de escolaridade bastante diversificado. Percebe-se que a maior predominância de nível de escolaridade é de pessoas com ensino médio completo (26) e com graduação em andamento (25). Além disso, sete possuem ensino fundamental incompleto, nove tem fundamental completo, três tem ensino médio incompleto, sete estão com a graduação trancada, nove são graduados, um possui pós-graduação a nível de especialização, dois são mestres e quatro são doutores, cujos percentuais constam no Gráfico 12.

---

<sup>4</sup> [www.maisemprego.mte.gov.br](http://www.maisemprego.mte.gov.br)

**Gráfico 12 - Níveis de instrução/escolaridade dos trabalhadores com deficiência da UNISC.**

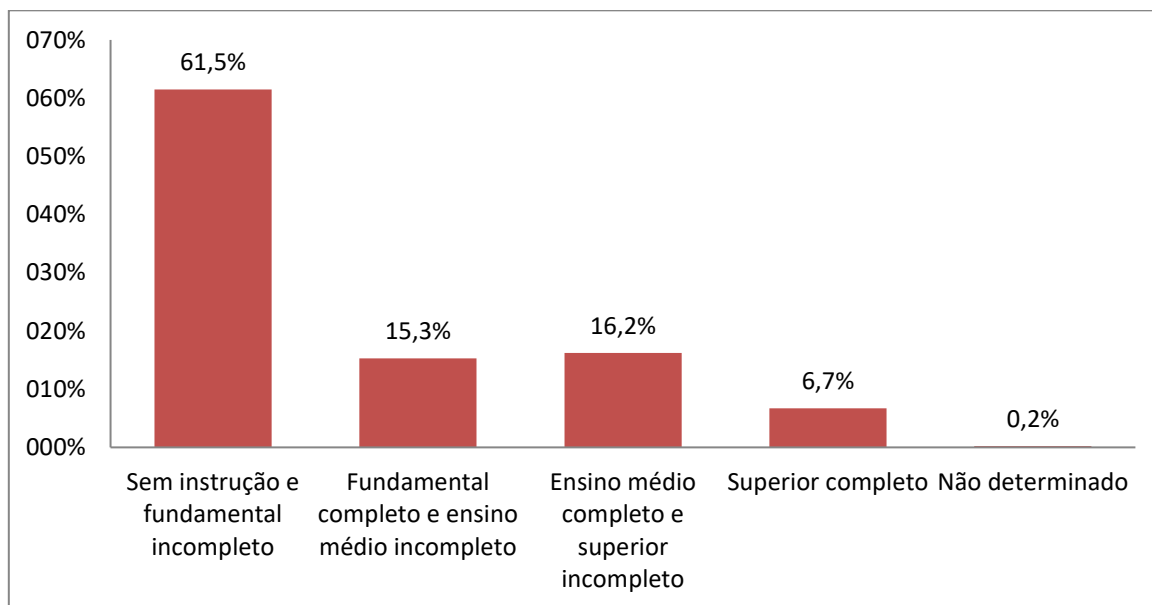


Fonte: criado pela autora com base nos dados fornecidos pela organização.

O elevado número de PcD cursando graduação tem a ver diretamente com o fato de a UNISC ser uma organização de ensino, que facilita a entrada de seus funcionários no ensino superior ao oferecer descontos na mensalidade, atrativo para quem conclui o ensino médio, gostaria de fazer uma graduação, mas muitas vezes não tem condições financeiras. Trabalhar na UNISC, além de ser um trabalho formal que vai proporcionar experiência e garantir um salário às PcD e a qualquer outro funcionário, também apresenta a vantagem do desconto para cursar o ensino superior.

Se compararmos o perfil de escolaridade das pessoas com deficiência que trabalham na UNISC com o nível de instrução da população com deficiência em geral, verifica-se que os da universidade apresentam um nível de escolaridade acima da média estadual e nacional. Na organização 28% das pessoas com deficiência possuem ensino médio completo e outros 26,9% já estão cursando o ensino superior, enquanto que no total da população gaúcha com deficiência, 61,5% ainda se encontra em níveis de escolaridade inferiores, pois não possuem instrução ou tem ensino fundamental incompleto (conforme consta no Gráfico 13).

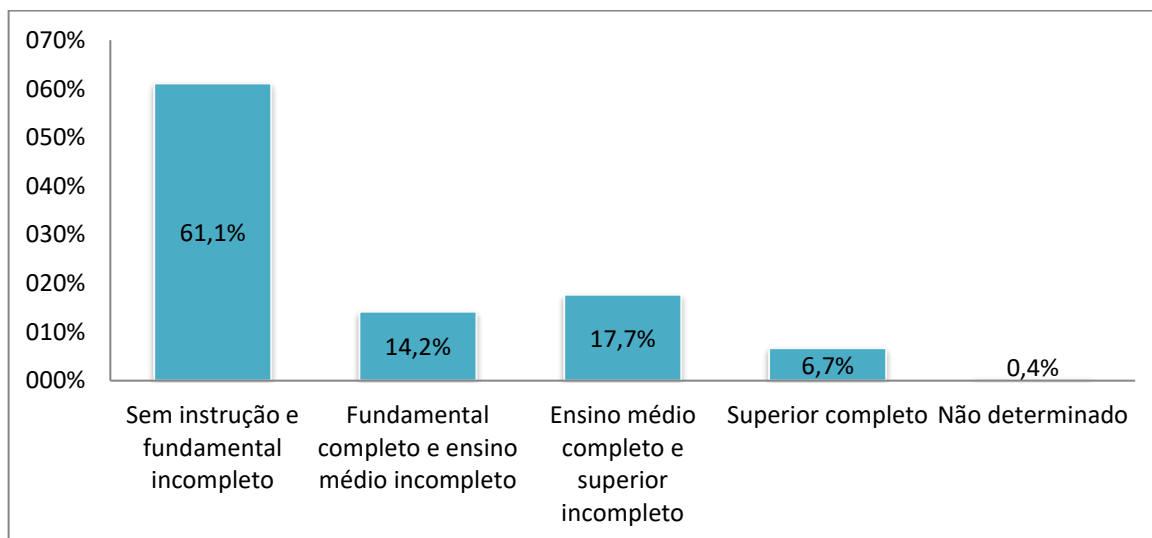
**Gráfico 13 - Níveis de instrução/escolaridade da população com deficiência do Rio Grande do Sul, com 15 anos ou mais.**



Fonte: Criado pela autora com base nas informações de IBGE (2010a).

Comparando os dados acima com os níveis de escolaridade das pessoas com deficiência do Brasil, apresentadas no Gráfico 14, percebe-se que a média de escolaridade das PcD do RS fica muito próxima da média nacional, denotando que o baixo nível de instrução não é apenas um problema estadual, mas do país como um todo.

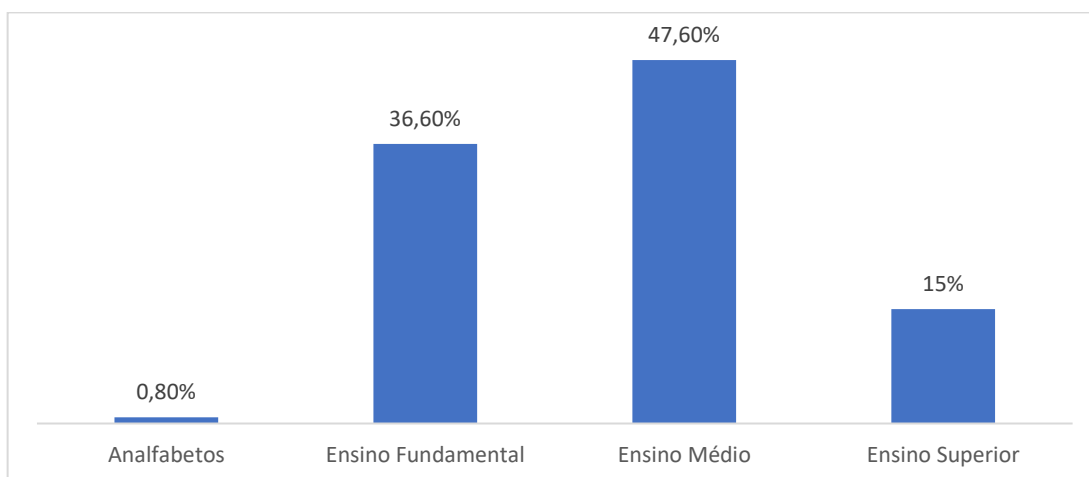
**Gráfico 14 - Níveis de instrução/escolaridade da população com deficiência, com 15 anos ou mais, no Brasil.**



Fonte: criado pela autora com base nos dados de BRASIL (2012b).

Por outro lado, se compararmos esses números com o nível de escolaridade das PcD que estão empregadas no Brasil, o Gráfico 15 demonstra que, assim como na Universidade de Santa Cruz do Sul, o maior número de pessoas contratadas no Brasil em 2014 era de pessoas com ensino médio completo, e apesar de as PcD sem instrução ou com ensino fundamental incompleto serem a maioria, apenas 0,8% dos trabalhadores contratados são analfabetos.

**Gráfico 15 - Nível de escolaridade das pessoas com deficiência empregadas no Brasil.**



Fonte: Criado pela autora com base em Transite (2016).

### **Elementos ocupacionais e econômicos**

1. Primeiro emprego: das 93 pessoas com deficiência que atuam na UNISC, 19 estão em seu primeiro emprego, enquanto que os outros 74 já tiveram empregos anteriores. Lembrando que nestes 93 estão incluídos os 17 aprendizes, e embora não haja idade limite para pessoas com deficiência serem aprendizes, tratam-se de pessoas que ainda não tinham experiência profissional. Assim, apenas duas pessoas com deficiência contratadas diretamente como funcionários da UNISC ainda não tinham experiência profissional.

2. Setor de atividade: quanto aos cargos desempenhados pelas pessoas com deficiência na UNISC, percebe-se que há a concentração destes em cargos administrativos, como pode ser observado na Tabela 2. Os cargos de auxiliar administrativo e auxiliar técnico, que reúne 44% das PcD ocupadas na UNISC, e de auxiliar de serviços gerais, outros 18,3%, tem como requisito para admissão uma escolaridade menor do que o cargo de professor, por exemplo, em que trabalham apenas sete (7,6%) PcD.



**Tabela 2 - Número e percentual de funcionários com deficiência por tipo de cargo ocupado.**

| Cargos ocupados  | Número de funcionários | Percentual |
|--|------------------------|------------|
| <b>Analista/assessor</b>                               | 3                      | 3,2 %      |
| <b>Vigia</b>   | 3                      | 3,2 %      |
| <b>Assistente administrativo ou Assistente técnico</b> | 5                      | 5,4 %      |
| <b>Professor</b>                                       | 7                      | 7,6 %      |
| <b>Auxiliar de serviços gerais</b>                     | 17                     | 18,3 %     |
| <b>Aprendiz</b>  | 17                     | 18,3%      |
| <b>Auxiliar administrativo ou Auxiliar técnico</b>     | 41                     | 44 %       |
| <b>Total</b>   | 93                     | 100%       |

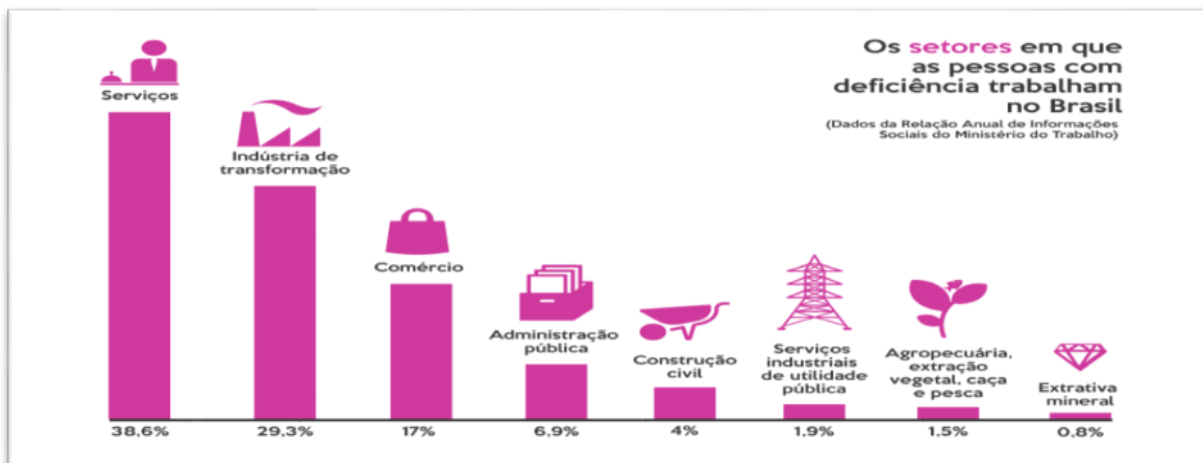
Fonte: Criado pela autora com base nos dados fornecidos pela organização.

Além disso, os 17 aprendizes realizam o Curso de Aprendizagem Profissional para Assistente Administrativo, podendo ser contratados pela universidade após a conclusão do mesmo. Dessa forma, mesmo que as pessoas com deficiência estejam espalhadas pelos diferentes setores do Campus, as funções exercidas ainda se concentram em uma mesma área. Cabe a questão: Será que todos os que estão na condição de aprendizes querem trabalhar em cargos administrativos? Ou foi apenas a única opção que surgiu para facilitar a entrada no mercado de trabalho?

Nessa perspectiva, vale citar a pesquisa do Instituto Ethos e Ibope Inteligência em 2010, intitulada “Perfil Social, Racial e Gênero das 500 Maiores Empresas e Suas Ações Afirmativas”, que demonstrou que as pessoas com deficiência são sub-representadas em todos os níveis hierárquicos das empresas, principalmente nos cargos diretivos, pois totalizam 1,5% no quadro funcional, 0,6% na supervisão, 0,4% na gerência e 1,3% no quadro executivo. (INSTITUTO ETHOS; IBOPE, 2010). Isso demonstra a incipiente participação das PcD no mercado de trabalho e a aglomeração em cargos de menor importância dentro das organizações.

Na mesma perspectiva, a Revista Transite apresenta, baseada nas informações da RAIS de 2014, os setores de atuação das PcD no Brasil (Figura 5), em que se verifica a aglomeração deste grupo de pessoas nos cargos do setor de serviços (em que se inclui a universidade) e da indústria de transformação.

**Figura 5 - Setores em que as pessoas com deficiência trabalhavam no Brasil em 2014.**

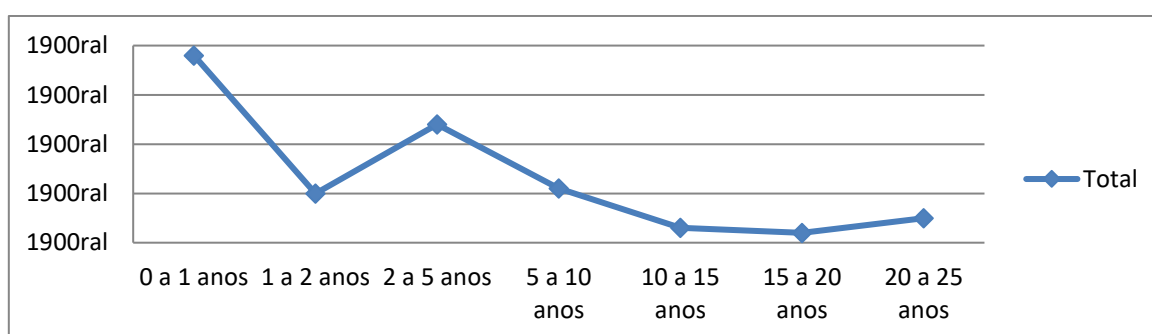


Fonte: Transite (2016).

3. Salário: na questão salarial, representantes da Universidade referiram que não há diferença de salário para pessoa com e sem deficiência que atuam em cargos iguais, pois a organização possui plano de carreira com tabela de cargos e salários, e cada pessoa é remunerada de acordo com a função que exerce, sem distinção se ela possui ou não deficiência. Efetiva-se assim o Artigo 7 da Constituição Federal que proíbe a discriminação na remuneração e nos critérios de admissão dos trabalhadores com deficiência. (BRASIL, 1988).

4. Tempo na empresa: segundo documento preenchido por representantes da Universidade (modelo consta no anexo C), o número de anos de trabalho das pessoas com deficiência na organização é bastante diverso, pois vai desde alguns meses de trabalho até 25 anos, conforme Gráfico 16. Contudo, durante a realização das entrevistas, um trabalhador com deficiência auditiva referiu estar trabalhando na instituição há 28 anos, demonstrando uma incongruência entre as informações passadas pelo setor de RH e pela entrevistada.

**Gráfico 16 - Anos de trabalho das PcD na UNISC, por intervalo de tempo.**

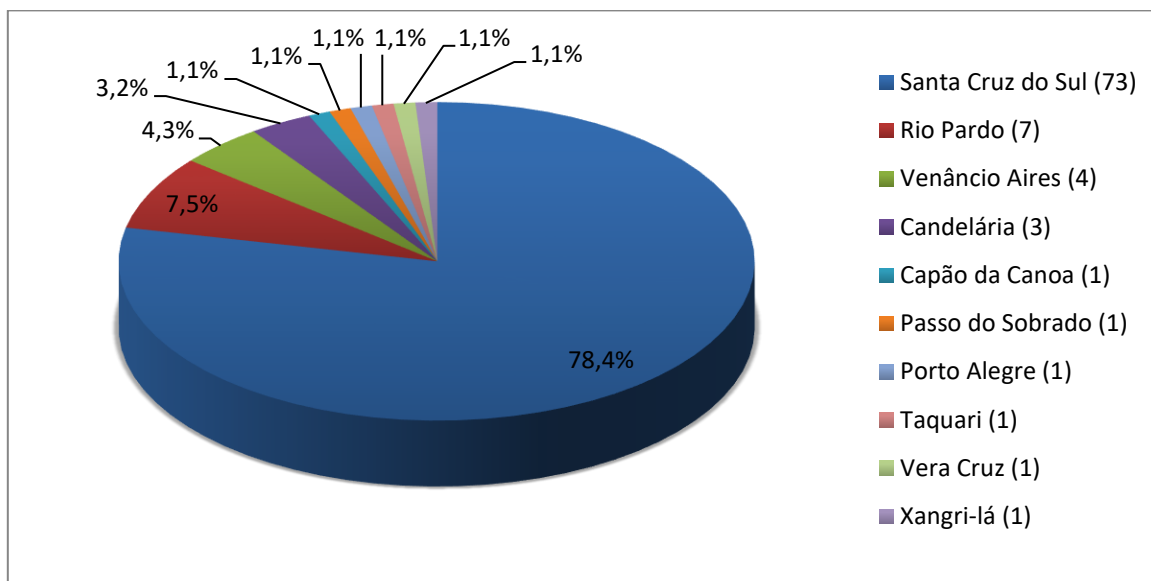


Fonte: Criado pela autora com base nos dados fornecidos pela organização.

## Locomoção e distribuição espacial

Municípios de residência: a Universidade de Santa Cruz do Sul possui grande relevância regional, o que pode ser verificado pela diversidade de municípios em que os trabalhadores com deficiência da organização residem, conforme Gráfico 17.

**Gráfico 17 - Municípios de residência das PcD que trabalham na UNISC.**



Fonte: Criado pela autora com base nos dados fornecidos pela organização.

Como demonstrado no gráfico acima, a grande maioria das pessoas com deficiência que trabalham na UNISC reside no município de Santa Cruz do Sul, refletindo a expansão territorial do município e a densidade demográfica, que são os maiores do Vale do Rio Pardo. Além disso, existe a questão da locomoção dessas pessoas do seu município de residência para a UNISC, pois muitos dependem de transporte coletivo para fazer o traslado e a grande maioria dos ônibus intermunicipais não são acessíveis a pessoas com deficiência, principalmente para pessoas com deficiência física/motora, que é a mais presente na UNISC. Mesmo na cidade de Santa Cruz do Sul os ônibus urbanos não são todos acessíveis, apesar das frequentes melhorias que as empresas têm promovido no sentido da acessibilidade.

Entretanto, a variedade de municípios em que residem as PcD que trabalham na UNISC é uma prerrogativa importante, pois abrange nove municípios vizinhos, do Vale do Rio Pardo, Taquari e Litoral Norte, além da cidade sede. Contudo, também é importante considerar que os locais em que as PcD trabalham não necessita ser necessariamente na sede da universidade,

podendo ser nos campi dos outros municípios, como Venâncio Aires e Capão da Canoa, que são referidos como municípios de residência de PcD que atuam na universidade.

Segundo os dados expostos, percebe-se a importância da Universidade de Santa Cruz do Sul para o município sede e para a região, pois movimenta um elevado número de trabalhadores com e sem deficiência, mobiliza um grande capital financeiro, e assume a função de articuladora de mudanças pessoais, profissionais e laborativas, ou seja, transformações sociais, políticas e econômicas, indispensáveis para o desenvolvimento da região em que se insere.

Por esse motivo, é de grande relevância que a universidade se torne um exemplo de boas práticas de inclusão, e para conhecer a realidade desta no que se refere a esse tema, o capítulo subsequente apresenta os dados empíricos obtidos através das entrevistas realizadas com gestores e trabalhadores com deficiência que atuam na organização.

## **5. OS CAMINHOS DA INCLUSÃO NA UNIVERSIDADE DE SANTA CRUZ DO SUL: ANÁLISE DAS ENTREVISTAS**

O presente capítulo tem por objetivo apresentar e discutir os dados empíricos obtidos através da pesquisa realizada na Universidade de Santa Cruz do Sul (UNISC). Para cumprir os objetivos da pesquisa foram entrevistadas dez pessoas (os roteiros de entrevistas constam nos anexos A e B).

Do total de entrevistados, sete foram pessoas com deficiência que trabalham na UNISC, sendo cinco mulheres e dois homens. As idades dos entrevistados variam de 29 a 60 anos, sendo que a maior incidência se dá entre 30 e 40 anos (04). O tipo de deficiência predominante entre os entrevistados é a auditiva, sendo um com surdez total e dois com deficiência auditiva. Os outros entrevistados apresentavam deficiências diversas, sendo Autismo, Deficiência Física, Nanismo e Tetraplegia. No nível de escolaridade a variação vai do ensino fundamental incompleto (01), passando pelo ensino superior incompleto (04), especialização (01), até o mestrado (01).

Além disso, foram entrevistados três gestores da organização, sendo dois de recursos humanos e um gestor direto de pessoa com deficiência. Os dois gestores que atuam no setor de Recursos Humanos (RH) da Organização (identificados como Gestor 1 e 2) lidam diretamente com as pessoas com deficiência e respondem pela efetivação da Lei de Cotas na UNISC, enquanto o Gestor 3 trabalha em outro setor da universidade e tem duas pessoas com deficiência trabalhando sob sua gestão. Dessa forma, algumas questões específicas do setor de recursos humanos não foram realizadas para o Gestor 3.

Inicialmente buscou-se compreender qual o conhecimento que os entrevistados tinham sobre a Lei de Cotas, tema da entrevista. Percebeu-se que todos os entrevistados apresentavam algum conhecimento sobre a lei, mesmo que de forma superficial, mas tinham uma noção de que as empresas devem contratar PcD para cumprir uma cota estabelecida, como referido no fragmento abaixo: *“Conheço assim. Não sei se eu tenho... eu sei dela, mas não sei se eu conheço perfeitamente, sabe, como funciona”*. (TRABALHADOR 4).

Contudo, um conhecimento apenas superficial não basta para defenderem seus direitos. Um dos principais elementos das políticas públicas é o fato de permitirem “distinguir entre o que o governo pretende fazer e o que, de fato, faz”. (SOUZA, 2006, p. 36). Percebe-se que, apesar de o Brasil possuir grande aparato de políticas públicas voltadas às pessoas com deficiência, há uma grande distância do preconizado por lei para o que se efetiva na realidade.

Além disso, a formulação das políticas públicas tem em seu cerne a luta por recursos e pelo poder, em que a mediação de organizações políticas e econômicas privilegia alguns grupos em detrimento de outros. (SOUZA, 2006). Assim, as pessoas com deficiência precisam conhecer claramente do que tratam as políticas públicas, pois elas são primordiais para a garantia dos seus direitos, mas o que se encontra é o desconhecimento do funcionamento da lei. Se não houver o conhecimento sobre as políticas, não haverá a percepção da discrepância entre o que o Estado prega e o que faz, e esse desconhecimento dificultará a luta pela efetivação da garantia de direitos.

Por esse motivo, uma das temáticas discutidas é a percepção sobre a Lei de Cotas, pois esta garante a reserva legal de vagas para as pessoas com deficiência nas organizações, visto que o trabalho é um direito constitucional que muitas vezes acaba sendo relegado ao segundo plano. Ademais, discute-se a forma como essa lei se efetiva na IES estudada e quais os óbices para a sua plena efetivação.

Para isso, conforme explicitado no capítulo anterior sobre a abordagem metodológica, as respostas foram analisadas através da Análise de Conteúdo de Bardin, e como tal, circunscritas em três temáticas diferenciadas, subdivididas em sete categorias de análise, que melhor possibilitam a discussão e o entendimento.

### **5.1 A Lei de Cotas: percepções e dificuldades para o cumprimento integral da lei**

A participação das pessoas com deficiência na sociedade tem colocado em evidência as necessidades dessa parcela da população que foi marginalizada por muitos séculos. Ross (2004, p. 215) refere que é fundamental considerar os direitos à vida, educação, trabalho, enfim, “à constituição da individualidade no seio das relações sociais” como fundamentais, inalienáveis e invioláveis.

Dessa forma, a inclusão, acessibilidade, igualdade de oportunidades e não discriminação são temáticas inerentes aos direitos humanos e carregam aspectos da valorização do mosaico que é a diversidade humana. As pessoas com deficiência fazem parte desse mosaico de diferenças, e, como todas as pessoas, têm particularidades, incongruências e fraquezas. (BRASIL, 2012c). Dessa forma, é preciso

superar as representações sociais da deficiência, caracterizadas pelas idéias de inferioridade, protecionismo, piedade, genialidade e, ao mesmo tempo, certas proclamações constantes de declarações políticas da “igualdade de oportunidades”, tendo em vista a necessidade de se compreender o homem ativo, suas lutas reais para superar as dificuldades e apropriar-se tanto da sua individualidade como dos bens socialmente construídos. (ROSS, 2004, p. 215).

Nesse sentido, as políticas afirmativas e o Sistema de Cotas buscam garantir a igualdade de oportunidades para as pessoas com deficiência, e devem englobar diversas ações setoriais para promover o atendimento integral e plena participação na sociedade para o seu público. Para isso, essas políticas criam mecanismos de discriminação positiva (considerar como diferente para garantir a igualdade de oportunidade), que tem se tornado objeto de discussão e polêmica por tocar nas concepções coletivas e individuais dos valores fundamentais de igualdade e liberdade, princípios sobre os quais se funda o Estado Constitucional. Assim, “a questão da constitucionalidade de ações afirmativas voltadas ao objetivo de remediar desigualdades históricas entre grupos étnicos e sociais, com o intuito de promover a justiça social, representa um ponto de inflexão do próprio valor da igualdade”. (IPAE, 2010, p. 07).

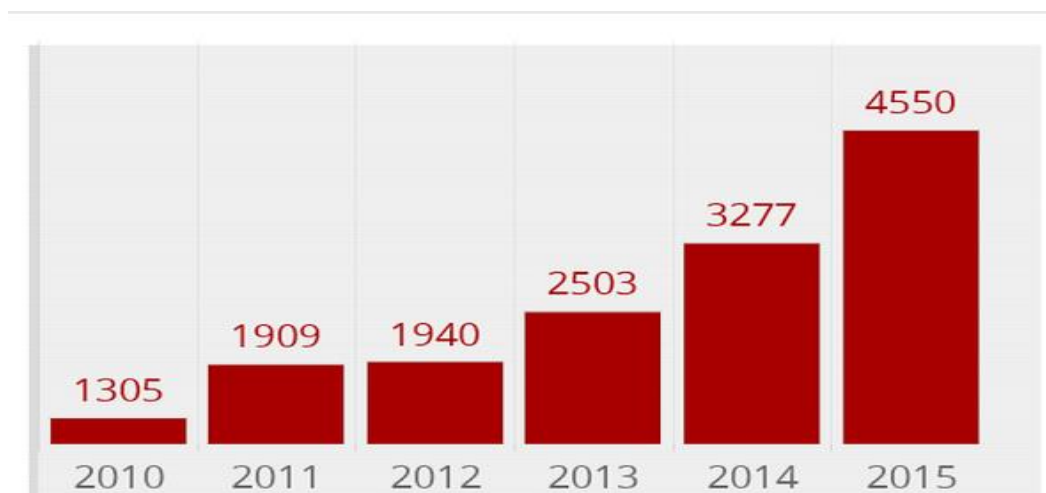
No Sistema de Cotas, uma das políticas mais polêmicas é a Lei nº 8213, conhecida como Lei de Cotas, que prevê a reserva proporcional de vagas para pessoas com deficiência nas organizações acima de 100 funcionários. Na sociedade em geral, há concordância de que algo deve ser feito para diminuir a desigualdade entre os grupos sociais, mas enquanto alguns defendem as cotas, outros argumentam que o problema da exclusão das PcD é de base, e atacar as suas consequências não o resolve. Ao analisar o Sistema de Cotas e seus prós e contras, é preciso levar em consideração que qualquer política afirmativa deve ocorrer por um determinado tempo e “possuir ações conjuntas, atacando o problema desde a sua raiz, pois nenhum problema social foge da deficiência das estruturas de base, como educação, distribuição de renda, falta de oportunidade, e outros”. (IPAE, 2010, p. 03).

Contudo, a aplicação das cotas ocorre de forma genérica, pois classifica as organizações apenas pelo número de funcionários, sem levar em conta suas finalidades e particularidades. Apesar de abrir muitas portas no mercado de trabalho para as PcD, as cotas também apresentaram muitos desafios para as empresas, que inicialmente consideram a inclusão como um programa exclusivo do setor de Recursos Humanos. Contudo, no decorrer do processo, fatores como “ramo de atividade, áreas de atuação, capilaridade geográfica, estrutura arquitetônica, cultura interna, conscientização da liderança e o próprio momento vivenciado pela empresa” se apresentam como variáveis definidoras do caminho a ser traçado para a inclusão de PcD. (SCHWARZ; HABER, 2009, p. 27).

Quando a organização não está cumprindo a cota, o Ministério Público do Trabalho costuma iniciar com a conscientização da necessidade de contratar pessoas com deficiência, firmando um Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) através do qual a empresa se compromete a fazer a contratação de acordo com a lei, dentro de um determinado prazo

(SCHWARZ; HABER, 2009), como é o caso da Universidade de Santa Cruz do Sul. Passado o prazo do TAC e se o mesmo não tiver sido cumprido ou renovado, a empresa pode ser autuada por descumprimento da legislação, conforme consta no Figura 6.

**Figura 6 - Número de empresas autuadas no Brasil por descumprimento da Lei de Cotas de 2010 a 2015.**



Fonte: LAPORTA (2016).

As explicações para esse não cumprimento da lei são múltiplas, e por esse motivo se faz necessário conhecer o cenário em que deve ocorrer a inclusão, o contexto de cada empresa. Destarte, em cada organização a percepção sobre a Lei de Cotas das pessoas com deficiência contratadas e dos gestores será diferente, de acordo com as particularidades da empresa e dos indivíduos. Neste sentido, discutem-se, na sequência, as categorias que levam em conta as diferentes percepções dos entrevistados sobre a Lei de Cotas, os empecilhos enfrentados pela Universidade de Santa Cruz do Sul para a efetivação dessa lei, e a visão das pessoas com deficiência e dos gestores sobre o trabalho desenvolvido na organização.

### **5.1.1 Categoria 1: Percepções sobre a Lei de Cotas**

Esta categoria é baseada no conhecimento que os entrevistados diziam ter sobre a Lei de Cotas. Como pode ser visto anteriormente, esse conhecimento é bastante superficial, e por isso suas percepções sobre seus benefícios ou desvantagens também devem ser relativizados. A percepção é “o processo cognitivo por meio do qual as pessoas organizam e interpretam suas impressões sensoriais. A percepção é um complexo processo físico e psicológico, por meio do qual as pessoas interpretam estímulos e atribuem-lhes um significado”. Cada pessoa irá



perceber o mesmo fenômeno ou estímulo de forma diferente, vai interpretá-lo de forma diversa e, conseqüentemente, apresentará comportamento distinto. (SOBRAL; PECI, 2008, p. 204).

Portanto, como cada entrevistado era diferente (como são todas as pessoas), apresentaram percepções diferentes sobre a mesma questão, pois “cada observador é um mundo, um sistema autorreferencial, formado por experiências, vivências, conhecimentos diferenciados, que serão determinantes na valoração do fato, na percepção de determinadas nuances e na não percepção de outras”. Portanto, pode-se dizer que as vivências, a história do sujeito, serão a lente que permitirá traduzir e interpretar o mundo. (MAGALHÃES, 2009, p.78).

Dessa forma, cada entrevistado avalia a Lei de Cotas segundo sua própria história e experiências pessoais. Mesmo assim, a grande maioria percebe a lei como algo positivo, principalmente por facilitar e oportunizar a entrada no mercado de trabalho, conforme fragmentos de entrevistas abaixo:

*“Eu acho que é importante porque tem um respeito às pessoas com deficiência, às diferenças, eu acho que é importante, é uma coisa boa pra mim e pras outras pessoas, né. [...]”*. (TRABALHADOR 2).

*“Eu acho que é bom. [...] Tá dando oportunidade”*. (TRABALHADOR 3).

*“Ah, é uma lei que é benéfica pra mim né, entendeu. Então é uma coisa que favorece pra gente e a gente acaba achando bom, né. [...] Então eu acho que essa lei ajuda bastante, eu vejo um lado bem positivo da parte da lei”*. (TRABALHADOR 6).

*“[...] Então eu acho que realmente essa lei é importante, veio pra contribuir [...]”*. (TRABALHADOR 7).

Um dos fatores mais positivos das cotas é que elas são uma tentativa de diminuir a realidade de desigualdade entre pessoas com e sem deficiência ao possibilitar a inclusão delas no mercado de trabalho, e assim, incluídas, oportunizar-lhes o desenvolvimento de suas capacidades e constituir uma identidade de trabalhador e autônomo. Nesse sentido, o trabalho faz com que as PcD se sintam valorizadas, capazes e úteis. O salário permite que se tornem consumidores, o que contribui para o crescimento da economia e da empresa. (I.SOCIAL, 2017).

Por outro lado, Vaz (2007) refere que a convivência dos trabalhadores com e sem deficiência permite uma relação mais natural com a diversidade, o que pode ser percebido como um fator positivo de integração social. Além disso, a inclusão permite a riqueza de talentos e capacidades disponíveis para a organização, além de fortalecer o espírito de equipe e humanização.

As mudanças arquitetônicas para dar acessibilidade aos trabalhadores com deficiência podem aproximar as pessoas ao atenuar as diferenças, diminuir a desigualdade e criar um clima organizacional positivo. Ademais, os trabalhadores, consumidores e fornecedores terão uma imagem positiva da empresa inclusivista, pois muitos optam por empresas consideradas socialmente responsáveis. (VAZ, 2007).

Ademais, o Trabalhador 1 e os Gestores 1 e 2 também concordam que a lei é algo positivo, porém, acrescentam um outro item de grande relevância para a discussão da Lei de Cotas, que se refere a sua obrigatoriedade, como pode ser visto abaixo:

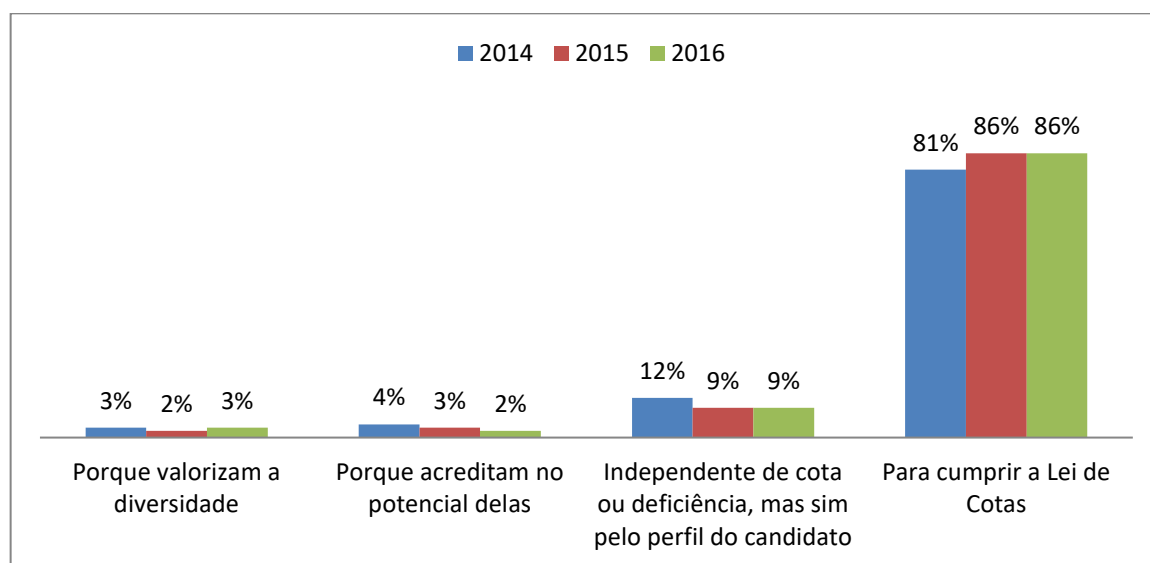
*“Eu considero ela necessária pra nossa sociedade porque enquanto não está totalmente aderido culturalmente aquele funcionamento à sociedade, a Lei ela vem com esse objetivo, de reforçar algo que a sociedade ainda não trabalha de forma natural, espontânea [...]”.* (GESTOR 2).

*Acho muito viável, porque se não fizesse, se eles não colocarem isso, como regra, mesmo a lei dizendo que precisa contratar X pessoas pra, a maioria das empresas não fazem isso ainda, né. Então é mais o papel, né, infelizmente. Então, ah, eu acho que se com a lei eles fazem, continua sendo dessa forma, né, não, o povo não segue direitinho a lei, imagina. Eu acho muito bom, acho que é bem por aí mesmo.* (TRABALHADOR 1).

*Bom, é uma lei que veio no momento em que era necessário que as pessoas incluíssem os deficientes no mercado de trabalho. Eu acho que às vezes é uma lei, é uma questão de tu ter que cumprir essa lei, mas ela foi imprescindível, porque senão, se ela não existisse, provavelmente ninguém estaria contratando as pessoas com deficiência, né. [...] (GESTOR 1).*

Nesse diapasão, a pesquisa “Profissionais de recursos humanos: expectativas e percepções sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho”, realizada pela I.Social em 2016, entrevistou 1.459 profissionais de recursos humanos sobre o processo de inclusão em suas organizações. No ano de 2016, 86% dos entrevistados referiram que o motivo que levava a realizar a contratação de pessoas com deficiência era para cumprir a Lei de Cotas, e apenas 14% referiram outros motivos, conforme pode ser visto na Figura 7, que apresenta um comparativo dos motivos para contratação mencionados nas pesquisas de 2014, 2015 e 2016. (I.SOCIAL, 2016).

**Figura 7 - Comparativo dos motivos que levam as empresas contratarem pessoas com deficiência, nos anos de 2014, 2015 e 2016.**



Fonte: I.SOCIAL (2016, p. 27).

Percebe-se assim que a obrigatoriedade do “cumprimento da legislação ainda é o principal motivo para as empresas contratarem pessoas com deficiência”. (I.SOCIAL, 2016, p. 27). Dessa forma, as cotas são necessárias para que as organizações contratem pessoas com deficiência, e assim descubram o enorme potencial que elas possuem. (SCHWARZ; HABER, 2009).

Por outro lado, o entrevistado 4 apresenta percepções bastante ambivalentes com relação às cotas, pois se diz contra e a favor ao mesmo tempo, parecendo ser a favor das cotas para PcD, mas contra cotas para negros.

*Da Lei de Cotas. Assim, eu sou a favor e não sou, né, depende. Acho que tudo é uma análise, um ponto de vista. Eu concordo com a Lei de Cotas pra deficientes, né, mas já tá incluso também a Lei de Cotas pra negros e pardos também, por isso que eu concordo e não concordo, meu ponto de vista é. [...] E isso eu me sinto um pouco incomodada, quando existe essa, a Lei de Cotas, como ela é geral, como todas as leis né, elas acabam sendo, alguns são afetados, outros não, né. Alguns são beneficiados também, e outros não. [...] Eu penso que tinha que ser um atendimento diferenciado pra cada um, pra cada tipo. [...] (TRABALHADOR 4).*

O trabalhador 4 entende as cotas para pessoas com deficiência como algo positivo, mas a cota para negros e pardos como algo desnecessário, embora não saiba explicar porque pensa assim, e diz que é o seu “ponto de vista”. Muitos dos que defendem que as cotas são algo negativo se baseiam no princípio de igualdade do Artigo 5º da Constituição Federal, que diz que “todos são iguais perante a lei sem distinção de qualquer natureza”. (BRASIL, 1988). Contudo, Santos (2003, p. 56) refere que o direito de ser igual é válido quando a diferença inferioriza, e o direito a ser diferente é verdadeiro quando a igualdade causa a descaracterização

da pessoa. Deste modo, há necessidade de “uma igualdade que reconheça as diferenças e de uma diferença que não produza, alimente ou reproduza as desigualdades”.

Portanto, os grupos minoritários, quaisquer que sejam, devem ser considerados iguais quando as condições de acesso forem as mesmas, o que não ocorre no Brasil, e por isso há a necessidade de considerar as diferenças, não as diferenças de cor ou deficiência, mas as imbricadas no tratamento e oportunidades que essas pessoas tiveram no decorrer da história. Seus direitos foram tolhidos por não estarem dentro do padrão estabelecido pela sociedade, e essa dívida histórica precisa de um meio para ser paga. Um desses meios é o estabelecimento de Cotas, que apesar de não resolver o problema, tenta diminuir a distância entre as oportunidades oferecidas a cada grupo da sociedade. Primeiramente a igualdade tem de ser alcançada, para então falar-se em mantê-la.

Na perspectiva do que foi apresentado, pode-se dizer que, de forma geral, a visão sobre a Lei de Cotas é positiva, pois acreditam que sem ela as pessoas com deficiência não seriam contratadas. Porém existe um sentimento de que a inclusão deveria ocorrer de forma natural, sem a obrigatoriedade da Lei de Cotas, o que parece que ainda terá que percorrer um longo caminho para ocorrer.

### **5.1.2 Categoria 2: Empecilhos para a contratação de pessoas com deficiência**

Passados 26 anos da sanção da Lei de Cotas, a grande maioria das organizações ainda não consegue cumpri-la de forma plena. Por quê? Quais as dificuldades para o preenchimento integral das cotas reservadas para as pessoas com deficiência?

Em 2013, de cada quatro vagas previstas em lei no Brasil, apenas uma estava ocupada. (CLEMENTE; SHIMONO, 2015). Além disso, o Censo Demográfico de 2010 apontou a existência de mais de quarenta e cinco milhões de brasileiros que declaram possuir pelo menos um tipo de deficiência, o que perfaz 23,92% da população. Contudo, apenas 0,7% dos trabalhadores com vínculo formal de trabalho no Brasil, é pessoa com deficiência ou reabilitada. Assim, as empresas não podem alegar que não existem PcD para serem contratadas, pois isso não condiz com a realidade. (COSTA; CABRAL; CAVALCANTI, 2016).

Ademais, a efetivação dos programas de inclusão organizacionais precisa considerar as características e o perfil das pessoas com deficiência do seu território de abrangência, para detectar as dificuldades e barreiras a serem enfrentadas no processo de inclusão, pois assim poderão desenvolver ações assertivas e adequadas à realidade da organização. (SCHWARZ E HABER, 2009). Além disso, para que haja uma mudança de atitude social com relação à deficiência, é necessário ocorrer o engajamento dos meios de comunicação, dos divulgadores e

produtores de conhecimento e dos formadores de opinião. Dessa forma, os centros de produção de conhecimento, principalmente as universidades, que são produtoras e disseminadoras de saber, assumem um papel central, podendo se constituir como base para a conscientização referente ao paradigma da inclusão. (D'AMARAL, 2008).

Sob essa perspectiva, buscou-se conhecer os empecilhos enfrentados na Universidade de Santa Cruz do Sul, visto que se encontra com Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) por não possuir o número mínimo de pessoas com deficiência contratadas. Para dar conta dos diferentes empecilhos apresentados esta categoria foi dividida em duas subcategorias.

a) Subcategoria 1: Baixos níveis de qualificação e escolaridade

Inúmeros argumentos são dados pelas organizações quando questionadas sobre a contratação de pessoas com deficiência para seu quadro de funcionários e cumprimento integral da cota. Frequentemente, o fato de os trabalhadores com deficiência perfazerem apenas 0,7% de pessoas contratadas no Brasil, é justificado com a questão da “falta de escolaridade compatível para as vagas oferecidas”. Esses argumentos “começaram a aparecer desde que o Ministério do Trabalho fez os primeiros registros de fiscalização da lei de cotas no início dos anos 2000, e se arrastam até hoje”. (CLEMENTE, 2015, p. 83).

Na UNISC, os argumentos utilizados são os mesmos, pois os gestores apontaram a baixa escolaridade como a principal dificuldade para a contratação de PcD para a organização, como recortes de entrevistas abaixo. Isso também faz com que as PcD fiquem concentradas em cargos de auxiliar e assistente administrativo, para os quais são preparadas através de curso na UNISC.

*Olha, há um tempo atrás a gente tinha bem mais demanda, agora assim, depois da lei de cotas ficou um pouquinho mais difícil de tu conseguir, tanto que a gente lançou esse curso de aprendizagem pra poder tá fazendo, porque daí eles vem, eles fazem o curso, eles já trabalham aqui dentro como aprendizes e aí a gente tá formando pessoas então pro mercado de trabalho, e aí tu tem pessoas mais qualificadas. Porque pra nós aqui numa Instituição de Ensino é bem difícil, porque tu não vai conseguir muitas vezes professores, né, com deficiência, a gente tem, tem dois, três professores, mas é bem mais difícil. [...]. (GESTOR 1).*

*Eu acho que até hoje a sociedade ainda tem um percentual grande de deficientes com baixa escolaridade, isso é real. Na nossa instituição a gente trabalha a política de acesso com a escolaridade menor. Mas é uma reprodução da sociedade, então na sociedade tu vê grande número que não concluiu ou não escolariza, até mesmo por falta de estimulação familiar, né, ou por estrutura, ou moram muito no interior, não passa um ônibus que é adaptado. Tem uma série de variáveis, né, mas sim a escolaridade é baixa. Por outro lado, pra nós hoje não é um impeditivo de acesso pra conversação acontecer e para orientação do candidato acontecer. (GESTOR 2).*

Essa falta de capacitação profissional e baixa escolaridade seriam reflexos da exclusão histórica a que as pessoas com deficiência foram submetidas, sendo atendidas somente por organizações de cunho assistencialista e não emancipatório. Mesmo com as mudanças ocorridas

com as novas políticas e a maior oferta de capacitações profissionais para as PcD, como o Curso de Capacitação para Assistente Administrativo da UNISC, estes restringem as opções de tipos de vagas a serem preenchidas, limitando o desenvolvimento das capacidades e aspirações dos indivíduos.

Nessa mesma perspectiva, Schwarz e Haber (2009) relatam que a baixa escolaridade das pessoas com deficiência é uma grande dificuldade encontrada pelas organizações. Um exemplo disso é a pesquisa “População com Deficiência no Brasil – Fatos e Percepções”, realizada em 2006 pela Agência de Marketing para atender à Federação Brasileira de Bancos (FEBRABAN), sob consultoria da I.Social. A pesquisa constatou que 78,7% das PcD brasileiras tem até sete anos de estudo, o que não é compatível com a qualificação exigida pela maioria das empresas. (FEBRABAN, 2006).

Entretanto, pode-se comparar as informações do Censo de 2010, apontando que naquele ano havia 2,8 milhões de pessoas com deficiência com ensino superior concluído, com dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) de 2013, mostrando que apenas 48,6 mil PcD com ensino superior tinham carteira registrada. Já com ensino médio concluído, em 2010 havia 7,4 milhões de PcD, e apenas 169 mil delas estavam no trabalho formal. (CLEMENTE, 2015). Assim, embora a maioria das pessoas com deficiência se concentrem em níveis de instrução mais baixos, há um contingente expressivo de PcD com escolaridade condizente com a procura do mercado, e mesmo assim não conseguem colocação.

Destarte, apesar de mencionar a falta de qualificação como um entrave para o cumprimento da cota, o Gestor 2 também refere que isso não é impeditivo para a conversação, indo ao encontro do que defendem Costa, Cabral e Cavalcanti (2016), pois para eles, toda pessoa, mesmo sem qualificação para o trabalho existente na empresa, pode ser habilitada através da aprendizagem profissional, prevista na Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT.

Nesse sentido, refere-se à importância do curso de qualificação oferecido pela universidade, que apesar de limitar as opções de colocações formais no mercado, pelo conteúdo programático restritivo, ao menos possibilita um início para o processo de inclusão.

#### b) Subcategoria 2: Falta de informação

Outra justificativa comumente usada pelas organizações para o não cumprimento integral da cota é de que “quem poderia ocupar as vagas da lei de cotas prefere receber o Benefício de Prestação Continuada da Assistência Social – BPC em vez de tentar ingressar no trabalho formal”. (CLEMENTE, 2015, p. 19). Essa tese surge nas petições no judiciário trabalhista e nos pedidos de escritórios de advocacia ou representantes empresariais quando as empresas são

notificadas pelo Procurador do Ministério Público do Trabalho - MPT para comprovar o cumprimento da Lei de Cotas. (CLEMENTE; SHIMONO, 2015).

Esse fator também é apontado pelo gestor da UNISC como dificultador no processo de contratação de pessoas com deficiência, pois refere haver falta de informação sobre o direito de trabalhar e dúvidas envolvendo o Benefício de Prestação Continuada, como consta no fragmento de entrevista abaixo.

*“Acho também que em algum momento, ãh, desconhecimento muitas vezes das famílias com relação à evolução das políticas, porque houveram mudanças nas políticas ao longo dos anos. Uma delas, por exemplo: antigamente todo empregado que possuía algum tipo de benefício ele não poderia trabalhar, né. Aí veio o período do governo, na transição entre o governo Lula e Dilma houve uma progressão, independente da questão política, né. Então tem algumas variáveis que ainda são desafios, esclarecer assim socialmente, né”.* (GESTOR 2).

Percebe-se que as PcD têm receio de deixar o benefício para trabalhar, não conseguir permanecer no trabalho, e ficar sem recursos para se manter. (BRASIL, 2013b). Isto se deve ao fato de que, desde que a Lei de Cotas começou a ser fiscalizada, as pessoas com deficiência que eram beneficiárias do BPC e entrassem no mercado de trabalho formal tinham o benefício cancelado e não conseguiam recebê-lo novamente. Em 2007, o Decreto nº 6.214 apresentou mudanças, permitindo que o beneficiário do BPC pudesse suspender o benefício em caso de emprego formal, e voltar a recebê-lo em caso de encerramento de vínculo empregatício. (CLEMENTE; SHIMONO, 2015).

Além disso, em 31 de agosto de 2011, a Lei nº 12.470 provocou alterações fundamentais no que tange ao processo de contratação de pessoas com deficiência como aprendiz, no intuito de facilitar a inclusão de mais pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Para receber o Benefício de Prestação Continuada a pessoa com deficiência deve ser de família cuja renda mensal per capita seja de até 1/4 do salário mínimo (R\$234,25 de acordo com salário vigente em 2017). Com a redação da nova lei, a remuneração recebida na condição de aprendiz passou a não ser considerada para fins do cálculo da renda familiar, e a não acarretar em suspensão do benefício de prestação continuada, respeitado o limite de dois anos do recebimento concomitante. (BRASIL, 2011). Isso possibilitou que as PcD passassem a atuar como jovens aprendizes, somando o valor do BPC ao salário de aprendiz.

A Lei nº 12.470/2011 também reafirmou o Decreto nº 6.214/2007 ao enfatizar que poderá ocorrer a suspensão do benefício quando a pessoa com deficiência exercer atividade remunerada, porém, essa suspensão não impedirá nova concessão do benefício, desde que atendidos os requisitos definidos em regulamento. Portanto, caso o vínculo empregatício seja

extinto, passado o prazo de pagamento do seguro desemprego e não tendo o beneficiário adquirido direito a qualquer benefício previdenciário, o mesmo poderá requerer a continuidade do pagamento do benefício suspenso, sem necessidade de realização de perícia médica ou reavaliação da deficiência e do grau de incapacidade para esse fim. (BRASIL, 2011).

Ainda em 2011, mais especificamente no mês de novembro, o Governo Federal lançou o Plano Nacional dos Direitos das Pessoas com Deficiência – *Viver sem Limite*, que conjetura ações em quatro eixos estratégicos, que são o acesso à educação, a atenção à saúde, a inclusão social e a acessibilidade. No eixo da inclusão social se inclui o Programa BPC Trabalho, que objetiva promover a qualificação e o acesso ao trabalho para as pessoas com deficiência beneficiárias do BPC. (OIT, 2012). Além disso, as principais ações do programa são:

a identificação e busca ativa dos beneficiários do BPC com deficiência, na faixa etária de 16 a 45 anos, realizada pelos técnicos dos Centros de Referência da Assistência Social (CRAS); realização de diagnóstico social e avaliação em relação ao interesse e possibilidade de participação no Programa; acompanhamento das pessoas com deficiência beneficiárias do BPC e de suas famílias, com a finalidade de garantir oferta de serviços e benefícios socioassistenciais e encaminhamento para o acesso às demais políticas públicas. (OIT, 2012, p. 256).

Percebe-se que, como o BPC é atribuído pela Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS), os Centros de Referência de Assistência Social (CRAS) assumem um papel central na difusão das alterações promovidas para a garantia de direitos das PcD e como equipamento de articulação e execução do processo nos territórios. Além disso, os CRAS mantêm relação mais próxima com os beneficiários do BPC, e por esse motivo são apontados como articuladores e executores das políticas do programa. Essa proximidade possibilita que possam oferecer esclarecimentos iniciais para as PcD e suas famílias.

Contudo, passados seis meses da publicação da Lei 12.470/2011, “apenas 20 pessoas acumularam o BPC com renda originada na condição de aprendiz, em apenas sete estados brasileiros: Espírito Santo, 1; Minas Gerais, 2; Mato Grosso do Sul, 1; Paraná, 2; Rio de Janeiro, 2; Rio Grande do Sul, 6 e São Paulo, 6”. (CLEMENTE, 2015, p. 92).

Nessa perspectiva, buscando facilitar o entendimento sobre as mudanças ocorridas com a nova redação da lei, o Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome lançou em 2013 o “Caderno de orientações técnicas: programa BPC trabalho”, em que apresenta o passo a passo para a contratação de PcD como aprendizes e as competências dos entes federados no que diz respeito ao tema da inclusão. Além disso, refere que o “BPC Trabalho atenderá beneficiários do BPC com deficiência, prioritariamente entre 16 e 45 anos”. (BRASIL, 2013b, p. 09).



Assim, o Caderno refere que, assim como o BPC é um direito do cidadão com deficiência, a possibilidade de trabalho remunerado também o é, e ambas as opções devem ser “reconhecidas e apoiadas pelo estado brasileiro, através de ações governamentais nas três esferas de gestão”. Apresenta trabalho como um gerador de direitos, mas não como uma condição para a pessoa ser detentora dos mesmos. Assim, o recebimento do Benefício de Prestação Continuada não pode ser visto como restritivo da cidadania, assim como a cidadania não deve ser entendida como algo que só se materializa através do trabalho. (BRASIL, 2013b, p. 03).

Apesar de explicitar as mudanças na legislação para a maior garantia de direitos das pessoas com deficiência, a delimitação da idade prioritária dos 16 aos 45 anos deixa uma grande gama de PcD se não de fora do programa, mas fora do público prioritário, principalmente se levarmos em conta o fato de o número de pessoas com deficiência aumentar potencialmente quanto maior for a faixa etária analisada. Dessa forma, o número de PcD beneficiários do BPC no Brasil, em abril de 2013, chegava a 2.054.450, mas na faixa etária priorizada pelo programa (16 a 45 anos) esse número chega a 971.378 pessoas. (BRASIL, 2013b).

Em 2014 o Brasil possuía mais de 1,5 milhões de pessoas com deficiência que eram beneficiários do BPC e tinham idade entre 19 e 64 anos, e em dezembro desse ano apenas 253 delas tinham registro de contrato de Aprendizagem no Brasil inteiro. Todavia, mesmo com as mudanças ocorridas na legislação, apenas 775 dessas pessoas foram absorvidas pelo mercado de trabalho formal de 2011 a 2014, sendo importante ressaltar que mais de 122 mil delas possuíam o ensino médio completo ou superior. Já no Rio Grande do Sul, em 2014, residiam 77.457 pessoas com deficiência entre 19 e 64 anos e que possuíam BPC. Destas, apenas 69 tiveram suspensão especial do BPC para ingressar no mercado de trabalho. (CLEMENTE, 2015).

Uma possível explicação para o baixo número de contratos de aprendizagem para pessoas com deficiência é o fato de que muitos beneficiários do BPC estão “em situações de vulnerabilidade econômica e social”, e por isso têm dificuldade para acessar “informações sobre leis, direitos sociais e melhores condições de vida”. Nesse sentido, o BPC se transforma em importante ferramenta para dar visibilidade aos beneficiários do programa ao identificar, reconhecer a situação de vulnerabilidade social e torná-los alvos das ações do Estado. (BRASIL, 2013b, p. 05).

Além disso, outro problema a ser considerado é o fato de que a maioria das pessoas que recebe o BPC, por estar em situação de vulnerabilidade social, apresenta baixo nível de

escolaridade, o que se reflete em funções básicas e salários próximos ao mínimo. Após o desconto previdenciário, o salário recebido pelo trabalho pode ficar abaixo do valor do BPC, o “que leva o beneficiário e ou sua família a optar pelo benefício ao invés de estimular a pessoa com deficiência a vivenciar experiências novas de socialização no mundo do trabalho”. (BRASIL, 2013b, p. 25).

Nessa perspectiva, a possibilidade de escolha das PcD deve ser respeitada. Muitas pessoas permanecem recebendo o benefício porque desconhecem a legislação mais recente, mas outros tantos porque não encontram apoio e não se sentem suficientemente autônomos para trabalhar. Essa possibilidade não deve conduzir ao demérito desses indivíduos, pois ambas as opções são válidas, e cada caso deve ser analisado individualmente, de acordo com suas peculiaridades. (BRASIL, 2013b).

## **5.2 Cultura, trabalho e inclusão: mudança cultural para a inclusão ou inclusão para mudança cultural?**

A inclusão não é algo espontâneo que se dá “pela ação mágica da consciência subjetiva de seus modernos agentes”, mas sim uma “questão ética, política e de educação”, e mais do que direitos provisórios, ela deve se constituir como um padrão cultural. (BARROS, 2009, p. 49). Dessa forma, a inclusão possui uma estreita e complexa relação com a questão cultural.

A cultura é todo o processo de aprendizagem que ocorre em decorrência da vida em sociedade e permite ao homem fundamentar uma condição, uma natureza humana, que só é possível na e por meio da cultura. Permeia “a experiência de constituição do sujeito social que transcende e transforma o dado natural e inaugura a experiência cultural”. Além disso, se refere “a um conjunto de valores e práticas que oferecem sentido e identidade”, incluindo o homem na condição humana de pertencer a um grupo, a um lugar, a determinados referenciais simbólicos. (BARROS, 2009, p. 50).

Toda organização se insere em determinada realidade cultural, em que diferentes fatores se fazem presentes e influenciam as organizações, e embora possam parecer iguais para empresas de um mesmo setor, sua influência, maior ou menor, depende da singularidade da organização. Essa singularidade depende em grande parte do ambiente interno, composto pelos “trabalhadores, administradores, cultura organizacional, tecnologia, estrutura organizacional e instalações físicas”, os quais influenciam a adequação da organização ao ambiente externo. (SOBRAL; PECI, 2008, p. 72).

Cada organização faz uma leitura, adaptação e apropriação da cultura da sociedade para criar e recriar sua cultura organizacional, refletindo muitas vezes traços culturais que podem

ser encontrados na sociedade. Desse modo, em uma sociedade em que o preconceito se faz presente, os indivíduos, que dão vida às instituições que a perpassam, também apresentarão traços preconceituosos. As organizações, inseridas nesse meio e geridas por essas pessoas, reproduzirão ideias preconceituosas, mesmo que de forma implícita. Desse modo, organizações mais ou menos inclusivistas dependem em grande parte dos valores culturais arraigados na sociedade como um todo. (SOBRAL; PECI, 2008).

Essa cultura organizacional é “um conjunto de significados compartilhados pelos membros da organização, expressa e produzida por meio de histórias, rituais, lendas, símbolos, linguagem e cerimônias”. É ela que diferencia as organizações, pois em cada uma delas as normas, valores e concepções vigentes são diferentes, (SOBRAL; PECI, 2008, p. 73) mesmo que estejam inseridas na mesma região, em que há uma cultura específica.

Nesse sentido, a cultura tem um caráter inclusivo que gera o sentimento de pertencimento a um conjunto de símbolos, normas, ritos e mitos, que por sua vez produz a experiência da alteridade, do contraste e da diferença, construindo identidades contrastantes e potencialmente excludentes. Essa é a dimensão exclusiva da cultura, pois pode transformar o outro no “diferente”, no “desigual”. Dessa forma, a dificuldade em praticar a inclusão se deve à dificuldade de lidar com a diferença. (BARROS, 2009, p. 51).

A noção de diferença é “uma realidade empírica que se manifesta no cotidiano-material, ou seja, uma lógica que organiza e que ocorre na vida concreta; e ao mesmo tempo pode ser uma atitude política presente que reivindica um projeto de mudanças”. Além disso, pode ser uma questão política, de manipulação ou de dominação. (BANDEIRA; BATISTA, 2002, p. 126).

Destarte, percebe-se a relevância da questão da identidade, pois este conceito caminha por “campos diversificados: político (identidades nacionais), sociológico (poder e dominação a partir de papéis e status diversos), psicológico (identidade e personalidade) e antropológico (identidade e cultura)”. (WAUTIER, 2012, p. 164).

Além disso, o processo de construção identitária se dá através da especificidade e diferença da construção de si (WAUTIER, 2012), e nesse processo criam-se sentimentos de pertencimento e de estranhamento que geram inclusões e exclusões baseadas em semelhanças e diferenças. Contudo, essas inclusões e exclusões podem não indicar “apenas diferenças ou singularidades, mas relações hierárquicas e poderes de raiz histórica com atributos fundadores, que demandam para si a definição do que é bom e do que é ruim, do que é belo, do que é feio, do que tem valor e do que não o tem”. (BANDEIRA; BATISTA, 2002, p. 131).

Assim, a identidade se vincula ao tempo e ao espaço, ao processo histórico do indivíduo e do grupo social, e deste modo é um processo dinâmico de construção, que se transforma continuamente de acordo com a forma como os sujeitos são representados no sistema cultural que o cerca. (HALL, 2006). A formação da identidade ocorre através das relações sociais estabelecidas pelo indivíduo, e por isso é um processo social e político. Pode-se dizer que a identidade é fluida, mutável e móvel, já que a realidade está em movimento constante e a estrutura social, que é o fator de maior relevância para a definição dos padrões de identidade, baseia-se entre as igualdades e diferenças. (CIAMPA, 2007).

Dessa forma, “o sujeito assume identidades diferentes em diferentes momentos, identidades que não são unificadas ao redor de um ‘eu coerente’”. (HALL, 2006, p.13). No contexto de trabalho, a identidade se relaciona com a constituição de papéis, pois é através deles que são concebidas as identidades individuais (CIAMPA, 2007), e nesse sentido pode-se citar a fala de um dos entrevistados, que vai ao encontro do referido por Ciampa: “*É um trabalho bom pra mim porque me constitui né, enquanto sujeito*”. (TRABALHADOR 2). Nessa fala, percebe-se o quanto o trabalho tem sido relevante para o trabalhador, a ponto de o mesmo referi-lo como constituinte da sua identidade como sujeito.

Dessa forma, as políticas de combate à desigualdade precisam ser mais efetivas na promoção de chances iguais para todos os indivíduos, para diminuir a distância entre as estruturas de classes e entre os incluídos e os excluídos. Além disso, é imperioso reconhecer que a estratificação não ocorre somente por classes sociais, mas também por cor, gênero, idade, deficiência, entre outras. Isto posto, não se pode dizer que a sociedade é “meritocrática se as oportunidades não são iguais para todos e se os critérios de exclusão se pautam em valores social e culturalmente construídos para a configuração das desigualdades atuais”. (BRASIL, 2006, p. 03).

Atualmente, a estratificação por deficiência e a política de inclusão tem gerado uma pseudo-inclusão, que torna a situação das pessoas com deficiência ainda mais ambígua, visto que muitos estão na sociedade, nas escolas e nas empresas, portanto não estão fora; mas também não estão dentro no sentido de todos os direitos garantidos e de uma integração plena. (VIANA; CAMINO; LARRAIN, 2008).

Assim, para que a real inclusão ocorra é necessário construir, de maneira política e pedagógica, uma cultura da inclusão que possibilite um modo sensível de “ver, pensar e viver a natureza das diferenças”, pois a cultura participa da construção de identidades e constrói fronteiras, por isso é preciso evidenciar suas contradições e sentidos, para que possa emergir

uma práxis inclusiva, “que politize as diferenças e inaugure uma plataforma e uma agenda de transformação”. (BARROS, 2009, p. 52).

Portanto, conhecer os contextos, os cenários da inclusão, torna-se imprescindível para desvelar esses fenômenos culturais e sociais, visto que a maioria das organizações se diz inclusiva, mas sob a fachada construída para a sociedade, o que tem ocorrido é uma pseudo-inclusão.

Dessa forma, na organização estudada, a constar, a Universidade de Santa Cruz do Sul, analisou-se a ocorrência de estereótipos, preconceitos e discriminações contra as pessoas com deficiência, visto que estes são fenômenos sociais de grande relevância na vida do sujeito, e podem marcar sua construção identitária. Nesse mesmo sentido, enfatizou-se a satisfação ou insatisfação da PcD perante o seu trabalho e a visão dos gestores sobre esse trabalho, no intuito de avaliar se o ocorrido tem sido uma inclusão real ou uma pseudo-inclusão.

### **5.2.1 Categoria 1: Os estereótipos enfrentados pelas pessoas com deficiência**

Uma das questões sociais latentes no Brasil está relacionada à discussão sobre diferença e igualdade, visto que esse é um ponto primordial no que tange à questão da deficiência e à construção da democracia, posto que uma sociedade só é democrática quando respeita as diferenças entre os cidadãos. (D’AMARAL, 2008, p. 50).

Contudo, a garantia da igualdade estabelecida por lei não elimina as desigualdades, como a econômica, por exemplo. Além de o Estado propiciar a igualdade de oportunidades para todos, precisa reconhecer que múltiplos aspectos tornam os homens desiguais e pugnar “pela igualdade proporcional, com tratamentos iguais aos substancialmente iguais e desiguais aos desiguais, para que as diferenças sejam supridas e se alcance a igualdade substancial”. (LARAIA, 2009, p. 66).

Nesse sentido, é de grande relevância o princípio de inclusão que embute o direito de a pessoa com deficiência se inserir na sociedade sem nenhuma “forma de excepcionalidade, tanto aquela que segrega mantendo-a longe, quanto aquela que superprotege mantendo-a diferente”. Dessa forma, a inclusão impõe a todos o desafio do convívio com a diferença e com a diversidade. (D’AMARAL, 2008, p. 50).

Segundo Sobral e Peci (2008, p. 352), trabalhar com a diversidade humana nas organizações implica criar “um ambiente organizacional que possibilite a todos o pleno desenvolvimento de seu potencial”. Para os autores, além de tolerar e acolher as diferenças, é preciso apoiar e utilizá-las para tornar a organização mais eficaz, promover a criatividade, e

auxiliar na solução para os problemas. Entretanto, o que comumente se vê na sociedade não é o livre apoio às diferenças.

As normas e leis instituídas nas sociedades modernas têm dificultado as oposições diretas às pessoas que fazem parte dos grupos minoritários, e por esse motivo, estes deixaram de ser vistos como inimigos, como ocorreu historicamente, e passaram a ser considerados os estranhos, que são negligenciados, e mesmo estando presentes na sociedade, parecem invisíveis. (BAUMAN, 1999).

Nessa perspectiva, um dos principais conceitos a ser discutido deve ser o de estereótipo. Esse termo foi usado pela primeira vez em 1922, por Walter Lippmann, jornalista americano que realizava pesquisa sobre opinião pública. “O autor tomou-o emprestado das técnicas de impressão tipográfica, e ele tem sua origem nas expressões gregas: *stereos*, que significa sólido, e *tupos*, que significa impresso”. (BRASIL, 2006, p. 01). Em seu uso mais comum o termo estereótipo se refere a uma tendência de “julgar os outros com base nas características do grupo ao qual pertencem”. Os estereótipos são imprecisos e impedem o conhecimento profundo dos outros e de suas realidades. (SOBRAL; PECI, 2008, p. 205).

Também são convicções preconcebidas acerca de indivíduos, grupos ou objetos, que resultam de hábitos de julgamento que foram naturalizados e se tornaram rotina. O estereótipo, que pode ser positivo ou negativo, é um fenômeno social na medida em que traz apenas um traço genérico para representar todo um grupo, e é exteriorizado para as demais pessoas da sociedade. Assim, os estereótipos negativos construídos em torno dos diferentes grupos sociais (abarcando gênero, orientação sexual, cor/raça, deficiência) viraram definidores dos lugares a serem ocupados na sociedade, sejam eles sociais, econômicos ou simbólicos. Esses lugares referem-se “às oportunidades e às dificuldades que cada um deles vai encontrar cotidianamente nas diversas esferas da vida social”. (BRASIL, 2006, p. 02).

Historicamente, os lugares ocupados pelas pessoas com deficiência foram os marginais, à margem da sociedade e do contexto de trabalho, relegados à segregação e à exclusão. Assim, os estereótipos criados acerca da pessoa com deficiência foram de incapacidade e inaptidão, e embora tenham sido amenizados com o decorrer da história, ainda se encontram vivos e pulsantes na sociedade atual. Isso pode ser ilustrado pelos fragmentos das entrevistas apresentadas abaixo.

*“[...] O mercado de trabalho ok, agora é obrigatório com uma certa quantidade de funcionários tem que ter tantos PcD, mas que nem eu te disse, eles acabam tratando os PcD como seres incapazes[...]”*. (TRABALHADOR 4).

*Eu não sei, eu percebo assim, ah, que as pessoas, os ouvintes pensam, ah ela é limitada, ela não é capaz. E na verdade não é assim, ó. O que falta é a comunicação clara talvez com essas outras pessoas. Alguns ficam na dúvida, chamam o intérprete pra explicar e eles pensam: Nossa ela sabe, ela é surda, mas ela sabe. [...]. (TRABALHADOR 2).*

*Olha, eu participei de um projeto, eu entrei na Empresa X através de um projeto pra suprir a cota deles, eles tavam com a cota, né, então colocaram 16 pessoas lá pra... Foi uma porcaria. Porque a gente entrou lá dentro sendo visto como os cotistas, né. Foi muito difícil tu conseguir conquistar o teu espaço como profissional, mostrar que tinha capacidade. Tu não tinha nem função. Tu era a cotista. (TRABALHADOR 7).*

Denota-se que os trabalhadores 2, 4, e 7 apresentam discursos evidenciando o estereótipo de incapacidade, que considera as pessoas com deficiência limitadas, incapazes e inapropriadas para o ambiente de trabalho. Esse estereótipo ainda é reflexo da sociedade exclusivista, que mantinha as pessoas com deficiência à margem por considerá-las incapazes. No Brasil, a sociedade salarial se caracteriza por uma modernidade limitada, que abrange apenas uma parcela da população (NARDI, 2006), enquanto muitos grupos minoritários, como das pessoas com deficiência, ficam de fora.

Outro fator relevante são as mudanças na organização do trabalho, sob as quais as empresas passaram a exigir que seus trabalhadores apresentem certos comportamentos e ritmos de trabalho, facilitando o controle do tempo e dos corpos dos mesmos. (SANTIAGO; YASUÍ, 2011). Esse aumento das exigências se deve à competição globalizada que exige que os trabalhadores sejam flexíveis e se adaptem facilmente às mudanças; e aos laços de lealdade entre a organização e o trabalhador, que vem sendo gradualmente extinto. (ROBBINS, 2004). Nesse contexto de agilidade e flexibilidade, as empresas acabam limitando a participação das PcD ao optarem por pessoas que não exijam nenhum tipo de adaptação do contexto de trabalho, e quando obrigadas por lei a incluir, fazem por obrigação, sem preocupação com um processo de inclusão qualificado, o que é flagrante no fragmento supracitado.

Além disso, nos fragmentos do gestor 2 e do trabalhador 6 que seguem abaixo, verifica-se a generalização do estereótipo de incapacidade, pois qualquer deficiência é vista como a totalidade do indivíduo, por exemplo: alguém com deficiência auditiva é chamado de surdo, e com deficiência visual é tido como cego. Ignoram-se as nuances e os diferentes graus de comprometimento de cada deficiência.

*Exterior a isso, o grande desafio ao longo dos anos foi trabalhar os gestores pra quererem conhecer as pessoas, porque muitos não queriam sequer conhecer. Então havia, o que é natural, a sociedade toda não queria conhecer. Então as pessoas tinham uma visão fechada que era totalmente surda, totalmente cego, ou um cadeirante. [...]. (GESTOR 2).*

*“[...] Até mesmo pra mim, porque quando eu entrei no mercado de trabalho eu não tinha entrado pela cota, e eu custei a pegar o meu primeiro emprego. [...] então havia muito um certo preconceito assim, muita gente já me chamou de surdo, sabe. [...]”*. (TRABALHADOR 6).

Verifica-se que ocorre uma generalização indevida que transforma a “totalidade da pessoa com deficiência na própria condição de deficiência, na ineficiência global”, ou seja, o indivíduo não é percebido como alguém com uma deficiência, mas como se fosse a deficiência e nada mais. (AMARAL, 1998, p. 16-17). Dessa forma, “o patológico se sobrepõe à individualidade do sujeito”. Assim, o estereótipo de incapacidade influencia a percepção do sujeito sobre si, e sua deficiência fica “atrelada aos conceitos pejorativos determinados pelo olhar do outro sob sua deficiência”. (BINS, 2013, p. 39).

Isso é ainda mais frequente quando se trata de pessoas com deficiência mental ou intelectual, como o Transtorno do Espectro Autista (TEA). Até 2012, a pessoa com TEA não era considerada para a Lei de Cotas, mas com a Lei nº 12.764, que instituiu a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista, em 27 de dezembro de 2012, esta passou a ter os mesmos direitos das outras pessoas com deficiência, até mesmo a inclusão pelas cotas. (BRASIL, 2012). Contudo, a entrada no mercado de trabalho tem sido fator de discussão, pois acabam sendo subutilizados nas organizações, como conta o Gestor 3 sobre a situação encontrada quando assumiu um determinado setor na universidade, pois o gestor anterior tratava o trabalhador com autismo como uma criança, e não como um trabalhador que tinha limitações, mas que também tinha capacidade para o trabalho, como consta abaixo.

*“[...] Ele não podia ficar sozinho. [...] Ele fazia tarefas absurdas assim, como contar o número de folhas de ofício que tinha ali dentro [...]. Outra coisa que ele fazia, que é um processo de infantilização geral, e com idosos também, é uma coisa loca assim, é que era ele ganhava uma folha em branco com um desenho da Mônica ou Cebolinha, e ele pintava, ficava pintando, depois pendurava assim na parede. [...] Parou com isso e tirou a pessoa que fazia as orientações, porque era uma pessoa que não tinha a capacitação pra isso, não é aquela pessoa má ou incompetente, simplesmente. É porque ela não tinha, e fizemos uma avaliação, esse convívio também não era muito bom, acabou se estabelecendo de uma forma, nem sei qual é o termo, perversa talvez.* (GESTOR 3).

Sob o paradigma de que serão “eternas crianças”, muitas restrições são impostas à pessoa com deficiência mental ou intelectual, e a não estimulação de seus potenciais se torna um obstáculo para sua constituição como adulto. Criam-se assim “laços de dependência emocional e social” que podem ser nocivos para a pessoa com deficiência. (BINS, 2013, p. 52).

Essa infantilização das pessoas com deficiência mental e intelectual é um preconceito muitas vezes pontuado por concepções médicas e psicológicas que referem que a idade mental



dessas pessoas será relativa à idade mental de uma criança. Isso dificulta a visualização dessas pessoas como adultos capazes e autônomos, sendo necessário compreender que o estereótipo de incapacidade é uma marca construída e perpetuada socialmente, e não uma característica real da deficiência. (BINS, 2013).

“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. Nesse contexto, a diferença e a falta representados na deficiência são uma ameaça à busca de perfeição do homem moderno”. (D’AMARAL, 2008, p. 42). As pessoas com deficiência são reduzidas a sua deficiência. Suas capacidades e identidades como sujeito são subjugadas pelo estereótipo da incapacidade, nesta sociedade pensada sob os padrões dos não deficientes. Todos enxergam a deficiência, mas poucos conseguem ver o sujeito, a pessoa que está buscando seu lugar no mundo como qualquer outra.

Essa concepção de deficiência ligada aos conceitos de improdutividade e incapacidade é uma das barreiras a serem superadas para garantir que as pessoas com deficiência possam desenvolver todo seu potencial e habilidade na busca de satisfação pessoal. (BRASIL, 2013b). Portanto, é “essencial possibilitar a esses sujeitos o direito ao desenvolvimento adulto, de forma diferenciada, que respeite suas diferenças”. (BINS, 2013, p. 48).

Não é aceitável que a deficiência prepondere sobre todos os atributos do indivíduo. É fundamental reconhecer a individualidade de cada um e entender que a real deficiência está alocada nas relações sociais, que impedem a expressão e o exercício da diversidade. (MELO, 2007). Além disso, “a pior deficiência é a alienação, o silêncio, que leva os membros de uma sociedade que tem olhos, ouvidos”, cérebros e membros em perfeitas condições, a não verem, não ouvirem e não entenderem as necessidades das pessoas com deficiência, estes “que nasceram ou se tornaram diferentes em sua estrutura corporal, são igualmente capazes e gritam por liberdade moral e social”. (GAIO, 2006, p. 15).

Ademais, pode ser constatado que os estereótipos podem ser vistos “como componentes cognitivos de uma atitude: o preconceito discriminativo. Os estereótipos formam a base do preconceito em relação a um indivíduo ou a um grupo” (BRASIL, 2006, p. 01), e nesse sentido a próxima categoria apresenta e exemplifica esse tema.

### **5.2.2 Categoria 2: Preconceito discriminativo**

O art. 5º da Constituição Federal de 1988 dispõe que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade”.

Contudo, a sociedade brasileira, de forma geral, ainda é muito preconceituosa, o que vai à contramão da igualdade prevista pela lei. (BRASIL, 1988).

O preconceito discriminativo é um dos tipos de violência mais relevantes herdados do século XX, e continua sendo central para a compreensão da sociedade em que as diversas formas de violência fundam e fecundam as relações sociais da diferença. O preconceito e a discriminação estão associados às formas de lidar com as diferenças, “seja pela afirmação e manipulação da condição da diferença, seja por sua insistente negação ou dissimulação. Em ambos os casos, o não-reconhecimento das diferenças ou a falta de respeito a elas se fazem presentes, criando novos padrões de violência”. (BANDEIRA; BATISTA, 2002, p. 119).

O preconceito é definido por Bandeira e Batista (2002, p. 127) como um julgamento prematuro sobre alguém, e está presente em todas as esferas da vida em sociedade, sejam espaços individuais ou coletivos, organizações públicas ou privadas. Pode ser observado em “imagens, linguagens, nas marcas corporais e psicológicas de homens e de mulheres, nos gestos, nos espaços, singularizando-os e atribuindo-lhes qualificativos identitários, hierarquias e poderes diferenciais, diversamente valorizados”. Amaral (1998, p. 17) refere que os preconceitos se tornam filtros da percepção humana, “colorindo o olhar, modulando o ouvir, modelando o tocar”. Ademais, se manifesta:

como produtor e reproduzidor de situações de controle, menosprezo, humilhação, desqualificação, intimidação, discriminação, fracasso e exclusão nas relações entre os gêneros, na esfera do trabalho, nas posições de poder, nos espaços morais e éticos e nos lugares de enunciação da linguagem. E vêm, muitas vezes, minadas pela chantagem afetiva ou disfarçadas por aparências afetuosas que atingem, mais drasticamente, a autoestima e a condição sócio-moral daqueles (as) que são alvos do preconceito. (BANDEIRA; BATISTA, 2002, p. 127).

Desse modo, o preconceito mantém a distância e as diferenças sociais entre os indivíduos ou grupos, destacando traços de inferioridade baseados em argumentos arbitrários, que não tem relação com a realidade da pessoa que é vítima dele. (BANDEIRA; BATISTA, 2002). O pensamento de que o outro é inferior acaba levando à discriminação, que significa apresentar uma conduta baseada em categorias não relacionadas com as capacidades, méritos ou comportamentos do outro real, mas do outro imaginado. Portanto, discriminar se refere ao ato de separar. Para compreender a discriminação é preciso entender o tipo de diferenciação e as informações que sustentam o ato, visto que, ao excluir, produz-se diferenciais de poder. (BRASIL, 2006).

A diferenciação ou classificação das PcD geralmente ocorre “a partir da percepção da deficiência em termos valorativos (melhor, pior) e não descritivos (tipo, grau)”, fazendo com

que a deficiência determine o valor daquela pessoa, “legitimando preconceitos e discriminação, quando poderia ser descrita como uma nuance da singularidade de um ser humano: cego, surdo, pessoa com deficiência física, etc.”. (RENDERS, 2006, p. 73). O ato de diferenciação e separação pode ser observado no fragmento de entrevistas abaixo, que demonstra o preconceito e a discriminação sofrida pelo entrevistado.

*[...] Eu só não gosto quando o grupo de ouvinte me deixa de lado e fica todo conversando e eu não participo. Então é preciso que as pessoas visualizem se há um surdo, precisa colocá-lo junto, precisa chamá-lo. Mas isso quase nunca acontece, mesmo que eu avise não adianta. As pessoas acham mais fácil dizer que é difícil, e que portanto coloca na, classifica como não é necessário, não precisa. [...]* (TRABALHADOR 2).

Conforme a colocação do Trabalhador 2, percebe-se que há uma dificuldade de comunicação, a qual gera a discriminação da pessoa surda, a não percepção do surdo e da sua forma de se comunicar. Ferraz e Ferraz (2015) defendem que os ouvintes, por não conhecerem a Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS) e as formas de expressão corporal do surdo, não percebem essa comunicação como possível e acabam ignorando-o. Destarte, além de se comunicarem através de línguas diferentes, o ouvinte e o surdo possuem formas diferenciadas de ver o mundo, pois enquanto o ouvinte se guia pela audição, o surdo faz uma leitura visual do contexto, o que gera interpretações diferentes da realidade.

Contudo, a comunicação é uma atividade essencial para os indivíduos, pois é a forma como se relacionam entre si, como se expressam, emocionam-se, transmitem e recebem informações. (FERRAZ; FERRAZ, 2015). Portanto, é fundamental que o surdo seja incluído nas discussões, debates e conversas, pois assim se dá a relação entre os diversos sujeitos e o respeito às particularidades de cada um.

Percebe-se que o grupo de ouvintes em que a pessoa surda foi incluída não estava preparado para essa inclusão, fato preocupante e, infelizmente, corriqueiro. A grande maioria das organizações, obrigadas por lei a cumprir a reserva legal de vagas para pessoas com deficiência, não está preparada para a inclusão. Neves-Silva, Prais e Silveira (2015, p. 2554) referem “que as empresas estão despreparadas para lidar com estes indivíduos e para reconhecer suas necessidades e potencialidades. A falta de informação sobre a capacidade de trabalho dessas pessoas e sobre a própria deficiência dificulta a inclusão”.

Esse despreparo também pode ser verificado nos discursos abaixo que demonstram a contratação de PcD apenas para cumprir a cota e a estagnação da pessoa na organização, pois a mesma não tem a possibilidade de galgar cargos por ter uma deficiência, o que é uma atitude extremamente discriminativa e proibida por lei.

*[...] Eu acho que o que faltou lá dentro da Empresa X foi isso. Faltou o preparo de quem recebeu os PcDs. De eles verem que assim, não é uma turma de PcD que vão entrar aqui e nós vamos fazer o favor de contratar eles, são pessoas que nós temos que contratar pra poder preencher a nossa cota, mas são profissionais que vão trabalhar com vocês, de igual pra igual. E isso faltou lá. [...]. (TRABALHADOR 7).*

*[...] Na empresa que eu trabalhava antes, empresa boa tudo né, não tenho do que me queixa, mas tinha muito assim, a deficiência meio que dava uma travada nas pessoas que tinham que seguir uma carreira, entendeu. Ela só entrava dentro da empresa, mas não tinha aquela carreira. Estavam lá, eram elogiado, não tinham desconto, mas não tinham aquela oportunidade de subir. [...]. (TRABALHADOR 6).*

Outra questão relevante apontada nas entrevistas diz respeito à diferenciação de salário para pessoas com e sem deficiência, como referido:

*[...] E eu percebi que, eu era auxiliar administrativa na minha carteira, e tinha os auxiliar administrativo que não tinham entrado através daquele projeto, os ditos normais, né, ganhavam 100 reais mais do que eu, e eu contestei, como assim, né. Porque que os outros, né. Ah, mas tu tem que vê que tu entrou pela cota, que tu entrou pelo projeto Somar, que nós tínhamos, né. - Tu entrou pelo projeto, então tu tem que ganhá isso aí, porque tu é PcD, porque tu é do projeto. [...]. (TRABALHADOR 7).*

Percebe-se que o Artigo 7 da Constituição Federal, que proíbe a discriminação na remuneração e nos critérios de admissão dos trabalhadores com deficiência, foi ignorado, pois o trabalhador 7 refere ter recebido salário menor que outros trabalhadores na mesma função, o que se constitui como ato discriminatório passível de multa e prisão. Em outro momento o trabalhador 7 também sofreu discriminação em processos de seleção, como refere:

*Eu já mandei meu currículo por exemplo pra vagas que não eram de PcD, né, e não me gabando assim, mas eu sei que eu era mais bem preparada do que algumas pessoas que participaram também do processo. E por não ser vaga de PcD simplesmente me descartaram, me dizendo: - não, isso aqui não é vaga de PcD. Nem olharam o meu currículo. [...]. (TRABALHADOR 7).*

No mundo do trabalho, esse fato é comum. Muitas pessoas com deficiência são rejeitadas, mesmo que apresentem qualificação para a vaga pretendida e que a deficiência não vá afetar seu desempenho. Seu conhecimento e eficiência são desconsiderados em razão da sua deficiência. É inaceitável que uma pessoa seja barrada para entrar no mercado de trabalho apenas por possuir uma deficiência. Se a pessoa com deficiência tem a qualificação exigida e representa ter condições de desempenhar a função a contento, “a recusa em contratá-la constitui ato de discriminação. (PASTORE, 2000).

Sob a mesma perspectiva, o entrevistado 1 menciona que, antes do Programa Aprendiz ser instituído na organização, fez várias entrevistas para tentar conseguir um trabalho na UNISC, mas nunca foi chamada, o que atribui ao nível de gravidade da sua deficiência, que era vista como incapacitante:

*Sim, quando não tinha o aprendiz, porque vim fazer várias entrevistas assim, mais de seis e nunca me chamaram pra nada. Eu acho que eles achavam o meu grau de dificuldade, de limitação muito alto pra fazer determinadas coisas, eu acho, sabe. Então eu ficava bem chateada, aí depois que teve o aprendiz eu acho que por ali, né, ah, que como lá tu tem aulas antes de entrar na empresa e tudo, eu acho que aí eles vê a capacidade da pessoa, o que pode, o que não pode, o que aprende lá, sei lá. Mas antes disso sim, eu acho que não é qualquer empresa que me daria emprego não.* (TRABALHADOR 1).

Refere que no Programa, através das aulas, pôde mostrar que tinha capacidade e que sua deficiência, apesar de dificultar algumas atividades, não a impedia de realizar o seu trabalho, desde que houvessem mudanças arquitetônicas e instrumentais que garantissem sua acessibilidade, tanto que foi efetivado após o término do Programa:

A atitude de rejeição sofrida inicialmente pelo trabalhador 1 reproduz práticas discriminatórias que inibem o processo de inclusão das pessoas com deficiência nos diferentes espaços, obstruindo-lhes a oportunidade de conviver. (MELO, 2007). Nesse ensejo, Clemente (2015) refere que há tendência das organizações em rejeitar candidatos com deficiências severas e escolher candidatos com deficiências consideradas mais leves, que impliquem em menos adaptações do processo e do local de trabalho. O autor menciona ainda que isso ocorre em todo o país, até mesmo nas empresas que fazem uso da intermediação de mão de obra do SINE, que é um serviço público e gratuito.

A I.Social possui um banco de currículos de pessoas com deficiência, e em 2009 possuía 20.779 currículos cadastrados, trabalhava uma média de 200 vagas por mês, e destas, cerca de 95% eram “ofertadas para pessoas com deficiências físicas leves ou deficiências auditivas com exigência de leitura labial e oralidade”. Portanto, as empresas buscam por pessoas com deficiências que exijam pouca ou nenhuma adaptação no ambiente de trabalho, e por isso, muitas pessoas qualificadas não conseguem colocação por possuírem deficiências como paralisia cerebral, cegueira ou utilizar cadeira de rodas, consideradas deficiências mais severas. (SCHWARZ; HABER, 2009, p. 128).

Em 2010, o SINE disponibilizou informações sobre o percentual de vagas ofertadas de acordo com a possibilidade ou não de colocação de pessoa com deficiência. No Brasil, 91% não aceitavam contratar pessoas com deficiência, e dos 9% que aceitavam 6,9% eram indiferentes quanto ao tipo de deficiência, e 2,1% aceitavam com ressalvas do tipo de deficiência preferencial. No estado do RS o percentual de empresas que não disponibilizavam vagas para deficientes chegou a 87%, e dos 13% que aceitavam PcD, 10,2% eram indiferentes ao tipo de deficiência, enquanto 2,8% aceitavam determinados tipos de deficiência. (OIT, 2012).

Nesse diapasão, o que ocorre é o preconceito encoberto por discursos e práticas que o contestam, o que o torna mais forte, pois é mais difícil de detectar e combater. Assim, as empresas oferecem vagas para PcD, mas limitam o tipo de deficiência que podem ter, sob o pretexto de que as dificuldades dessas pessoas não se devem ao preconceito e a discriminação, mas sim a dificuldade delas em se adaptar. Portanto, o preconceito discriminativo ainda é muito presente, mas muitas vezes está mascarado pelos subterfúgios da dinâmica social. (VIANA; CAMINO; LARRAIN, 2008).

O Art. 88 da Lei Brasileira de Inclusão da pessoa com deficiência refere que “praticar, induzir ou incitar discriminação de pessoa em razão de sua deficiência” é crime punível com um a três anos de reclusão e multa. (BRASIL, 2015). Isso não tem inibido as ocorrências do preconceito discriminativo, que mina o autoconceito e diminuem a autoestima da pessoa com deficiência, podendo causar sentimentos de inferioridade e atitudes negativas contra si mesmo. (PASTORE, 2000).

Esse é outro ponto importante sobre a questão do preconceito discriminativo, que é a visibilidade da deficiência, relatado a seguir. O trabalhador refere episódios vividos na escola que afetaram sua relação com a deficiência: “[...] *Na escola eu sofria muito bullying, que hoje em dia Deus o livre né, mas – Ah, \_\_\_ da Fonseca, uma perna grossa e a outra seca. Porque a minha perna é seca, né, uma das minhas pernas é mais magra, é a perna onde o tendão, não tem tendão né, o tendão é rompido*”. (TRABALHADOR 4).

Após ter sofrido bullying na escola o trabalhador 4 passou a criar maneiras de lidar com o preconceito, passando a esconder a deficiência. Refere que fala abertamente sobre a deficiência, mas continua com as estratégias de não usar roupa curta e usar calçado fechado constantemente, mesmo no verão:

*E eu não uso roupa curta, né, isso é uma coisa que eu já tenho de muito tempo, não gosto assim, daí eu tenho um pouco de, eu fico um pouco com vergonha, mas é por que eu sô gorda também, sabe, não é só por causa da minha perna, daí é por que a minha outra perna é muito grande, então fica uma diferença muito grande, então eu sei que as pessoas olham pra mim, elas olham e vê a perna assim, mas ninguém fala nada, né. Que nem aqui foi super tranquilo, de boa, quando falaram: - mas o que que tu tem? Como eu nunca usei roupa curta ninguém sabia direito, não dá prá ver, e o calçado tapa, né, calçado fechado [...].* (TRABALHADOR 4).

Como pode se perceber no fragmento acima, há tendência de se fixar nos atributos corporais, e não nos seres humanos integrais, e nesse sentido surge a crença de que as pessoas com deficiência sejam infelizes. Segundo Pastore (2000) essa ideia é erroneamente generalizada nas construções das imagens das PcD, pois essa infelicidade e incapacidade que estão no imaginário social, não condizem com a realidade de limitações das pessoas com deficiência.

Além disso, há que se pensar na visibilidade da deficiência, pois a visão da deficiência pelo outro cria uma imagem e símbolos através dos quais a pessoa com deficiência passa a ser identificada. Portanto, o corpo é a “superfície que possibilita o exercício do poder, suporte e produtor de imagens, ou seja, materialidade discursiva que produz identidades. É através dele que se exerce o dispositivo da inclusão/exclusão”. (SILVA, 2012, p. 154). Quando a deficiência não é ou não está visível a PcD se sente mais “normal”, dentro do padrão socialmente estabelecido, o que levou o Trabalhador 4 a esconder o corpo deficiente.

Por outro lado, o preconceito está presente também entre o próprio grupo de pessoas com deficiência, e isso pode ser visto no próximo fragmento de entrevista, em que o entrevistado se refere às pessoas com deficiência como “eles”, não se colocando nesta categoria, e fala de que não tem problema se a PcD puder ser “aproveitada” em um trabalho em que a deficiência não interfira: “[...] a gente vê com problemas assim, geralmente físicos, né, ou de visão, usam lentes, com óculos mais lentes mais grossas, ou caminham com dificuldade, né. Mas se eles podem ser aproveitados prum trabalho que não interfere não tem problema né, não tem”. (TRABALHADOR 5).

A sociedade, influenciada pelos meios de comunicação e o avanço da tecnologia, tem construído uma cultura globalizada que determina um conceito de corpo padrão, em que a existência corporal significa a possibilidade de participação na sociedade e na vida de produção e consumo. O ser humano tem tendência a padronizações, desde as vestimentas até as concepções corporais. Há uma padronização da deficiência que considera que deficiente é quem não anda, não vê, não ouve, que são incapazes e ineficientes para a vida em sociedade e tudo que faz parte dela. “Mas, será que existem pessoas tão iguais que atendem ao padrão de corpo determinado por uma sociedade? Será que os direitos devem ser garantidos somente a quem tiver o privilégio de se enquadrar nesse padrão de corpo imposto?” (GAIO, 2006, p. 45).

Todos são deficientes, pois o homem, ser carente e prático, varia seu nível de limitação ao longo da vida, de acordo com a hora, o local e a ação. Portanto, ninguém é perfeito, todos sofrem de deficiências e imperfeições. (GAIO, 2006). “A limitação é um fato da vida e precisa ser encarada dentro de uma visão realista de mundo”, e por isso a superação dos preconceitos deve ser muito mais no campo social do que no individual. (PASTORE, 2000, p. 27). Além disso, não se pode classificar a dignidade humana, definir quem é mais digno que outros (os outros geralmente são as pessoas com deficiência), pois a dignidade humana “é inquestionável, é inegociável e deveria ser inviolável”. (RENDERS, 2006, p. 77).

Por outro lado, pode-se usar como contraponto às colocações que mencionam o preconceito discriminativo, as falas que referem um olhar diferenciado para a questão da deficiência e da inclusão, como se percebe na seguinte fala: “[...] *Tu não pode excluir as pessoas por causa disso, né. É bom pra elas também, né, não só pra empresa, pra elas também né, pra elas se valorizar como pessoa, como ser humano, né*”. (TRABALHADOR 5).

Além disso, o Trabalhador 6 fala sobre a oportunidade que recebeu da universidade ao ser promovido e assumir cargo com mais responsabilidades. Refere não ter sofrido preconceito na UNISC como nos outros empregos anteriores, pois na universidade a inclusão foi mais real:

*Tanto é que eu recebi a oportunidade de continuar aqui, né, até na parte da gestão aqui com o pessoal, e não pensaram na minha deficiência, me deram essa oportunidade e que acreditam né. Se houvesse algum empecilho, eles achassem: - ah não, ele é deficiente, não vai dar pra... Eles não iam me dar essa oportunidade, eles com certeza teriam puxado outro pessoal no lugar do meu superior e eu ia continuar na minha mesma função, sabe. [...] até eles parece que esqueceram, entendeu, parece que não existe essa deficiência. Isso aí eu não posso me queixar.* (TRABALHADOR 6).

Já os gestores relatam sobre a importância de trabalhar com a diversidade de pessoas, de histórias e experiências, e veem isso como um diferencial positivo para qualquer organização. A importância dessas colocações se deve ao fato de os entrevistados serem gestores da organização, que trabalham com as pessoas com deficiência, seja diretamente ou no processo de contratação, e o olhar que estes têm sobre a inclusão define o caminho que esta percorrerá na universidade.

*[...] Eu acho que toda vez que tu trabalha com a diversidade, tu auxilia as pessoas transformarem em pessoas mais tolerantes com o diferente, né. [...] Então eu vejo que esses elementos são os que vão sendo mais desenvolvidos nos grupos assim, que é o da tolerância à diferença, que é o entendimento de que os tempos as coisas não são iguais pras pessoas, né, que é da adaptação, que é do tipo de conhecimento, né, que é da questão do preconceito, né. E aí a gente poderia estender isso não só pro deficiente, pro negro, pro pardo, pro índio, pro deficiente, pro homossexual. Então vai ampliando a visão de ausência, na busca de ausência de preconceito, que ainda existe, mas que tu vem jogando sementes pra tratar esses temas com naturalidade, né. Pra que as próximas gerações cheguem tratando esses temas com naturalidade.* (GESTOR 2).

*Traz. Eu aposto na, que essas pessoas, pelas suas diferenças, suas histórias de vida as vezes bem marcadas, elas podem, elas podem trazer inovações pra mim. É uma questão da gente se abrir pra ouvi essas pessoas também. Então eu acredito que há uma forma de trabalho, de pensamento, de postura, de apreensão emocional diferenciada que se soma. Aposto muito nessa diferença, não só das pessoas com deficiência, mas das pessoas negras, indígenas, orientações sexuais diferentes, que sejam incorporadas totalmente na universidade, porque eu acho que o mundo é assim, então a universidade tem que refletir o mundo.* (GESTOR 3).

De acordo com o que foi apresentado, pode-se dizer que, embora os casos de preconceito discriminativo citados sejam vários, a grande maioria deles se referem a outras empresas da



região, em que o preconceito é muito mais visível e gritante. Apenas dois casos se referem ao contexto de trabalho da universidade (Trabalhador 1 que não foi contratado em diversos processos seletivos e Trabalhador 2 que é discriminado pelos colegas de trabalho por ser surdo). Além disso, um trabalhador diz ter sofrido preconceito na UNISC, mas não relacionado com o trabalho, e quatro entrevistados afirmam nunca terem sofrido qualquer tipo de preconceito na organização, fator de grande relevância para o êxito do processo inclusivo.

Ademais, o primeiro passo no sentido de vencer o preconceito será dado quando as pessoas se despirem de seus preconceitos, alimentados pelos estereótipos, e conseguirem ver a imensa diversidade que compõem a sociedade humana, “aprofundando os aspectos comuns entre corporeidades diferentes (sem ocultar as diferenças)”. (RENDERS, 2006, p. 66).

### **5.2.3 Categoria 3: Satisfação/insatisfação da pessoa com deficiência com o seu trabalho**

Na sociedade moderna o trabalho é considerado fonte de riqueza, bem-estar e relação social. Fundamenta-se em diferentes racionalidades históricas, econômicas, político-institucionais ou sociais, que representam lógicas diversas, que, contudo, se cruzam e se complementam. Assim, possui três aspectos constitutivos que o tornam multifacetado: 1) trabalho como produção de valor e mercadoria, que gera relações extremamente desiguais; 2) trabalho como problema social, demandando iniciativas de resolução de problemas; e 3) trabalho como elemento de construção de identidades sociais. (WAUTIER, 2012). Além disso, o trabalho é fundamental para a reflexão sobre a dinâmica das relações sociais. (NARDI, 2006).

No Brasil, a consciência de pertencimento a um coletivo de trabalho com identidade e capacidade de ação ocorre com o reconhecimento do trabalho e do trabalhador por parte da sociedade, seja por razões econômicas ou por razões de integração social. Dessa maneira, “o trabalho e sua ausência são objeto de insatisfação, de questionamentos e de aspirações não alcançadas [...]. O trabalhador hoje se define a partir das vivências adquiridas no trabalho e fora dele [...]”. O homem vive, na realização do trabalho, uma experiência de menor ou maior engajamento e comprometimento com o trabalho e com a organização, dependendo do quanto consegue ser “ator de sua própria vida e dar sentido ao seu trabalho”. (WAUTIER, 2012, p. 159).

Dessa forma, a existência humana é definida pelo trabalho, pois o homem se produz ao produzir suas condições de existência. Portanto, “a imagem e a valorização que o indivíduo tem de si mesmo estão diretamente relacionadas com o trabalho que exerce para a manutenção de sua vida”, e a imagem da família sobre o indivíduo se associa ao significado atribuído a atividade desempenhada. (SOUZA; FAIMAN, 2007, p. 26).

Para a maioria das pessoas o trabalho “é visto como essencial, porque permite o desempenho de habilidades e competências que geram satisfação, prazer e ocupação do tempo. É uma forma de sentir-se útil, transformar o cotidiano, ser agente de mudanças”. (SOUZA, 2008, p. 46). Nesse ponto, o conceito de satisfação no trabalho se torna relevante.

No contexto de trabalho a satisfação se refere às sensações de contentamento do trabalhador com relação a um objetivo importante para ele, ou às características organizacionais percebidas como satisfatórias. (COELHO JÚNIOR, 2009). Também pode ser definida como um conjunto de sentimentos sob os quais o trabalhador vê o seu trabalho. Esses sentimentos podem ser favoráveis (de prazer, alegria, motivação) ou desfavoráveis (de dor, sofrimento ou angústia). (SOUZA, 2008).

A “satisfação no trabalho é plurideterminada e multifatorial; e há fatores disposicionais e ambientais capazes de promover a menor ou maior satisfação do indivíduo em seu trabalho”. (COELHO JÚNIOR, 2009, p. 75). Portanto, a satisfação sofre influência “de forças internas e externas ao ambiente de trabalho, variáveis controláveis e incontroláveis que podem interferir na relação trabalho versus sujeito versus resultado versus satisfação”. Nesse diapasão, a falta de satisfação no trabalho pode interferir na saúde física e mental do indivíduo e afetar o seu comportamento social e profissional. (SOUZA, 2008, p. 44).

Pensando no grupo das pessoas com deficiência, o trabalho e a satisfação com a atividade laborativa produz a sensação de sentir-se útil, capaz e autônomo. Analisando a questão do trabalho e a satisfação ou insatisfação das pessoas com deficiência entrevistadas, percebeu-se que o trabalho aparece com múltiplas funções. Inicialmente como meio de realização pessoal e profissional, e como meio de socialização ao permitir que os entrevistados saiam de casa e se relacionem socialmente no ambiente de trabalho e fora dele, como fica evidente nos fragmentos abaixo.

*Muito, muito, muito. Eu não tenho o que reclamar. Eu gosto muito do que eu faço aqui, aham. É que antes eu trabalhava só em casa, eu trabalhava assim, não tinha horário, de manhã até de noite só na formatação de trabalhos acadêmicos, então, ah, saí de dentro de casa pra ah, né, apesar que eu recebia muita gente em casa, mas é diferente; aqui é melhor, melhor. (TRABALHADOR 1).*

*“Eu gosto muito, acho muito bom de trabalhar aqui na UNISC. [...] Mas falta compartilhamento, todos são ouvintes, eu sou a única surda, então eu acho, penso que deveriam ter mais surdos, né, que pudéssemos compartilhar. Uma tentativa difícil”. (TRABALHADOR 2).*

*“Sim. Gosto do meu trabalho. Faço bastante coisa, levo documento nos setores”. (TRABALHADOR 3).*

“Sim, muito bom assim. Não tenho, o trabalho é ótimo, não tenho o... Eu gosto do que eu faço, né. [...]”. (TRABALHADOR 5).

Os trabalhadores 6 e 7, cujos fragmentos de entrevistas constam abaixo, também corroboram a ideia do trabalho como fonte de socialização, mas acrescentam novas facetas de discussão ao mencionar a provisão econômica e a promoção a cargo de nível superior:

*Me sinto. Me sinto assim, eu, às vezes assim eu paro e penso: - bah, será que era o que eu queria, tá aqui dentro trabalhando? Porque eu sempre gostei de trabalhar mais externo, né. Mas, eu penso, eu tenho os dois lados sabe, um lado bom sabe, e um lado ruim, sabe. Então, ainda mais agora, na ocupação que eu tô agora, meu superior acabou adoecendo, né, então eu tô no lugar dele, então eu tô ocupando a função de gestor do pessoal, então tá sendo um desafio novo pra mim, sabe. Mas eu penso assim, às vezes eu acho que tá valendo a pena e às vezes eu acho que não tá valendo a pena. Porque tem aquelas coisas, aqueles stress né, e também tem aquelas recompensas, então. Tem os dois lados. Eu vô dize assim, tem 50% né, daquela coisa. (TRABALHADOR 6).*

*Eu gosto do emprego, gosto do ambiente, né, das pessoas, tanto dos colegas, como dos alunos, porque é um ambiente descontraído, né. Até por ser laboratório de televisão, não é aquele ambiente tenso de escola, de prova, de coisa, não, eles vêm descontraídos e tal. Mas o trabalho em si, até por tá operando aquilo ali, não é uma coisa que me realiza, que eu chegue no fim do dia e eu sinta assim, ah, olha que bonito que eu fiz, sabe. Não é uma coisa que me completa, que me realiza como profissional. Não é. [...]. (TRABALHADOR 7).*

Nesses fragmentos verificam-se duas percepções distintas sobre o trabalho realizado. Inicialmente, parece haver uma satisfação por possuir um emprego e por este propiciar boas relações sociais em um ambiente de trabalho considerado positivo. Por outro lado, há uma insatisfação latente com a função exercida por essa não fazer parte do ideal de trabalho das pessoas, e nesse ponto o que as mantém no emprego é a remuneração recebida, a possibilidade de ascensão e as relações estabelecidas.

Nesse ensejo, Coelho Júnior (2009) menciona que a satisfação no trabalho possui alguns indicadores relevantes que influenciam o desempenho e o alcance de resultados, a rotatividade de pessoal, o absenteísmo e o estresse ocupacional. Esses indicadores são:

percepção do indivíduo sobre a política de recompensas e compensações (remuneração e oportunidades de promoção e progressão funcional, por exemplo), percepção sobre recompensas intrínsecas (autonomia, trabalho desafiador e poder decisório), condições relacionadas ao trabalho (nível de estresse, grau de esforço dispendido nas tarefas e ambiente reforçador de aprendizagem, dentre outros), percepção sobre a qualidade das relações interpessoais (relações com pares e chefias, clima de confiança e percepção de suporte à aprendizagem, por exemplo), dentre outras. (COELHO JÚNIOR, 2009, p. 66).

Nos fragmentos dos Trabalhadores 6 e 7 supracitados, verificam-se as percepções desses indicadores, principalmente das recompensas de promoção, de trabalho desafiador, poder (promoção do Trabalhador 6 a cargo de gestão) e qualidade das relações interpessoais (ambiente

descontraído referido pelo Trabalhador 7). Percebe-se que a recompensa financeira ao trabalhador não garante a sua satisfação com o trabalho. Ademais, de forma geral pode-se dizer que cinco das sete pessoas com deficiência entrevistadas estão satisfeitas e os outros dois estão parcialmente satisfeitos com o trabalho que realizam na Universidade de Santa Cruz do Sul.

Segundo Souza (2008, p. 48), para que os trabalhadores tenham mais satisfação no trabalho em todas as organizações, os gestores devem entender que, cada vez que o indivíduo entra na empresa, ele traz consigo uma bagagem carregada de sonhos, ambições, frustrações e expectativas sobre o seu trabalho e sobre o reconhecimento do que realiza, e por isso, ele tem direitos e deveres: “direitos de realizar todos os sonhos e deveres de cumprir com satisfação a missão que lhe foi confiada”. Portanto, vai muito além da obtenção do salário.

#### **5.2.4 Categoria 4: Visão dos gestores sobre o trabalho realizado pelas PcD**

Cada organização trabalha com a diversidade em seu quadro de pessoal e com a inclusão de pessoas com deficiência de modo diferente, e nesse sentido, torna-se primordial o papel do setor de Recursos Humanos (RH) de cada empresa, visto que a gestão de pessoas, realizada pelos profissionais de RH, é um ponto chave para a inclusão sustentável. O setor de RH assume um papel estratégico em prol da inclusão. (SCHWARZ; HABER, 2009).

O RH de cada organização precisa conhecer os direitos e necessidades das pessoas com deficiência, para criar um processo de inclusão e buscar alternativas e soluções para as dificuldades que forem encontradas. Além disso, deverá envolver a empresa como um todo através de informações e sensibilização da responsabilidade e papel a ser desempenhado por cada um, para que todos percebam a diversidade como algo benéfico para a organização. Isso abrangerá “capacitar os gestores e equipes, proporcionar equipamentos e condições estruturais adequadas a todos os colaboradores, dar conhecimento e incentivar a participação dos colaboradores nas ações inclusivas”. (SCHWARZ; HABER, 2009, p. 180).

Além disso, os profissionais de RH “são os responsáveis por receber os novos trabalhadores e por orientar os outros quanto à questão da deficiência, reduzindo assim, a falta de informação que pode levar à discriminação e a resistência na contratação desses indivíduos”. (NEVES-SILVA; PRAIS; SILVEIRA, 2015, p. 2554).

Entretanto, como cada organização é única no seu modo de fazer a inclusão, vale conhecer a percepção que os responsáveis por esse processo (os profissionais de RH) têm sobre a inclusão. Nesse intuito, buscou-se conhecer a visão dos gestores de RH e do gestor que atua diretamente com a PcD (e que segundo o exposto acima deve ser preparado pelo setor de Rh para trabalhar com a mesma) sobre o trabalho desempenhado por essas pessoas na UNISC.

Percebeu-se que os gestores apresentam respostas dicotômicas. O Gestor 1 é enfático ao elogiar o trabalho das PcD e destacar os cargos galgados por elas na organização:

*Ah, super bom o trabalho, tem várias pessoas que já começaram como auxiliar e depois já foram, já tiveram promoções, que já foram transferidas de setor pra uma atividade, por exemplo, ah, começou a fazer uma graduação e aí a graduação ela propiciou que essa pessoa pudesse trabalhar direto na área onde ela trabalha, então pra nós aqui, ela, a pessoa tem avaliação de desenvolvimento igual as outras, os outros funcionários que tão aqui, então são avaliados da mesma forma e o desenvolvimento é igual. (GESTOR 1).*

Já o Gestor 3 apresenta um discurso mais realista, assumindo que o trabalhador tem sim suas limitações, mas a estimulação frequente por parte dos gestores possibilita que ele apresente um trabalho dentro do esperado:

*Muito bom, ele tem as limitações dele e pra algumas coisas demora mais, mas ele é muito pró-ativo, ele é muito participativo, é, a gente, como eu te falei assim, vai percebendo que ele tem assim um processo de qualificação cada vez maior, e a gente estimula muito isso, estimula muito, tanto assim na relação pessoal entre nós aqui, como com o trabalho, é, ele faz praticamente todas as tarefas que, eu não digo totalmente porque tem algumas coisas ainda que ele está aprendendo a fazer. Mas pra quem não podia atender o telefone, não podia atender o telefone, ele atende o telefone, anota o recado, checa os e-mails dele. (GESTOR 3).*

O gestor 2 apresenta uma resposta um pouco vaga, embora refira que muitas pessoas com deficiência estão adaptadas às suas funções. Assim, mesmo que a PcD apresente produtividade e vontade de trabalhar, a deficiência ainda é vista como uma limitação para as atividades que ele pode desempenhar, precisando ser estimulado para dar conta do trabalho, caso contrário a função precisará ser adaptada.

*Olha, apesar de tudo, eu vou te dizer que cada caso é um caso, tá. [...] Eu posso te afirmar o que? Que dado diferentes características, nós vivemos um período de cotas, onde um número muito significativo, ah, está bastante adaptado as suas funções, e trazendo a contribuição dentro do seu padrão de resposta. (GESTOR 2).*

De acordo com o supracitado, percebe-se que os gestores da UNISC estão preocupados em fazer um processo de inclusão positivo e em cumprir a Lei de Cotas. Contudo, alguns resquícios de estereótipos ainda podem ser visualizados nos fragmentos de entrevistas referidos. Portanto, para que a lei seja cumprida de maneira favorável e não desgastante para a organização, todos os seus gestores devem ter “uma visão pautada no modelo social e na inclusão”, enxergando “a adaptação do ambiente de trabalho como um processo natural, uma vez que ela precisa ser acessível a todos, não só às pessoas com deficiência”. (NEVES-SILVA; PRAIS; SILVEIRA, 2015, p. 2554).

### 5.3 Acessibilidade: garantia de igualdade para todos?

De acordo com Sasaki (2005) os maiores problemas que as pessoas com deficiência enfrentam não estão na deficiência, mas sim na sociedade que apresenta ambientes restritivos, políticas discriminatórias, preconceito contra as diferenças, padrões de anormalidade discutíveis, e desinformação sobre os direitos e as necessidades das PcD. Portanto, cabe à sociedade eliminar as barreiras arquitetônicas, programáticas e atitudinais existentes, para que as pessoas com deficiência tenham garantidos seus direitos.

Dessa forma, a acessibilidade é um fator de grande relevância na promoção da participação das pessoas com deficiência na sociedade. Nesse sentido, a Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT) lançou em 2004 a Norma Brasileira (NBR) 9050 que define a acessibilidade como a possibilidade “de alcance, percepção e entendimento para a utilização com segurança e autonomia de edificações, espaço, mobiliário, equipamento urbano e elementos” por todas as pessoas. Assim, o espaço, mobiliário ou equipamentos que não forem adequados, planejados originalmente para serem acessíveis, devem ser adaptados, ou seja, modificados em sua configuração original para que se tornem acessíveis a todos. (ABNT, 2004, p. 02).

Além disso, a NBR 9050 também definiu o Símbolo Internacional de Acesso (SIA) e quais as possibilidades de configuração e cores que o mesmo pode ter, conforme consta na Figura 8. O SIA deve ser utilizado para indicar os espaços, mobiliários, serviços e equipamentos acessíveis para as pessoas com deficiência.

**Figura 8 - Símbolo Internacional de Acesso e suas possíveis configurações.**



Fonte: ABNT (2004, p.39).

Buscando ampliar o conceito de acessibilidade e o seu entendimento, o texto da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, assinado em Nova Iorque, em 30 de março de 2007, foi promulgado no Brasil em 2009 pelo Decreto nº 6949. O Artigo 9º da Convenção define que a acessibilidade deve garantir às pessoas com deficiência a igualdade de

acesso “ao meio físico, ao transporte, à informação e comunicação, inclusive aos sistemas e tecnologias da informação e comunicação, bem como a outros serviços e instalações abertos ao público ou de uso público”. (BRASIL, 2009). Percebe-se uma progressão do conceito ao transcender os aspectos arquitetônicos e físicos da acessibilidade e incluir o acesso à informação e à comunicação, tão relevantes para o indivíduo, que é ser gregário por natureza.

Corroborando com a definição citada acima, Schwarz e Haber (2009, p. 185) referem que o conceito abrange um conjunto de “recursos que possibilitam o acesso e o uso de qualquer pessoa, de modo seguro e autônomo, aos espaços, mobiliários e equipamentos urbanos, às edificações, aos meios de transporte e aos sistemas e meios de comunicação”.

Nesse mesmo intuito, a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, ou Estatuto da Pessoa com deficiência, estabelecido pela Lei nº 13.146 de 6 de julho de 2015, reafirma que a acessibilidade se refere à possibilidade de as pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida utilizarem os espaços, mobiliários e equipamentos urbanos, transportes, comunicação e informação, sistemas de tecnologia e serviços públicos ou privados de uso coletivo, de forma segura e autônoma. (BRASIL, 2015).

Ademais, o contexto de acessibilidade não se refere somente à pessoa com deficiência, mas também aos “idosos, gestantes, crianças e pessoas com mobilidade temporariamente reduzida”. (BRASIL, 2014b). Lembrando que todos os indivíduos passam por alguma dessas fases ao longo da vida, pode-se dizer que a acessibilidade beneficia a todos os indivíduos da sociedade.

Além disso, as organizações também devem ser acessíveis e levar em conta a acessibilidade no que tange aos aspectos ergonômicos, estruturais, comunicacionais e tecnológicos, de acordo com as necessidades de cada tipo de deficiência dos trabalhadores, no intuito de assegurar a autonomia e participação no ambiente de trabalho para todos. (SCHWARZ; HABER, 2009).

Destarte, a acessibilidade tem um papel decisivo para a efetivação da inclusão, pois se as organizações não fizerem as adaptações para se tornarem acessíveis, seus trabalhadores com deficiência não poderão se relacionar com os outros trabalhadores, (NEVES-SILVA; PRAIS; SILVEIRA, 2015), o que resulta em uma pseudo-inclusão.

Nesse sentido, pesquisaram-se as dificuldades de acessibilidade existentes na Universidade de Santa Cruz do Sul e as mudanças necessárias para que os trabalhadores com deficiência possam ter mais qualidade de vida no trabalho, haja vista que diferentes barreiras ensejam diferentes mudanças.

### 5.3.1 Categoria 1: As barreiras da acessibilidade na UNISC

A exclusão social que as pessoas com deficiência enfrentam diariamente decorre, em grande parte, “do descaso do poder público e da desinformação por parte de diferentes setores da sociedade”. Os principais problemas são o preconceito, a discriminação, e a inacessibilidade (IBDD, 2008, p. 21), considerados obstáculos para a efetivação do processo de inclusão.

Desse modo, qualquer entrave ou obstáculo que impeça ou dificulte a participação social da pessoa com deficiência é considerada uma barreira. Segundo o Capítulo IV, Artigo 3º, alíneas a até f da Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência ou Estatuto da Pessoa com Deficiência, as barreiras recebem distintas classificações:

- a) barreiras urbanísticas: as existentes nas vias e nos espaços públicos e privados abertos ao público ou de uso coletivo;
- b) barreiras arquitetônicas: as existentes nos edifícios públicos e privados;
- c) barreiras nos transportes: as existentes nos sistemas e meios de transportes;
- d) barreiras nas comunicações e na informação: qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que dificulte ou impossibilite a expressão ou o recebimento de mensagens e de informações por intermédio de sistemas de comunicação e de tecnologia da informação;
- e) barreiras atitudinais: atitudes ou comportamentos que impeçam ou prejudiquem a participação social da pessoa com deficiência em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas;
- f) barreiras tecnológicas: as que dificultam ou impedem o acesso da pessoa com deficiência às tecnologias. (BRASIL, 2015).

De acordo com as pessoas com deficiência entrevistadas, a Universidade de Santa Cruz do Sul tem feito melhorias constantes dos ambientes e processos de trabalho para promover a acessibilidade. Contudo, ainda podem ser encontradas três tipos de barreiras, que são as arquitetônicas, as comunicacionais e as atitudinais.

As barreiras arquitetônicas se referem às estruturas materiais que podem dificultar a liberdade de execução de atividades humanas (BRASIL, 2014b), o que pode ser visto no fragmento de entrevista do Trabalhador 1:

*Aí no caso de locomoção, assim, alguma coisa sim, eles andaram, fizeram uma rampa lá atrás, assim, eu acredito que essa porta não seja adequada, né. Eu não tenho acesso ao telefone, no caso, se o telefone é trazido até mim sim, mas assim se eu fosse atender o telefone, se não for uma coisa fixa não teria como fazer no administrativo, né. Então talvez a UNISC pudesse rever isso, né, porque eu poderia ajudar, né, mais. (TRABALHADOR 1).*

Denota-se que o Trabalhador 1 reclama de uma porta que é difícil de abrir, portanto não acessível. Para serem acessíveis, as portas devem possibilitar sua abertura em um único movimento, exigir pouco esforço para puxar ou empurrar, e possuir maçaneta do tipo alavanca (IBDD, 2008), todos os elementos que a porta supracitada não possui. Outra reclamação



descrita é a falta de acessibilidade ao telefone, que deveria estar em local e altura acessíveis a todos.

Para garantir a acessibilidade arquitetônica, as construções e espaços devem levar em conta as diferenças, para que todos possam fazer uso deles de forma segura e autônoma. As alterações ambientais atingem toda a coletividade, e por isso devem equilibrar as limitações e promover o direito de locomoção e igualdade de oportunidades, favorecer as relações interpessoais, o que conseqüentemente, pode melhorar a produtividade. (BRASIL, 2014b).

Outra barreira verificada na organização estudada é a barreira comunicacional, segundo fragmentos abaixo:

*Algumas coisas faltam, por exemplo, eu sempre preciso solicitar um intérprete e isso causa uma certa dependência porque a maioria não entende, acha muito difícil lidar com o surdo, e eu percebo que a maioria fica nervoso, ah, chama rápido alguém pra interpretar, porque às vezes é uma coisa simples, né. [...] Também no trabalho com meu grupo de professores eles não conversam, eles não sinalizam nada, então, é isso que eu preciso né, que haja um compartilhamento pra que seja realmente acessível. (TRABALHADOR 2).*

*[...] Aconteceu já, no ano passado, teve um seminário aqui na universidade, foi organizado todos os pontos, enfim, todo o evento, eu não fui avisada, não fui chamada pra isso. Quando tava bem próximo e eu fiz a minha inscrição, eu fiquei sentada e não havia intérprete. Todos ficaram reclamando enfim né, mas eu tava lá na lista de inscrição, né, também ninguém fez uma troca comigo no paralelo, ah tu vai no seminário ou não, mas, eu não fiquei muito contente com isso, assim, que ocorreu. Faltou comunicação. (TRABALHADOR 2).*

Como referido, o Trabalhador 2 utiliza a Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS) para se comunicar, necessitando de intérprete frequentemente, pois mesmo trabalhando na UNISC há vários anos, os colegas de trabalho ainda têm dificuldades para incluí-lo e se comunicar com ele. Nesse sentido, Fukushima (2008) refere que pensar na função da comunicação humana requer pensar na linguagem, pois esta acompanha o indivíduo em todos os momentos e assume o papel de articuladora das relações do homem com o mundo. Através da linguagem o homem se constitui como sujeito, como ser social, como humano. Por isso, a linguagem é um elemento determinante dos processos comunicacionais, e como tal tem sido um óbice para a inclusão do indivíduo surdo.

A dificuldade não está apenas no fato de a comunicação ocorrer por meio de línguas diferentes, mas também nos valores dos ouvintes que consideram o sujeito surdo um estrangeiro. Esses valores são ancorados no discurso médico que vê o surdo como deficiente, e não sob a perspectiva da diferença. Deste modo o indivíduo surdo “entra em um processo de alienação por não entender o que se passa ao seu redor, pois a comunicação não o alcança”. Essa falta de comunicação compreensível e direta acaba por marginalizar e excluir o surdo dos contextos de discussão e conversas rotineiras. (JOCA *et al.*, 2016, p. 06).

Nesse ensejo, a acessibilidade comunicacional ocorre quando não há barreiras nas comunicações interpessoais, escritas ou virtuais (SASSAKI, 2003), sendo obrigação de todos trabalharem para o fim desse tipo de barreira.

O terceiro tipo de barreira mencionado pelos entrevistados consta no fragmento seguinte: “[...] *Mas eu vejo que na UNISC ainda tem coisas a serem melhoradas pra outros tipos de deficiência, né. Ainda precisa assim, principalmente nas pessoas serem mais conscientes, que daí já não é estrutura física, né, é psicológica mesmo*”. (TRABALHADOR 4).

Trata-se da barreira de atitude, que muitas vezes é adotada sem que a pessoa tenha consciência disso, até mesmo quando diz que não quer incomodar ou ofender. Isso coloca a pessoa com deficiência sob um manto de invisibilidade, quando a deficiência deveria ser vista “como uma característica e não como um ponto de impasse”. (MATARAZZO, 2009, p. 80). As barreiras de atitude se referem a “anteparos interpostos nas relações entre duas pessoas, onde uma tem uma predisposição desfavorável em relação a outra”, por apresentar uma diferença que está fora do padrão preconizado como ideal. (AMARAL, 1998, p. 17).

A barreira atitudinal se materializa “sob a forma de discriminação, esquecimento, ignorância, preconceito e tantas outras, fortalece os mecanismos da exclusão social das pessoas com deficiência, e o reconhecimento de que essas barreiras representam obstáculos à participação plena das pessoas na sociedade”. (GUEDES, 2007, p. 30).

Esses obstáculos têm relação com os estereótipos comumente destinados às pessoas com deficiência. Segundo Guedes (2007, p. 33), as atitudinais estão na base das demais barreiras e as potencializam, ou seja, “embutida nas barreiras arquitetônicas, comunicacionais, instrumentais, metodológicas e programáticas, está presente a barreira atitudinal”. Portanto, são nocivas para a sociedade por serem contrárias a cidadania das PcD e fator que influencia na vulnerabilidade desse grupo de pessoas.

Segundo a Convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência, já citada anteriormente, é preciso reconhecer que a deficiência é resultado da interação das PcD com as barreiras ambientais e atitudinais que dificultam sua participação na sociedade de forma plena e em igualdade de oportunidades com os demais. (BRASIL, 2009).

Nesse diapasão, a acessibilidade atitudinal seria alcançada com o fim dos estereótipos, preconceitos discriminativos e estigmas destinados às PcD. (SASSAKI, 2003). Para que seja considerada uma organização inclusiva, essa precisa acreditar e se pautar no valor da diversidade, das diferenças individuais e efetuar mudanças nas práticas administrativas, com as

adaptações físicas, procedimentais e instrumentais necessárias, e o treinamento de todos os seus trabalhadores sobre a questão da inclusão. (SASSAKI, 2005).

Nesse sentido, não basta que a organização crie políticas “de acessibilidade arquitetônica, comunicacional, metodológica e instrumental, para que o caminho da inclusão social no ambiente de trabalho seja percorrido satisfatoriamente: é preciso introduzir uma política interna de eliminação das barreiras atitudinais”. (LARAIA, 2009, p. 142).

Por conseguinte, uma sociedade inclusiva não elimina apenas as barreiras físicas, mas principalmente,

fortalece as atitudes de aceitação das diferenças individuais e de valorização da diversidade humana e enfatiza a importância do pertencer, da convivência, da cooperação e da contribuição que todas as pessoas podem dar para construir vidas comunitárias mais justas, mais saudáveis e mais satisfatórias. (SASSAKI, 2005, p. 164-165).

Portanto, a sociedade necessita construir atitudes mais positivas perante a diversidade humana, pois a convivência com as pessoas com deficiência permitirá que a sociedade reconheça as potencialidades de cada uma delas, sem focar nas limitações. Ademais, a convivência possibilitará a naturalização da deficiência (GUEDES, 2007), da diversidade e da diferença, para que o sujeito seja percebido para além da sua deficiência, como um ser integrado e total, que tem todo o direito de estar, viver e conviver em todos os cenários da sociedade.

Segundo os dados discutidos, percebe-se que a IES estudada tem se preocupado em proporcionar um processo de inclusão positivo para seus trabalhadores com deficiência, o que se evidencia na satisfação com o trabalho mencionada pela maioria das PcD entrevistadas, apesar de ainda existirem barreiras e indícios de estereótipos. Verificou-se que as pessoas com deficiência possuem pouco conhecimento sobre a Lei de Cotas, mesmo sendo os seus maiores beneficiários, e que os empecilhos para o cumprimento integral da cota, citados pelos gestores, são os comumente usados em outras organizações, embora na atualidade estejam perdendo força por não se comprovarem estatisticamente.

Ademais, é importante lembrar que a universidade é um reflexo da sociedade, e enquanto a sociedade como um todo apresentar preconceito discriminativo e estereótipos contra as pessoas com deficiência, estes também serão encontrados nas organizações, pois estas são formadas, transformadas e geridas por estas pessoas.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A constituição federal pressupõe a igualdade de todos perante a lei. Todavia, a maior dificuldade do estudo e discussão do tema da inclusão pela Lei de Cotas se refere ao paradoxo igualdade versus diferença. Há intensa preocupação com o que homogeneíza os indivíduos e também com o que os torna diferentes. A diferença é percebida como questão de valor, e, de forma geral, é considerada positiva quando possibilita que alguém se sobressaia aos demais, principalmente na busca por uma vaga de emprego. Contudo, esse fato somente faz sentido quando os envolvidos tiveram as mesmas condições para estudar, terem experiências de emprego e conviver em sociedade.

O sistema de cotas introduz a desigualdade em um sistema que se pressupõem igualitário. Contudo, a sociedade não trata todos de forma igual, então é preciso tratar desigualmente os desiguais. A reserva de cotas para pessoas com deficiência não faz com que elas se sobressaiam diante do grupo de candidatos, apenas garante que retirar tenham a oportunidade de entrar no mercado de trabalho. Além disso, há uma história de exclusão que negou o direito à educação e ao trabalho para as PcD, fazendo com que elas estejam menos preparadas profissionalmente na comparação com um sujeito sem deficiência, que teve acesso pleno aos serviços educacionais.

A sociedade possui um padrão pré-estabelecido do que é considerado aceitável nos diversos contextos, sejam sociais, educacionais, ou de trabalho. É ante esse padrão que o desvio da deficiência é estigmatizado. Contudo, em uma sociedade essencialmente capitalista, que somente cresce e se mantém com a realização do trabalho, é imprescindível conhecer as formas como se estrutura e como ocorre esse trabalho, seus entraves, nós críticos e formas de mudança. Neste caso, fala-se de um grande número de pessoas aptas para o mercado, que poderiam estar produzindo para a sociedade, mas que estão excluídas do mesmo por necessitarem que seu local ou processo de trabalho seja adaptado.

Não basta o Brasil ter um dos maiores e mais completos aparatos legais no que tange à garantia de direitos das pessoas com deficiência, se as políticas não forem efetivas para a superação da desigualdade. Muitas vezes, a política acaba virando uma utopia pelas múltiplas interpretações que os atores envolvidos fazem dela. Nesse sentido, Amaral (1998) refere a necessidade de uma revolução micropolítica, que deve ocorrer no cotidiano, nas interações do dia a dia, buscando subverter postulados vigentes e revolucionar a mentalidade hegemônica. Essa revolução deve ocorrer no sentido de buscar uma sociedade mais democrática, e como coloca D'Amaral (2008, p. 42), deve ter como marco o reconhecimento da diferença e a luta

pela igualdade de direitos de todos os cidadãos, pois somente “uma sociedade inclusiva pode construir uma democracia verdadeira”.

Além disso, a alínea m da Convenção Sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência de 2007, promulgada pelo Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009, refere que as pessoas com deficiência podem dar valiosas contribuições para o bem-estar e a convivência com a diversidade em suas comunidades, ao mesmo tempo em que a garantia de seus direitos fundamentais e plena participação na sociedade “resultará no fortalecimento de seu senso de pertencimento à sociedade e no significativo avanço do desenvolvimento humano, social e econômico da sociedade, bem como na erradicação da pobreza”. (BRASIL, 2009, p. 01).

Nessa perspectiva, percebe-se a relevância da discussão sobre as práticas de inclusão de pessoas com deficiência, pois muitas vezes os discursos proferidos são inclusivos, mas na prática ocorre apenas uma pseudo-inclusão. Além disso, o modo de gestão de cada organização também influencia na inclusão, e a Universidade de Santa Cruz do Sul, enquanto IES comunitária, por sua grande importância social, econômica, cultural e política para as regiões em que se insere, pode se tornar exemplo de boas práticas inclusivistas, não apenas na formação de pessoas com deficiência, mas também como um vasto campo de trabalho.

Assim como a sociedade influencia as instituições que perpassam as organizações, estas também podem influenciar a transformação da sociedade. Infelizmente, o avanço tecnológico e econômico das últimas décadas não trouxe consigo mudanças de paradigmas ideológicos, de discursos e atitudinais. Apesar dos avanços ocorridos na discussão e efetivação da inclusão, muitas pesquisas precisam ser feitas para desvelar a realidade das PcD e da sociedade que se diz sem preconceitos, mas que os demonstra todo o tempo na forma de tratar e incluir os grupos minoritários.

Por outro lado, a pesquisa deste tema, além de um grande desafio pela complexidade da temática, também se mostra indispensável para dar visibilidade às dificuldades e barreiras enfrentadas pelas pessoas com deficiência em pleno século XXI. Nessa perspectiva, o estudo teve como problema “*Qual a percepção dos trabalhadores com deficiência e dos gestores de Instituições de Ensino Superior do Vale do Rio Pardo / RS sobre a implementação da Lei de Cotas (Lei 8.213)?*” Assim, propôs-se a conhecer a realidade, explorando-a em seus diversos contextos e discursos, dimensionando as dinâmicas e processos rígidos, arraigados, que fazem com que as mudanças não ocorram, mesmo quando existem leis que a exigem.

Contudo, uma das limitações da pesquisa foi a recusa das organizações em participar da mesma, o que a restringiu ao estudo de caso único, impossibilitando a generalização do cenário

percebido. Da mesma forma, o tamanho da amostra de pessoas com deficiência interessadas em participar da pesquisa (sete), foi pequena perante o total de 76 que trabalham na universidade, perfazendo apenas 9,2% do universo. Deste modo, estudos mais aprofundados e com amostras ampliadas se fazem necessários, visto que diferentes contextos de trabalho apresentarão realidades e formas de incluir diversas.

Não obstante suas limitações, o estudo cumpriu seu objetivo de levantar aspectos relevantes sobre a inclusão de pessoas com deficiência em uma das maiores organizações da Região do Vale do Rio Pardo; de discutir os obstáculos impeditivos da real inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, indo diretamente ao cerne da questão, à percepção e concepção que os responsáveis pelos processos seletivos da organização têm sobre a Lei de Cotas, e como isso interfere no processo de inclusão; bem como verificar qual a percepção das pessoas com deficiência sobre a Lei de Cotas e suas vivências no contexto de trabalho. Observou-se que a percepção dos entrevistados sobre a lei é positiva, apesar de haver um sentimento de que a inclusão deveria ocorrer de forma natural, e não por obrigatoriedade do cumprimento legal.

Além disso, propôs-se a ampliação da visão sobre a inclusão das PcD nas universidades para além da tão discutida inserção acadêmica, focando as universidades não como formadoras de trabalhadores, mas como campo de trabalho atrelado ao mercado competitivo. Assim, traçar o perfil das PcD que trabalham na universidade permitiu entender quem são as pessoas beneficiárias da Lei de Cotas nesta organização, quais suas qualificações profissionais e características sociodemográficas, além de proporcionar o conhecimento sobre a importância e abrangência da universidade na região.

Também se discutiram os estereótipos, preconceitos e discriminações enfrentados pelas pessoas com deficiência, a satisfação/insatisfação no trabalho, e os problemas de acessibilidade existentes na universidade. Percebeu-se que a organização, apesar de possuir um Termo de Ajustamento de Conduta por não cumprir integralmente a cota, está preocupada em fazer uma inclusão positiva (o que se evidencia na satisfação das pessoas com deficiência incluídas), e cumprir a lei, tendo feito frequentes investimentos para sanar as barreiras arquitetônicas existentes.

Contudo, as maiores dificuldades verificadas são atitudinais, que envolvem estereótipos, preconceitos e discriminação, profundamente arraigadas na sociedade, e conseqüentemente, nas organizações, e por isso não serão reduzidas rapidamente. O cenário de preconceito é histórico, e mudar essa realidade é possível, mas será um projeto de longo prazo, que deve ter por base a

educação e a sensibilização dos indivíduos, pois como diz Pastore (2000), a pessoa deixa de ser deficiente quando a sociedade proporciona condições adequadas para sua vida e seu trabalho.

Dessa forma, é preciso compreender que a deficiência não é da pessoa, mas sim da sociedade que é deficiente em aceitar o diferente, para a aceitação da diversidade humana. Se a sociedade aceitar que todos são diferentes e que todos devem ter assegurados seus direitos, a deficiência não será algo tão pejorativo, pois todos serão deficientes em algum ponto.

Percebe-se a necessidade de criar uma proposta articulada de inclusão, que garanta à PcD o seu direito ao trabalho digno, a preparação da equipe para o seu acolhimento psicossocial na organização e a adaptação do espaço físico do local. Todavia, essas adequações são deixadas de lado por requererem investimento de capital financeiro das organizações, fazendo com que a maioria não aceite a inclusão de PcD.

Inclusão não é apenas possibilitar o acesso ao trabalho, mas também garantir a permanência no emprego, com condições adequadas para que o trabalho se efetive. Apesar de haver muitas barreiras físicas, o maior desafio é eliminar as barreiras atitudinais, que são a base do preconceito discriminativo ainda tão vivo na sociedade.

Nessa perspectiva, a título de finalização, vale citar Freire (1993, p. 91) que define o desejo de mudar a realidade desses homens e mulheres que batalham por uma oportunidade: “sonhar não é apenas um ato político necessário, mas também uma conotação da forma histórico-social de estar sendo de mulheres e homens. Faz parte da natureza humana que, dentro da história, se acha em permanente processo de tornar-se”.

## REFERÊNCIAS

- ABNT - Associação Brasileira de Normas Técnicas. *NBR 9050: Acessibilidade a edificações, mobiliário, espaços e equipamentos urbanos*. Rio de Janeiro: ABNT, 2004.
- ALBARELLO, L. *et al. Práticas e métodos de investigação em Ciências Sociais*. Lisboa: Gradiva, 1997.
- ALMEIDA, Maria Celeste C. G. de. O trabalho na clínica psicológica. In: CODO, W.; SAMPAIO, J. J. C. (Org). *Sofrimento psíquico nas organizações: saúde mental e trabalho*. Petrópolis: Vozes, 1995, p. 242-264.
- AMARAL, Lígia Assumpção. Sobre crocodilos e avestruzes: falando de diferenças físicas, preconceitos e sua superação. In: AQUINO, J. G. *Diferenças e preconceito na escola: alternativas teóricas e práticas*. São Paulo: Summus, 1998, p. 11-30.
- ANTUNES, Ricardo. *Adeus ao trabalho?: Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. São Paulo: Cortez, 2002.
- ARAÚJO, F. F. de; TOMEI, P. A. Globalização, Competitividade e Cultura Ética: A Vida Imita a Arte ou a Arte Imita a Vida? In: 6º Congresso do Instituto Franco-Brasileiro de Administração de Empresas: Inovação, Cooperação Internacional e Desenvolvimento regional. 2011, Franca. Anais... Franca: IFBAE, 2011, p. 615-630. Disponível em: <<http://www.ifbae.com.br/congresso6/pdf/46.pdf>>. Acesso em novembro 2014.
- BANDEIRA, L.; BATISTA, A. S. Preconceito e discriminação como expressões de violência. *Estudos feministas*, Santa Catarina: UFSC, v. 10, n. 1, p. 119-141, 2002.
- BANDEIRA, Pedro Silveira. Participação, articulação de atores sociais e desenvolvimento regional. In: BECKER, D. F.; BANDEIRA, P. S. (Orgs.) *Desenvolvimento local-regional: determinantes e desafios contemporâneos*. Santa Cruz do Sul: EDUNISC, 2000, p. 23-128.
- \_\_\_\_\_. Universidades, articulação de atores sociais e desenvolvimento regional. In: ZEFERINO, Perin. (Org.) *Desenvolvimento regional: um novo paradigma em construção*. Erechim: EdiFAPES, 2004, p. 73-106.
- BAREMBLITT, Gregório. *Compêndio de análise institucional e outras correntes: teoria e prática*. 3. ed. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 1996.
- BARROS, José Márcio. A Inclusão da Cultura e a Cultura da Inclusão. In: CORRÊA, R. M. (Org.). *Avanços e desafios na construção de uma sociedade inclusiva*. Belo Horizonte: Sociedade Inclusiva/PUC-MG, 2009, p. 49-55.
- BARROS, K. F. B.; TELES, M. A. P.; FERNANDEZ, C. B. Pessoas com deficiência –PcD e mercado de trabalho formal: os desafios para inclusão social no Brasil. In: VI Jornada Internacional de Políticas Públicas, 2013, São Luís. *Anais...* São Luís, 2013.
- BAUMAN, Zygmunt. *Identidade: Entrevista a Benedetto Vecchi*. Rio de Janeiro: Zahar Editor, 2005.



\_\_\_\_\_. *Modernidade e ambivalência*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1999.

BECKER, Dinizar Fermiano. Necessidades e finalidades dos projetos regionais de desenvolvimento local. In: BECKER, D. F.; BANDEIRA, P. S. (Orgs.) *Desenvolvimento local-regional: determinantes e desafios contemporâneos*. Santa Cruz do Sul: EDUNISC, 2000, p. 129-147.

\_\_\_\_\_. A contradição em processo: o local e o global na dinâmica do desenvolvimento regional. In: BECKER, D. F.; WITTMANN, Milton Luiz. (Orgs.) *Desenvolvimento regional: abordagens interdisciplinares*. Santa Cruz do Sul: EDUNISC, 2003, p. 67-115.

BENEDITO, A.; MENEZES, D. F. N. Políticas Públicas de Inclusão Social: o papel das empresas. *Revista Ética e Filosofia Política*, Juiz de Fora: UFJF, v. 1, nº 16, p. 57-76, junho de 2013.

BETHLEM, Agrícola de Souza. *Estratégia empresarial: conceitos, processo e administração estratégica*. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

BINS, Katiuscha Lara Genro. Adultos com deficiência intelectual incluídos na Educação de Jovens e Adultos: apontamentos necessários sobre adultez, inclusão e aprendizagem. 2013. Tese (Programa de Pós-Graduação em Educação – mestrado e doutorado) – Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, 2013.

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

\_\_\_\_\_. Decreto-Lei nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 1999. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d3298.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm)>. Acesso em dezembro de 2016.

\_\_\_\_\_. Decreto-Lei nº 6.949, de 25 de agosto de 2009. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 2009. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm)>. Acesso em maio de 2017.

\_\_\_\_\_. Lei nº 13.146 (Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência), de 6 de julho de 2015. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 2015. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm#art101](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm#art101)>. Acesso em abril de 2017.

\_\_\_\_\_. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 1990. Disponível em: <[136d136P://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/Leis/8112\\_90/LEI8112.pdf](http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/Leis/8112_90/LEI8112.pdf)>. Acesso em junho de 2016.

\_\_\_\_\_. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 1991. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm)>. Acesso em maio de 2017.

\_\_\_\_\_. Lei nº 8742, de 7 de dezembro de 1993. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 1993. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8742compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8742compilado.htm)>. Acesso em: setembro de 2016.

\_\_\_\_\_. Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 1996. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L9394.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9394.htm)>. Acesso em abril de 2017.

\_\_\_\_\_. Lei nº 12.470, de 31 de agosto de 2011. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 2011. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2011/lei/112470.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112470.htm)>. Acesso em: maio de 2017.

\_\_\_\_\_. Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 2012<sup>a</sup>. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2012/lei/112711.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/112711.htm)>. Acesso em: abril de 2017.

\_\_\_\_\_. Lei nº 12.764, de 27 de dezembro de 2012. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 2012. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2012/lei/112764.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/112764.htm)>. Acesso em maio de 2017.

\_\_\_\_\_. Lei nº 12.881, de 12 de novembro de 2013. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Brasília, 2013a. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2011-2014/2013/Lei/L12881.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2013/Lei/L12881.htm)>. Acesso em: abril de 2015.

\_\_\_\_\_. Divisão de temas educacionais. *Denominações das Instituições de Ensino Superior (IES)*. 2017. Disponível em: <[http://www.dce.mre.gov.br/nomenclatura\\_cursos.html](http://www.dce.mre.gov.br/nomenclatura_cursos.html)>. Acesso em abril de 2017.

\_\_\_\_\_. Ministério da Educação. *Documento subsidiário à política de inclusão*. Brasília: Ministério da Educação; Secretaria de Educação Especial, 2005.

\_\_\_\_\_. Ministério da Educação. Estereótipos, preconceito e discriminação racial. Programa Formação de Professoras/es em Gênero, Sexualidade, Orientação Sexual e Relações Étnico-Raciais. *Curso Gênero e diversidade na escola: Módulo 4 - Relações Étnico-Raciais; unidade 2; texto 5*. Brasília: MEC, 2006.

\_\_\_\_\_. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. *Caderno de orientações técnicas: programa BPC trabalho*. Brasília: MDS, 2013b.

\_\_\_\_\_. Ministério do Trabalho e Emprego. *I Seminário Nacional sobre Deficiência e Funcionalidade: Transitando do modelo médico para o biopsicossocial*. Brasília, 2014a. Disponível em: <[http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/arquivos/%5Bfield\\_generico\\_imagens-filefield-description%5D\\_140.pdf](http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/arquivos/%5Bfield_generico_imagens-filefield-description%5D_140.pdf)>. Acesso em maio de 2017.

\_\_\_\_\_. Ministério do Trabalho e Emprego. *Conceito de Pessoa com Deficiência para Lei de Cotas*. Brasília: MTE, 2014. Disponível em: <[http://www3.mte.gov.br/fisca\\_trab/inclusao/lei\\_cotas\\_2.asp](http://www3.mte.gov.br/fisca_trab/inclusao/lei_cotas_2.asp)>. Acesso em novembro de 2016.

\_\_\_\_\_. Ministério do Trabalho e Emprego. *A Inclusão das Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho*. 2. ed. Brasília: MTE, SIT, 2007.

\_\_\_\_\_. Ministério do Trabalho e Emprego. *Instrução normativa da Secretaria de Inspeção do Trabalho - SIT nº 98, de 15 de agosto de 2012*. Brasília, 2012d. Disponível em: <<http://www.normaslegais.com.br/legislacao/instrucao-normativa-98-2012.htm>>. Acesso em dezembro de 2016.

\_\_\_\_\_. Ministério Público do Trabalho. *Eu quero Acessibilidade*. Brasília: MPT, 2014b. Disponível em: <[https://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal\\_mpt/569090ce-a9c1-4f99-979f-e38b331a3413/cartilha\\_acessibilidade.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT\\_TO=url&CACHEID=569090ce-a9c1-4f99-979f-e38b331a3413](https://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/569090ce-a9c1-4f99-979f-e38b331a3413/cartilha_acessibilidade.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=url&CACHEID=569090ce-a9c1-4f99-979f-e38b331a3413)>. Acesso em maio de 2017.

\_\_\_\_\_. Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência / Coordenação-Geral do Sistema de Informações sobre a Pessoa com Deficiência. *Cartilha do censo 2010: Pessoas com deficiência*. Brasília: SDH-PR/SNPD, 2012b.

\_\_\_\_\_. Secretaria de Direitos Humanos. *Políticas públicas para as pessoas com deficiência: uma análise a partir das conferências nacionais*. Brasília: SDH, 2012c.

CÂMARA, Rosana Hoffman. Análise de conteúdo: da teoria à prática em pesquisas sociais aplicadas às organizações. *Revista Interinstitucional de Psicologia*, v. 2, n. 6, p. 179-191, jul – dez 2013.

CANCLINI, Néstor García. *Diferentes, desiguais e desconectados: mapas da interculturalidade*. Rio de Janeiro: Editora UFRJ, 2005.

CARMO, Paulo Sérgio do. *A ideologia do trabalho*. 2. ed. São Paulo: Moderna, 2005.

CARNEIRO, R.; RIBEIRO, M. A. A Inclusão indesejada: as empresas brasileiras face à Lei de Cotas para pessoas com deficiência. In: XXI Encontro da ANPAD, 2008, Rio de Janeiro. Anais... Rio de Janeiro: ANPAD, 2008.

CEDRAZ, Ariadne. *Nem tudo que reluz é ouro: oficinas terapêuticas no cenário da reforma psiquiátrica*, 2006. Dissertação (Programa de Pós-Graduação em Psicologia - mestrado) - Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2006.

CHEDID, A. L. S.; VIÇOSA, R. M. O. Mediação como caminho de inclusão das pessoas com deficiência na empresa numa abordagem complexa e sistêmica. In: I Seminário Internacional de Mediação de Conflitos e Justiça Restaurativa. 2013, Santa Cruz do Sul. *Anais...* Santa Cruz do Sul, 2013.

CIAMPA, Antônio da Costa. *A estória do Severino e a história da Severina: um ensaio de psicologia social*. São Paulo: Brasiliense, 2007.

CLEMENTE, Carlos Aparício. *Lei de cotas para trabalho de pessoas com deficiência: análise e fundamentação dos principais argumentos favoráveis e contrários ao seu cumprimento*. Trabalho de Conclusão de Curso (Programa de Formação em Ciências do Trabalho – Graduação) – Escola DIEESE, São Paulo, 2015.

CLEMENTE, C. A.; SHIMONO, S. O. *Trabalho de pessoas com deficiência e lei de cotas: invisibilidade, resistência e qualidade da inclusão*. São Paulo: Edição dos Autores, 2015.

CODO, Wanderley. (Org.). *O trabalho enlouquece? Um encontro entre a clínica e o trabalho*. Petrópolis: Vozes, 2004.

COELHO JÚNIOR, Francisco Antônio. *Suporte à Aprendizagem, Satisfação no Trabalho e Desempenho: Um Estudo Multinível*. Tese (Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações) - Universidade de Brasília, Brasília, 2009.

COMUNG – Site oficial. *Universidades comunitárias – RS*. Disponível em: <<http://www.comung.org.br/>>. Acesso em abril de 2017.

COSTA, A. M. M. da; CABRAL, F. A. S.; CAVALCANTI, F. M. P. di. A Lei de Cotas e sua fiscalização pelo Ministério do Trabalho e Previdência Social. *Inclusive: Inclusão e Cidadania*, 1º de abril de 2016. Disponível em: <<http://www.inclusive.org.br/arquivos/28980>>. Acesso em abril de 2017.

D'AMARAL, Teresa Costa. Por um novo compromisso social. In: IBDD - Instituto Brasileiro dos Direitos da Pessoa com Deficiência. *Inclusão social da pessoa com deficiência: medidas que fazem a diferença*. Rio de Janeiro: IBDD, 2008, p. 33-54.

DE LUCA, G. G.; BOTOMÉ, S. S.; BOTOMÉ, S. P. Comportamento constituinte do objetivo da universidade: Formulações de objetivos de uma Instituição de Ensino Superior em depoimentos de chefes de departamento e coordenadores de cursos de graduação. *Acta comportamentalia*, México, v. 21, n. 4 pp. 459-480, 2013.

DEJOURS, C. *A banalização da injustiça social*. 5. ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2003.

DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. *A situação do trabalho no Brasil na primeira década dos anos 2000*. São Paulo: DIEESE, 2012.

DOVAL, J. L. M. *Inclusão de pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho: desafios e tendências*. 2006. Dissertação (Programa de Pós-Graduação em Administração – mestrado e doutorado) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2006.

ETGES, Virgínia Elisabeta. A região no contexto da globalização: o caso do Vale do Rio Pardo. In: VOGT, O.; SILVEIRA, R. *Vale do Rio Pardo: (re) conhecendo a região*. Santa Cruz do Sul: Edunisc. 2001.

FANINI, Ângela Maria Rubel. O trabalho como fonte de sociabilidade, subjetividade e identidade na obra 'Eles eram muitos cavalos' de Luiz Ruffato. *IPOTESI*, Juiz de Fora, v.16, n.1, p. 47-54, jan./jun. 2012.

FEBRABAN – *População com deficiência no Brasil: fatos e percepções*. Coleção Febraban de inclusão social. Brasília: FEBRABAN, agosto de 2006. Disponível em: <[http://www.febraban.org.br/Arquivo/Cartilha/Livro\\_Populacao\\_Deficiencia\\_Brasil.pdf](http://www.febraban.org.br/Arquivo/Cartilha/Livro_Populacao_Deficiencia_Brasil.pdf)>. Acesso em: abril de 2015.

FERNANDES, L. B.; SCHLESENER, A.; MOSQUERA, C. Breve histórico da deficiência e seus paradigmas. *Revista do Núcleo de Estudos e Pesquisas Interdisciplinares em Musicoterapia*, Curitiba v.2, p.132-144, 2011.

FERRAZ, F. de J. S.; FERRAZ, L. As relações sociais de comunicação entre surdos e não surdos. *Revista Digital*, Ano 20, n. 211, Buenos Aires, dezembro de 2015. Disponível em: <<http://www.efdeportes.com/efd211/comunicacao-entre-surdos-e-nao-surdos.htm>>. Acesso em maio de 2017.

FLORES, M. A identidade cultural do território como base de estratégias de desenvolvimento: uma visão do estado da arte. Santiago, Chile: RIMISP, março 2006. Disponível em: <[http://indicadores.fecam.org.br/uploads/28/arquivos/4069\\_FLORES\\_M\\_Identidade\\_Territorial\\_como\\_Base\\_as\\_Estrategias\\_Developmento.pdf](http://indicadores.fecam.org.br/uploads/28/arquivos/4069_FLORES_M_Identidade_Territorial_como_Base_as_Estrategias_Developmento.pdf)>. Acesso em março 2015.

FLORES-PEREIRA, M. T.; ECCEL, C. S. Diversidade nas organizações: uma introdução ao tema. In: BITENCOURT, C. (Org). *Gestão contemporânea de pessoas: novas práticas, conceitos tradicionais*. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2010, p. 335-351.

FONTES, Fernando. *Pessoas com deficiência em Portugal*. Portugal: FFMS, 2016.

FREIRE, Paulo. *Pedagogia da indignação: cartas pedagógicas e outros escritos*. São Paulo: Unesp, 2000.

\_\_\_\_\_. *Pedagogia da esperança: um reencontro com a pedagogia do oprimido*. 2. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1993.

FUKUSHIMA, Cecília Sueko Miyake. *Produção didático – pedagógica*. Unidade temática: barreira na comunicação dos surdos. 2008. Plano de trabalho (Programa de Desenvolvimento Educacional do Departamento de Educação) - Universidade Estadual de Londrina. Arapongas: UEL, 2008. Disponível em: <<http://www.diaadiaeducacao.pr.gov.br/portals/pde/arquivos/1819-6>>. Acesso em março 2017.

GAIO, Roberta. *Para além do corpo deficiente: histórias de vida*. Jundiaí: Fontoura, 2006.

GIL, Antônio Carlos. *Métodos e técnicas de pesquisa social*. 4ª 140d. São Paulo: Atlas, 1994.

GOFFMAN, Erving. *Estigma: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada*. 4. ed. Rio de Janeiro: LTC Editora, 1988.

GOMES, Jaime Quintanilha. Empoderamento como suporte ao Desenvolvimento Regional. *REDES*, Santa Cruz do Sul, v. 19, nº 3, p. 235 - 247, set./dez. 2014.

GOULART, Fábio. Inclusão social de verdade. *Filosofia hoje*. 2014. Disponível em: [<http://www.filosofiahoje.com/2014/01/inclusao-social-de-verdade.html>]. Acesso em setembro de 2016.

GUEDES, Livia Couto. *Barreiras atitudinais nas Instituições de Ensino Superior: questão de educação e empregabilidade*. 2007. Dissertação (Programa de Pós-Graduação em Educação – mestrado) – Universidade Federal de Pernambuco. Recife, 2007.

HALL, Stuart. *A identidade cultural na pós-modernidade*. 11. ed. Rio de Janeiro: DP&A, 2006.

HECKERT, Sonia Maria Rocha. As Potencialidades da Economia Solidária: práticas das Universidades. In: CORRÊA, R. M. (Org.). *Avanços e desafios na construção de uma sociedade inclusiva*. Belo Horizonte: Sociedade Inclusiva/PUC-MG, 2008.

IBDD - Instituto Brasileiro dos Direitos da Pessoa com Deficiência. *Inclusão social da pessoa com deficiência: medidas que fazem a diferença*. Rio de Janeiro: IBDD, 2008.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e estatística. *Censo Demográfico 2000: características gerais da população: resultados da amostra*. Rio de Janeiro, 2000. Disponível em: <[http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/censo2000/populacao/censo2000\\_populacao.pdf](http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/censo2000/populacao/censo2000_populacao.pdf)>. Acesso em novembro de 2016.

\_\_\_\_\_. *Censo Demográfico 2010: características gerais da população, religião e pessoas com deficiência*. Rio de Janeiro, 2010.

\_\_\_\_\_. *Censo Demográfico 2010: Banco de dados agregados do IBGE. Tabelas 3425; 3426; 3429*. 2010a. Disponível em: <<https://sidra.ibge.gov.br/pesquisa/censo-demografico/demografico-2010/amostra-caracteristicas-gerais-da-populacao-religiao-e-deficiencia>>. Acesso em abril de 2017.

\_\_\_\_\_. *Censo Demográfico 2010: Estados: Rio Grande do Sul*. 2010b. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/estadosat/perfil.php?lang=&sigla=rs>>. Acesso em junho de 2017.

INEP – Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. *Censo da Educação Superior 2014*. Brasília: INEP, 2015.

\_\_\_\_\_. *Sinopse estatística da educação superior 2013*. Brasília: INEP, 2014.

\_\_\_\_\_. *Sinopse estatística da educação superior 2015*. Brasília: INEP, 2016.

INSTITUTO ETHOS; IBOPE INTELIGÊNCIA. *Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas*. São Paulo: ETHOS, 2010.

IPAE – Instituto de Pesquisas Avançadas em Educação. *Considerações acerca do sistema de cotas no Brasil: Estudo técnico*. Rio de Janeiro: IPAE, 2010.

IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. *Políticas sociais: acompanhamento e análise*. Brasília: IPEA, 2007, Edição especial, nº 13.

I.SOCIAL. *Diferença entre contratar e incluir pessoas com deficiência*. 2017. Disponível em: <<http://blog.isocial.com.br/diferenca-entre-contratar-e-incluir-pessoas-com-deficiencia/>>. Acesso em maio de 2017.

\_\_\_\_\_. *Por que as contratações de pessoas com deficiência não avançam?* 2015. Disponível em: <<http://blog.isocial.com.br/por-que-contratacoes-de-pessoas-com-deficiencia-nao-avancam/>>. Acesso em dezembro de 2016.

\_\_\_\_\_. *Profissionais de recursos humanos: expectativas e percepções sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.* 2016. Disponível em: <[http://isocial.com.br/download/prof\\_rh-expectativas\\_percepcoes\\_mercado\\_trabalho-2014.pdf](http://isocial.com.br/download/prof_rh-expectativas_percepcoes_mercado_trabalho-2014.pdf)>. Acesso em maio de 2017.

JACQUES, Maria da Graça Corrêa. Apresentação. In: WAISMANN, M.; MÉNDEZ, N. P.; REMEDI, J. (Orgs). *Visões sobre o trabalho: diálogos interdisciplinares.* Santa Cruz do Sul: EDUNISC; Caxias do Sul: EDUCS, 2013, p. 07-13.

JOCA, T. T. *et al.* Comunicação do sujeito surdo: mãos atadas, mas não silenciadas. In: VII Congresso Brasileiro de Educação Especial. São Carlos, 2016. Anais... São Carlos: UFSCAR, 2016. Disponível em: <<http://repositorio.ual.pt/bitstream/11144/2802/1/galoa-proceedings--cbee7-50303-comunicacao-do-s.pdf>>. Acesso em maio de 2017.

KIRCH, L.; DIEHL, L. Inclusão de pessoas com deficiência a partir da percepção dos líderes de uma empresa do ramo alimentício. *Revista Estudo & Debate*, Lajeado, v. 21, n. 1, p. 73-91, 2014.

LACOMBE, Francisco José Masset. *Recursos humanos: princípios e tendências.* 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

LARAIA, Maria Ivone Fortunato. A pessoa com deficiência e o direito ao trabalho. 2009. Dissertação (Programa de Pós-Graduação em Direito das Relações Sociais - mestrado), Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2009.

LASTA, L. L.; HILLESHEIM, B. Políticas Públicas de inclusão escolar: a produção e o gerenciamento do anormal. In: THOMA, A. da S.; HILLESHEIM, B. (Orgs.). *Políticas de Inclusão: gerenciando riscos e governando as diferenças.* Santa Cruz do Sul: EDUNISC, 2011, p. 87-108.

LEITE, Débora da Silva. Lei de Cotas: a inclusão social das pessoas com deficiências no ambiente de trabalho. *Revista Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XIV, n. 84, jan. 2011.

LEOPARDI, M. T. *et al.* *Metodologia da pesquisa na saúde.* Santa Maria: Pallotti, 2001.

LIMA, Anésio Aparecido. Universidade comunitária no Brasil: a busca por uma identidade. 2010. Dissertação (Programa de Pós-Graduação em Educação) - Universidade de Sorocaba, Sorocaba, 2010.

LOBATO, Beatriz Cardoso. *Pessoas com deficiência no mercado de trabalho: implicações da Lei de Cotas.* 2009. Dissertação (Programa de Pós-Graduação em Ciências Humanas - mestrado) – Universidade Federal de São Carlo, São Carlos, 2009.

MAGALHÃES, José Luiz Quadros de. Por que agir contra seus próprios interesses? Ou, como explicar que o poder, em suas variadas formas, tem levado milhões de pessoas a defenderem interesses que não os seus e muitas vezes são contra os seus? In: CORRÊA, R.

M. (Org.). *Avanços e desafios na construção de uma sociedade inclusiva*. Belo Horizonte: Sociedade Inclusiva/PUC-MG, 2009, p. 49-55.

MAIA, A. C. B.; RIBEIRO, P. R. M. Desfazendo mitos para minimizar o preconceito sobre a sexualidade de pessoas com deficiências. *Revista Brasileira de Educação Especial*, Marília, v.16, n.2, p.159-176, mai./ago. 2010.

MARCON, Silvana Regina Ampessan. Considerações sobre o trabalho de um gestor de curso de graduação. In: WAISMANN, M.; MÉNDEZ, N. P.; REMEDI, J. (Orgs). *Visões sobre o trabalho: diálogos interdisciplinares*. Santa Cruz do Sul: EDUNISC; Caxias do Sul: EDUCS, 2013, p. 209-237.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. *Técnicas de pesquisa: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisa, elaboração, análise e interpretação de dados*. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

MARRAS, Jean Pierre. *Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico*. 3. ed. São Paulo: Futura, 2001.

MARTINS, Daniela de Almeida. *Estresse ocupacional e qualidade de vida em trabalhadores de manutenção de aeronaves de uma instituição militar brasileira*. Dissertação (Programa de Pós-Graduação em Psicologia – Mestrado). Universidade Católica Dom Bosco, Campo Grande, 2005.

MARX, Karl. *O capital: crítica da economia política: livro I*. 23. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2006.

MATARAZZO, Cláudia. *Vai encarar?: a nação (quase) invisível de pessoas com deficiência*. São Paulo: Ed. Melhoramentos, 2009.

MELO, Júlio César de. *Políticas públicas de inclusão social: um estudo sociojurídico sobre a pessoa com deficiência*. Dissertação (Programa de Pós-Graduação em Direito – mestrado e doutorado) – Universidade de Santa Cruz do Sul, Santa Cruz do Sul, 2007.

MINAYO-GÓMEZ, C.; THEDIM-COSTA, S. M. F. A construção do campo da saúde do trabalhador: percurso e dilemas. *Caderno Saúde Pública*, Rio de Janeiro, v.13, Supl. 2, p. 21-32, 1997.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. Capítulo 1: o desafio da pesquisa. In: \_\_\_\_\_. (Org.). *Pesquisa social: teoria, método e criatividade*. 29. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2010.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO - SISTEMA E-MEC. Relatório da Consulta Avançada - Resultado da Consulta por: Instituição de Ensino Superior. Brasília: E-Mec, 2017. Disponível em: <<http://emec.mec.gov.br/>>. Acesso em abril de 2017.

NARDI, Henrique Caetano. *Ética, trabalho e subjetividade: trajetórias de vida no contexto das transformações do capitalismo contemporâneo*. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2006.

NEVES, Clarissa Eckert Baeta. Ensino Superior Privado no Rio Grande do Sul: a experiência das universidades comunitária. *Documento de trabalho 6/95*. Núcleo de Pesquisas sobre



Ensino Superior da Universidade de São Paulo, 1995. Disponível em: <<http://nupps.usp.br/downloads/docs/dt9506.pdf>>. Acesso em fevereiro de 2017.

NEVES-SILVA, P.; PRAIS, F. G.; SILVEIRA, A. M. Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Belo Horizonte, Brasil: cenário e perspectiva. *Ciência & Saúde Coletiva*, Rio de Janeiro, v. 20, n. 8, p. 2549-2558, agos. 2015.

NOPEs, Felipe. Mantidas da APESC oferecem curso de aprendizagem para PCDs. *Jornal da UNISC*, Santa Cruz do Sul, dezembro de 2016, p. 06.

OLIVEIRA, Ivanilde Apoluceno de. *Saberes, imaginários e representações na educação especial: a problemática ética da 'diferença' e da exclusão social*. Petrópolis: Vozes, 2004.

OIT – Organização Internacional do Trabalho. *Perfil do Trabalho Decente no Brasil: um olhar sobre as Unidades da Federação durante a segunda metade da década de 2000*. Brasília: OIT, 2012.

PASTORE, José. *Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência*. São Paulo: LTr, 2000.

PAVIANI, J.; POZENATO, J. C. *A universidade em debate*. 3. ed. Caxias do Sul: Editora da Universidade de Caxias do Sul, 1984.

PEREIRA, Marilú Mourão. Ações afirmativas e a inclusão de alunos com deficiência no Ensino Superior. *Ponto de Vista*, Florianópolis, n. 10, p. 19-38, 2008.

POCHMANN, Marcio. *E - Trabalho*. São Paulo: Publisher Brasil, 2002a.

\_\_\_\_\_. *O trabalho sob fogo cruzado: exclusão, desemprego e precarização no final do século*. 3. ed. São Paulo: Contexto, 2002b.

LAPORTA, Tais. País perde vagas, mas cresce emprego para pessoas com deficiência. *Portal G1*, 16 de novembro de 2016. Disponível em: <<http://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/pais-perde-vagas-mas-cresce-emprego-para-pessoas-com-deficiencia.ghtml>>. Acesso em junho de 2017.

PORTAL GAZ. *Unisc é uma das 150 melhores empresas para trabalhar no Brasil*. 05 de outubro de 2016. Disponível em: <[http://gaz.com.br/conteudos/regional/2016/10/05/81750-unisc\\_e\\_uma\\_das\\_150\\_melhores\\_empresas\\_para\\_trabalhar\\_no\\_brasil.html.php](http://gaz.com.br/conteudos/regional/2016/10/05/81750-unisc_e_uma_das_150_melhores_empresas_para_trabalhar_no_brasil.html.php)>. Acesso em abril de 2017.

RENDERS, Elizabete Cristina Costa. *Por falar em ausência...: as pessoas com deficiência*. 2006. Dissertação (Programa de Pós-Graduação em Ciências da Religião – mestrado) – Universidade Metodista de São Paulo, São Bernardo do Campo, 2006.

RIBAS, João. *Preconceito contra as pessoas com deficiência: as relações que travamos com o mundo*. São Paulo: Cortez, 2007.

ROBBINS, Stephen P. *Fundamentos do comportamento organizacional*. 7. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2004.

ROLIM, C. F. C.; SERRA, M. A. *Universidade e Desenvolvimento Regional: o apoio das Instituições de Ensino Superior ao Desenvolvimento Regional*. Curitiba: Juruá, 2010.

ROSS, Paulo Ricardo. Conhecimento e aprendizado cooperativo na inclusão. *Educar*, Curitiba: Editora UFPR, n. 23, p. 203-224, 2004.

SANTIAGO, E.; YASUÍ, S. O trabalho como dispositivo de atenção em saúde mental: trajetória histórica e reflexões sobre sua atual utilização. *Revista de Psicologia da UNESP*, v. 10, n. 1, p. 195-210, 2011.

SANTOS, Boaventura de Sousa. *Reconhecer para libertar: os caminhos do cosmopolitanismo multicultural*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.

\_\_\_\_\_. (Org). *A globalização e as ciências sociais*. São Paulo: Cortez, p. 25-102. 2002.

SANTOS, Milton. *O espaço do cidadão*. 4. ed. São Paulo: Nobel, 1998.

SANTOS, Theotônio dos. A globalização reforça as particularidades. In: SANTOS, M.; SOUZA, M. A. A. de; SILVEIRA, M. L. *Território, globalização e fragmentação*. 2. ed. São Paulo: Hucitec; ANPUR, 1996, p. 72-76.

SASSAKI, Romeu Kasumi. *Inclusão: Construindo uma sociedade para todos*. 6. ed. Rio de Janeiro: WVA, 2005.

\_\_\_\_\_. *Inclusão no Lazer e Turismo: em busca da Qualidade de Vida*. São Paulo: Áurea, 2003.

SCHMIDT, João Pedro. O comunitário em tempos de público não estatal. *Avaliação*. Campinas; Sorocaba, v. 15, n. 1, p. 9-40, mar. 2010.

SCHWARZ, A.; HABER, J. *Cotas: como vencer os desafios da contratação de pessoas com deficiência*. São Paulo: I.Social, 2009.

SEBASTIANI, Raquel Vieira. O controle capitalista ao longo da história. In: WAISMANN, M; MÉNDEZ, N. P.; REMEDI, J. (Orgs). *Visões sobre o trabalho: diálogos interdisciplinares*. Santa Cruz do Sul: EDUNISC/Caxias do Sul: EDUCS, 2013, p. 15-48.

SILVA, Érica Danielle. A (in) visibilidade da monstruosidade do corpo deficiente na/pela história e a produção de sentidos na contemporaneidade. *Estudos da Língua(gem)*. Vitória da Conquista, v. 10, n. 1, p. 139-156, junho de 2012.

SILVEIRA, R. L. L. da; CAMPOS, H. Á.; OLIVEIRA, V. da S. Globalização, planejamento e desenvolvimento regional: reflexões sobre a importância da escala regional e do planejamento territorial. In: FELIPPI, Â. C. T.; SILVEIRA, R. L. L. da; ALLEBRANDT, S. L. (Orgs). *Observando o planejamento regional no Rio Grande do Sul: uma análise da experiência recente dos Conselhos Regionais de Desenvolvimento (COREDES)*. Santa Cruz do Sul: EDUNISC, 2015, p. 15-34.

SILVEIRA, R. L. L. da; FELIPPI, Â. C. T.; CAMPOS, H. Á. O observatório do Desenvolvimento Regional: a construção de uma rede de pesquisa e extensão sobre a dinâmica do desenvolvimento regional brasileiro. In: SILVEIRA, R. L. L. da. (Org.). *Observando o desenvolvimento regional brasileiro: processos, políticas e planejamento*. Santa Cruz do Sul: EDUNISC, 2013, p. 11-31.

SILVEIRA, R. Z.; FISHER, C.; OLIVIER, M. A fenomenologia como Método de Pesquisa: uma análise a partir dos trabalhos publicados nos principais eventos e revistas nacionais em Administração – 1997 a 2008. In: *XXXIV Encontro da ANPAD*. Rio de Janeiro, 2010. Anais, Rio de Janeiro, 2010. Disponível em: <[http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnANPAD/enanpad\\_2010/EOR/2010\\_EOR1443.pdf](http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnANPAD/enanpad_2010/EOR/2010_EOR1443.pdf)>. Acesso em maio 2015.

SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias. Parte 1: Comportamentos de cidadania organizacional. In: SIQUEIRA, M. M. M.; GOMIDE JÚNIOR, S.; OLIVEIRA, Á. de F. *Cidadania, justiça e cultura nas organizações: estudos psicossociais*. São Bernardo do Campo: UEMESP, 2002, p. 13-102.

SOBRAL, F.; PECI, A. *Administração: teoria e prática no contexto brasileiro*. São Paulo: Pearson, 2008.

SOKOLOWSKI, Robert. *Introdução a Fenomenologia*. São Paulo: Ed. Loyola, 2004.

SOUZA, Celina. Políticas Públicas: uma revisão da literatura. *Sociologias*, Porto Alegre, ano 8, nº 16, p. 20-45, jul./dez. 2006.

SOUZA, H. P. B. de; TAQUES, F. H. Subjetividade e relações de poder no processo de trabalho. *Agenda Social: Eletronic Journal*, v. 8, n. 2, p. 30-43, 2015.

SOUZA, Maria Aparecida de. *Poder disciplinar e satisfação no trabalho: um estudo de caso numa Instituição de Ensino Superior*. Dissertação (Programa de Pós-Graduação em Administração – Mestrado acadêmico) – Faculdade Novos Horizontes. Belo Horizonte: 2008.

SOUZA, M. E. L. de; FAIMAN, C. J. S. Trabalho, saúde e identidade: repercussões do retorno ao trabalho, após afastamento por doença ou acidente, na identidade profissional. *Saúde, Ética & Justiça*, São Paulo, v. 12, p. 22-32, 2007.

SOUZA, S. R. C. de; *et al.* Gestão universitária e acesso à universidade: sistema de cotas para pessoas com deficiência. *Revista Gestão Contemporânea*, Porto Alegre: FAPA, ano 10, n. 13, p. 165-180, jan./jun. 2013.

SPERONI, S. M.; CAMARGO, I. de. Universidade Comunitária, gestão democrática e possibilidades de construção de accountability. In: IX Colóquio Internacional sobre gestão universitária na América do Sul. Florianópolis, 2009. *Anais...* Florianópolis: UFSC, 2009.

TAMAYO, A.; GODIN, M. G. C. Escala de valores organizacionais. *Revista de Administração*, São Paulo: FGV, vol. 31, n 2, 62-72, 1995.

TRANSITE. Dossiê: Mercado de trabalho e deficiência. *Revista Transite*, 1 setembro de 2016. Disponível em: <<http://transite.fafich.ufmg.br/o-trabalho-de-quem-tem-deficiencia/>>. Acesso em abril de 2017.

TRIVIÑOS, Augusto Nivaldo Silva. *Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação*. São Paulo: Atlas, 1987.

UNISC. *A Universidade*. Santa Cruz do Sul: site institucional, 2017. Disponível em: <<http://unisc.br/pt/home/a-universidade>>. Acesso em abril de 2017.

\_\_\_\_\_. *Folder Institucional: Programa de aprendizagem para pessoas com deficiência – PCD's*. Santa Cruz do Sul, UNISC, 2016.

\_\_\_\_\_. *UNISC em números*. Santa Cruz do Sul: site institucional, 2017a. Disponível em: <<http://unisc.br/pt/home/unisc-em-numeros>>. Acesso em abril de 2017.

\_\_\_\_\_. *Regulamento do concurso público para docentes*. 2001. Disponível em: <[http://www.unisc.br/images/a\\_unisc/concursos\\_editais/concurso\\_publico\\_docentes/1472841914.pdf](http://www.unisc.br/images/a_unisc/concursos_editais/concurso_publico_docentes/1472841914.pdf)>. Acesso em novembro de 2016.

WAUTIER, Anne Marie. O trabalho em perspectiva: identidade e subjetividade. *Revista de Ciências Sociais*, v.2, n. 2, p.149-173, jul./dez. 2012.

WOODWARD, Kathryn. Identidade e diferença: uma introdução teórica e conceitual. In: SILVA, Tomaz Tadeu da. (Org.). *Identidade e diferença: a perspectiva dos Estudos Culturais*. 6. ed. Petrópolis: Vozes, 2006, p. 07-72.

VAZ, Soiane Vieira Gonçalves. A contratação de portadores de necessidades especiais como fator de responsabilidade social empresarial: um assunto que interessa a todas as empresas. *Informativo Migalhas*, de 22 de março de 2007. Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI37035,71043-A+contratacao+de+portadores+de+necessidades+especiais+como+fator+de>>. Acesso em maio de 2017.

VIANA, L. M. M.; CAMINO, C. P. dos S.; LARRAIN, L. F. C. R. Preconceito contra pessoas com deficiência física: uma análise das concepções e práticas que permeiam o ambiente organizacional na visão dos profissionais de Recursos Humanos. XXXII Encontro da ANPAD. Rio de Janeiro, 2008. *Anais...* Rio de Janeiro: ANPAD, 2008.

VOCÊ S/A. *As 150 Melhores Empresas Para Você Trabalhar 2016*. 04 de outubro de 2016. Disponível em: <<http://exame.abril.com.br/carreira/as-150-melhores-empresas-para-voce-trabalhar-2016/>>. Acesso em abril de 2017.

YIN, Robert K. *Estudo de Caso: Planejamento e Métodos*. Porto Alegre: Bookman, 2005.

YELLAND, Richard. Prefácio. In: ROLIM, C. F. C.; SERRA, M. A. *Universidade e Desenvolvimento Regional: o apoio das Instituições de Ensino Superior ao Desenvolvimento Regional*. Curitiba: Juruá, 2010, p. 11-12.

ZONINSEIN, J.; FERES JÚNIOR, J.. Introdução: ação afirmativa e desenvolvimento. In: FERES JÚNIOR, J.; ZONINSEIN, J. (Orgs.). *Ação afirmativa e universidade: experiências nacionais comparadas*. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 2006, p. 09-45.

## ANEXOS

### ANEXO A: Roteiro de entrevista com PcD

#### DADOS GERAIS

1. Instituição: \_\_\_\_\_ 2. Estado civil \_\_\_\_\_
3. Idade: \_\_\_\_\_ 4. Sexo: ( )feminino ( )masculino
5. Tipo de Deficiência: \_\_\_\_\_
6. Escolaridade \_\_\_\_\_
7. Cargo: \_\_\_\_\_ 8. Salário: \_\_\_\_\_
9. Tempo na empresa: \_\_\_\_\_ 10. Emprego anterior \_\_\_\_\_

#### A LEI DE COTAS E O PROCESSO DE INCLUSÃO

11. Como foi seu processo de seleção aqui na IES?
12. Você se sente satisfeito/realizado com seu emprego?
13. Você conhece a Lei de Cotas? 13b. O que você pensa sobre essa lei?
14. Essa Lei traz alguma vantagem para as PcD? 14b. E desvantagens?
15. Você tem acesso a todas as estruturas na instituição, como banheiro, bebedouro e outros?
16. Quais as dificuldades que você encontra, em termo de acessibilidade? 16b. Que melhorias você acha que são necessárias para te dar mais conforto no ambiente de trabalho?
17. Como você acha que é avaliado no seu trabalho?
18. Passou por algum curso de capacitação ou qualificação aqui na IES?
19. Como foi sua integração junto aos colegas de trabalho? 19b. Você se sentiu acolhido?
20. Você se sente alvo de preconceito na instituição por causa da deficiência?

## ANEXO B - Roteiro de entrevista com gestor

### DADOS GERAIS

1. Instituição: \_\_\_\_\_ 2. Estado civil \_\_\_\_\_
3. Idade: \_\_\_\_\_ 4. Sexo: ( )feminino ( )masculino
5. Escolaridade \_\_\_\_\_
6. Cargo: \_\_\_\_\_ 7. Tempo na empresa/cargo: \_\_\_\_\_

### A LEI DE COTAS E O PROCESSO DE INCLUSÃO

8. Você conhece a Lei de Cotas? O que pensa sobre essa lei?
9. Como ocorre a inclusão da PcD na instituição?
10. Tem alguma dificuldade para a contratação de PcD?
11. Como você avalia o trabalho das PcD que trabalham nesta instituição? 11b. Está de acordo com as exigências do cargo?
12. Há diferenças de salários para pessoas com e sem deficiência que desempenham a mesma função?
13. A instituição tem o percentual mínimo exigido por lei de PcD contratadas?
14. As PcD contratadas vieram para preencher uma vaga existente, ou foi criada uma vaga extra para cumprir a lei?
15. Essa inclusão traz alguma vantagem para a organização? 15b. E desvantagens?
16. Há algum ganho não econômico com essa inclusão?
17. Como você avalia o ambiente de trabalho em relação à acessibilidade para as PcD?
18. A IES oferece cursos de capacitação/qualificação para as PcD?

### **ANEXO C - Roteiro para pesquisa sobre o perfil das PcD**

Data de nascimento: \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_\_\_ Idade: \_\_\_\_\_

Sexo: \_\_\_\_\_ Estado civil: \_\_\_\_\_

Cidade em que reside: \_\_\_\_\_

Tipo de Deficiência: \_\_\_\_\_

Escolaridade \_\_\_\_\_

Cargo: \_\_\_\_\_

Salário: \_\_\_\_\_

Tempo na empresa: \_\_\_\_\_

1º Emprego ou emprego anterior \_\_\_\_\_



## **ANEXO D – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido - TCLE**

### **TÍTULO DO PROJETO: AS INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR (IES) DO VALE DO RIO PARDO/RS COMO CAMPO DE TRABALHO: A PERCEPÇÃO DE GESTORES E TRABALHADORES COM DEFICIÊNCIA SOBRE A LEI DE COTAS**

A relevância da pesquisa se dá na medida em que busca conhecer a realidade, explorando-a em seus diversos contextos e discursos, dimensionando as dinâmicas e processos existentes que podem facilitar ou dificultar a real inclusão de pessoas com deficiência. Portanto, a pesquisa objetiva analisar a percepção de gestores e trabalhadores com deficiência de duas Instituições de Ensino Superior do Vale do Rio Pardo/RS sobre a Lei de Cotas e a inclusão de pessoas com deficiência nestas instituições, buscando construir o perfil profissional das PcD que ocupam as vagas nestas instituições e verificar a influência da forma de gestão (pública e comunitária) sobre a efetivação desta Lei. Nesse sentido, será realizado estudo de caso com a unidade da Universidade Estadual do Rio Grande do Sul – UERGS que está situada em Santa Cruz do Sul e com a Universidade de Santa Cruz do Sul – UNISC.

Serão utilizados formulários de entrevista, a fim de conhecer a percepção de gestores e trabalhadores com deficiência sobre a Lei de Cotas e a inclusão nas IES. Também serão usados formulários para pesquisa documental sobre o perfil das PcD que ocupam as vagas nestas IES.

Não haverá riscos para os participantes, visto que responderão as perguntas baseados na sua percepção da realidade.

Os benefícios em participar da pesquisa estão relacionados à produção de conhecimentos científicos sobre a Lei de Cotas, a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, e a percepção de gestores e trabalhadores com deficiência sobre essa lei.

Não há patrocinador para a pesquisa. Todas as despesas com a efetivação da mesma são de responsabilidade exclusiva do pesquisador responsável, a constar: Psicóloga Mariluz Sott Bender.

Pelo presente Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, declaro que autorizo a minha participação neste projeto de pesquisa, pois fui informado, de forma clara e detalhada, livre de qualquer forma de constrangimento e coerção, dos objetivos, da justificativa, dos procedimentos que serei submetido, dos riscos, desconfortos e benefícios, assim como das alternativas às quais poderia ser submetido, todos acima listados.

Ademais, declaro que, quando for o caso, autorizo a utilização de minha imagem e voz de forma gratuita pelo pesquisador, em quaisquer meios de comunicação, para fins de

publicação e divulgação da pesquisa, desde que eu não possa ser identificado através desses instrumentos (imagem e voz).

Fui, igualmente, informado:

da garantia de receber resposta a qualquer pergunta ou esclarecimento a qualquer dúvida acerca dos procedimentos, riscos, benefícios e outros assuntos relacionados com a pesquisa;

da liberdade de retirar meu consentimento, a qualquer momento, e deixar de participar do estudo, sem que isto traga prejuízo à continuação de meu cuidado e tratamento;

da garantia de que não serei identificado quando da divulgação dos resultados e que as informações obtidas serão utilizadas apenas para fins científicos vinculados ao presente projeto de pesquisa;

do compromisso de proporcionar informação atualizada obtida durante o estudo, ainda que esta possa afetar a minha vontade em continuar participando;

da disponibilidade de tratamento médico e indenização, conforme estabelece a legislação, caso existam danos a minha saúde, diretamente causados por esta pesquisa;

de que se existirem gastos adicionais, estes serão absorvidos pelo orçamento da pesquisa.

O Pesquisador Responsável por este Projeto de Pesquisa é a psicóloga Mariluz Sott Bender, telefone (51) 96383986.

O presente documento foi assinado em duas vias de igual teor, ficando uma com o voluntário da pesquisa ou seu representante legal e outra com o pesquisador responsável.

O Comitê de Ética em Pesquisa responsável pela apreciação do projeto pode ser consultado, para fins de esclarecimento, através do telefone: 051 3717 7680.

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

---

Nome e assinatura do Paciente ou Voluntário

---

Nome e assinatura do Responsável legal, quando for o caso

---

Nome e assinatura do responsável pela obtenção do presente consentimento

## ANEXO E – Parecer do Comitê de Ética em Pesquisa



### PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

#### DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

**Título da Pesquisa:** AS INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR (IES) DO VALE DO RIO PARDO/RS COMO CAMPO DE TRABALHO: A PERCEPÇÃO DE GESTORES E TRABALHADORES COM DEFICIÊNCIA SOBRE A LEI DE COTAS

**Pesquisador:** Mariluz Sott  
Bender

**Área Temática:**

**Versão:** 2

**CAAE:** 57481416.3.0000.5343

**Instituição Proponente:** Universidade de Santa Cruz do Sul - UNISC

**Patrocinador Principal:** Financiamento Próprio

#### DADOS DOPARECER

**Número do Parecer:**  
1.796.190

#### Apresentação do Projeto:

Trata-se de um Projeto pesquisa para dissertação de mestrado apresentado ao Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Desenvolvimento Regional, na linha de pesquisa: Estado, Instituições e Democracia, da Universidade de Santa Cruz do Sul – UNISC, apresentado pela mestrandia Mariluz Sott Bender sob orientação da Prof. Dra. Sílvia Virginia Coutinho Areosa. O projeto propõe investigar como tem ocorrido a inclusão de pessoas com deficiências (PcD) no mercado de trabalho, principalmente no que tange a Lei de Cotas, que objetiva garantir essa inclusão. Para isso, busca analisar como esta lei vem se efetivando no contexto das IES do Vale do Rio Pardo/RS, a constar: unidade de Santa Cruz do Sul da Universidade Estadual do Rio Grande do Sul - UERGS (pública) e Universidade de Santa Cruz do Sul – UNISC (comunitária, e qual a percepção dos gestores e das PcD envolvidas. Como questões norteadoras para o problema de pesquisa, propõe-1: Qual a percepção dos trabalhadores com deficiência das Instituições de Ensino Superior do Vale do Rio Pardo sobre a Lei de Cotas e a sua inserção na IES?2: Qual a visão dos gestores destas Instituições sobre a Lei de Cotas e a inclusão de PcD como trabalhadores?3: Qual o perfil profissional das PcD que ocupam as vagas nestas

instituições?4: Qual a relação da implementação da Lei de Cotas com a forma de gestão e a cultura organizacional das IES?

Página 01 de

Continuação do Parecer: 1.796.190

### **Objetivo da Pesquisa:**

Objetivo Primário: Analisar a percepção de trabalhadores com deficiência e de gestores de Instituições de Ensino Superior do Vale do Rio Pardo/RS sobre a Lei de cotas e as formas de implementação dessa Lei em suas instituições. Objetivo Secundário: 1. Analisar a percepção dos trabalhadores com deficiência das

Instituições de Ensino Superior do Vale do Rio Pardo sobre a Lei de Cotas e a sua inserção na IES.2. Compreender a visão dos gestores destas instituições sobre a Lei de Cotas e a inclusão de PcD.3. Investigar o perfil profissional das PcD que ocupam as vagas nestas instituições. 4. Verificar a relação da implementação da Lei de Cotas com a forma de gestão e a cultura organizacional de cada IES.

### **Avaliação dos Riscos e Benefícios:**

Riscos: não há riscos

Benefícios: Os benefícios em participar da pesquisa estão relacionados à produção de conhecimentos científicos sobre a Lei de Cotas, a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, e a percepção de gestores e trabalhadores com deficiência sobre essa lei.

### **Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:**

Projeto bem delineado, com objetivos bem descritos e exequíveis e metodologia clara.

### **Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:**

OK

### **Recomendações:**

Incluir cronograma

### **Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:**

Ok

### **Considerações Finais a critério do CEP:**

Projeto aprovado e em condições de ser executado.

### **Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:**

| Tipo Documento                                   | Arquivo                                      | Postagem               | Autor               | Situação |
|--|--|------------------------|---------------------|----------|
| Informações Básicas do Projeto                   | PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_650466.pdf | 15/10/2016<br>10:53:41 |                     | Aceito   |
| TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de | tclefinal.pdf                                | 15/10/2016<br>10:52:48 | Mariluz Sott Bender | Aceito   |

Página 02 de

|  |               |                        |                        |        |
|--|---------------|------------------------|------------------------|--------|
| Ausência   | tclefinal.pdf | 15/10/2016<br>10:52:48 | Mariluz Sott<br>Bender | Aceito |
| Projeto Detalhado /<br>Brochura<br>Investigador  | projeto.pdf   | 15/10/2016<br>10:52:22 | Mariluz Sott<br>Bender | Aceito |
| Declaração de<br>Instituição e<br>Infraestrutura | UNISC.jpg     | 11/10/2016<br>09:29:44 | Mariluz Sott<br>Bender | Aceito |
| Declaração de<br>Instituição e<br>Infraestrutura | UERGS.jpg     | 24/06/2016<br>16:03:05 | Mariluz Sott<br>Bender | Aceito |
| Orçamento  | custos.pdf    | 18/02/2016<br>12:46:25 | Mariluz Sott<br>Bender | Aceito |
| Folha de Rosto                                   | print.pdf     | 18/02/2016<br>12:35:35 | Mariluz Sott<br>Bender | Aceito |

**Situação do Parecer:**

Aprovado

**Necessita Apreciação da CONEP:**

Não

SANTA CRUZ DO SUL, 27 de Outubro de 2016

---

**Assinado por:**

**Renato Nunes**

**(Coordenador)**

## ANEXO F

Quadro 2: Instituições de Ensino Superior no Rio Grande do Sul, segundo localização, organização acadêmica e categoria administrativa.

| INSTITUIÇÃO  | MUNICÍPIO     | ORGANIZAÇÃO ACADÊMICA | CATEGORIA ADMINISTRATIVA |
|--|---------------|-----------------------|--------------------------|
| Castelli Escola Superior de Hotelaria (CASTELLI ESH)                   | Canela        | Faculdade             | Privada                  |
| Centro de Ensino Superior Riograndese (CESURG)                         | Sarandi       | Faculdade             | Privada                  |
| Centro Universitário Cenecista de Osório                               | Osório        | Centro Universitário  | Privada                  |
| Centro Universitário da Serra Gaúcha (FSG)                             | Caxias do Sul | Centro Universitário  | Privada                  |
| Centro Universitário FADERGS   | Porto Alegre  | Centro Universitário  | Privada                  |
| Centro Universitário Franciscano (UNIFRA)                              | Santa Maria   | Centro Universitário  | Privada/Comunitária      |
| Centro Universitário La Salle (UNILASALLE)                             | Canoas        | Centro Universitário  | Privada/Comunitária      |
| Centro Universitário Metodista (IPA)                                   | Porto Alegre  | Centro Universitário  | Privada/Comunitária      |
| Centro Universitário Ritter Dos Reis (UNIRITTER)                       | Porto Alegre  | Centro Universitário  | Privada                  |
| Centro Universitário UNIFTEC   | Caxias do Sul | Centro Universitário  | Privada                  |
| Centro Universitário UNIVATES  | Lajeado       | Centro Universitário  | Privada/Comunitária      |
| Escola Superior De Propaganda E Marketing De Porto Alegre (ESPM - POA) | Porto Alegre  | Faculdade             | Privada                  |
| Escola Superior De Teologia E Espiritualidade Franciscana (ESTEF)      | Porto Alegre  | Faculdade             | Privada                  |
| Faculdade América Latina   | Caxias do Sul | Faculdade             | Privada                  |
| Faculdade Anglicana de Erechim (FAE)                                   | Erechim       | Faculdade             | Privada                  |
| Faculdade Anglicana de Tapejara (FAT)                                  | Tapejara      | Faculdade             | Privada                  |
| Faculdade Anhanguera de Caxias do Sul (FACS)                           | Caxias do Sul | Faculdade             | Privada                  |
| Faculdade Anhanguera de Passo Fundo                                    | Passo Fundo   | Faculdade             | Privada                  |

|  |                       |           |         |
|--|-----------------------|-----------|---------|
| Faculdade Anhanguera de Pelotas  | Pelotas               | Faculdade | Privada |
| Faculdade Anhanguera de Porto Alegre (FAPA)                                | Porto Alegre          | Faculdade | Privada |
| Faculdade Anhanguera do Rio Grande   | Rio Grande            | Faculdade | Privada |
| Faculdade Antônio Meneghetti (AMF)   | Restinga Seca         | Faculdade | Privada |
| Faculdade Batista Pioneira   | Ijuí                  | Faculdade | Privada |
| Faculdade Brasileira de Tributação (FBT)                                   | Porto Alegre          | Faculdade | Privada |
| Faculdade Camaquense de Ciências Contábeis e Administrativas (FACCCA)      | Camaquã               | Faculdade | Privada |
| Faculdade Cenecista de Bento Gonçalves (FACEBG)                            | Bento Gonçalves       | Faculdade | Privada |
| Faculdade Cenecista de Nova Petrópolis (FACENP)                            | Nova Petrópolis       | Faculdade | Privada |
| Faculdade CNEC Farroupilha   | Farroupilha           | Faculdade | Privada |
| Faculdade CNEC Gravataí  | Gravataí              | Faculdade | Privada |
| Faculdade de Administração da Associação Brasiliense de Educação (FABE)    | Marau                 | Faculdade | Privada |
| Faculdade de Ciências da Saúde Moinhos de Vento (FACSMV)                   | Porto Alegre          | Faculdade | Privada |
| Faculdade Decision de Negócios (FACULDADE DECISION)                        | Porto Alegre          | Faculdade | Privada |
| Faculdade de Direito da Fundação Escola Superior do Ministério Público     | Porto Alegre          | Faculdade | Privada |
| Faculdade de Direito de Santa Maria (FADISMA)                              | Santa Maria           | Faculdade | Privada |
| Faculdade de Educação e Tecnologia da Região Missioneira (FETREMIS)        | São Paulo das Missões | Faculdade | Privada |
| Faculdade de Formação de Professores e Especialistas de Educação (FAFOPEE) | Camaquã               | Faculdade | Privada |
| Faculdade De Getúlio Vargas (FACULDADE IDEAU)                              | Getúlio Vargas        | Faculdade | Privada |

|  |                 |           |         |
|--|-----------------|-----------|---------|
| Faculdade de Integração do Ensino Superior do Cone Sul (FISUL)                     | Garibaldi       | Faculdade | Privada |
| Faculdade de Tecnologia Alcides Maya (AMTEC)                                       | Porto Alegre    | Faculdade | Privada |
| Faculdade de Tecnologia da Serra Gaúcha (FTSG)                                     | Bento Gonçalves | Faculdade | Privada |
| Faculdade de Tecnologia da Serra Gaúcha (FTSG)                                     | Caxias do Sul   | Faculdade | Privada |
| Faculdade de Tecnologia de Gravataí (FAQI)   | Gravataí        | Faculdade | Privada |
| Faculdade de Tecnologia de Novo Cabrais  | Novo Cabrais    | Faculdade | Privada |
| Faculdade de Tecnologia de Porto Alegre (FAQI)                                     | Porto Alegre    | Faculdade | Privada |
| Faculdade de Tecnologia do Cooperativismo  | Porto Alegre    | Faculdade | Privada |
| Faculdade de Tecnologia em Saúde - IAHCS (FATESA)                                  | Porto Alegre    | Faculdade | Privada |
| Faculdade de Tecnologia Fundação Universitária de Cardiologia                      | Porto Alegre    | Faculdade | Privada |
| Faculdade de Tecnologia Ipuç (FATIPUC)   | Canoas          | Faculdade | Privada |
| Faculdade de Tecnologia Itepa (FATEPA)   | Porto Alegre    | Faculdade | Privada |
| Faculdade de Tecnologia La Salle - Estrela (FACSALLE)                              | Estrela         | Faculdade | Privada |
| Faculdade de Tecnologia Saint Pastous (FSP)  | Porto Alegre    | Faculdade | Privada |
| Faculdade de Tecnologia Senac Passo Fundo (SENAC PASSO FUNDO)                      | Passo Fundo     | Faculdade | Privada |
| Faculdade de Tecnologia Senac Pelotas (FATEC SENAC PELOTAS)                        | Pelotas         | Faculdade | Privada |
| Faculdade de Tecnologia SENAI Porto Alegre (FATEC SENAI)                           | Porto Alegre    | Faculdade | Privada |
| Faculdade de Tecnologia Tecbrasil - Unidade Bento Gonçalves (FTEC Bento Gonçalves) | Bento Gonçalves | Faculdade | Privada |
| Faculdade de Tecnologia Tecbrasil - Unidade Novo                                   | Novo Hamburgo   | Faculdade | Privada |



|  |                   |           |         |
|--|-------------------|-----------|---------|
| Hamburgo (FTEC Novo Hamburgo)  |                   |           |         |
| Faculdade de Tecnologia Tecbrasil - Unidade Porto Alegre (FTEC Porto Alegre) | Porto Alegre      | Faculdade | Privada |
| Faculdade de Teologia e Ciências Humanas (ITEPAFACULDADES)                   | Passo Fundo       | Faculdade | Privada |
| Faculdade Dom Alberto (FDA)  | Santa Cruz do Sul | Faculdade | Privada |
| Faculdade Dom Bosco de Porto Alegre (FDB)                                    | Porto Alegre      | Faculdade | Privada |
| Faculdade do Pampa   | Bagé              | Faculdade | Privada |
| Faculdade do Planalto  | Passo Fundo       | Faculdade | Privada |
| Faculdade Ecoar (FAECO)  | Passo Fundo       | Faculdade | Privada |
| Faculdade Equipe (FAE)   | Sapucaia do Sul   | Faculdade | Privada |
| Faculdade Especializada na Área de Saúde do Rio Grande do Sul (FASURGS)      | Passo Fundo       | Faculdade | Privada |
| Faculdade Estácio do Rio Grande do Sul - Estácio Fargs (ESTÁCIO FARGS)       | Porto Alegre      | Faculdade | Privada |
| Faculdade Faccentro  | Porto Alegre      | Faculdade | Privada |
| Faculdade Factum (Factum)  | Porto Alegre      | Faculdade | Privada |
| Faculdade Fae Sévigné Porto Alegre (FAE SÉVIGNÉ)                             | Porto Alegre      | Faculdade | Privada |
| Faculdade Gaúcha (FAG)   | Porto Alegre      | Faculdade | Privada |
| Faculdade Horizontina (FAHOR)  | Horizontina       | Faculdade | Privada |
| Faculdade IBGEN (IBGEN)  | Porto Alegre      | Faculdade | Privada |
| Faculdade Ibgem - Instituto Brasileiro de Gestão de Negócios (IBGEN)         | Porto Alegre      | Faculdade | Privada |
| Faculdade IDC (IDC)  | Porto Alegre      | Faculdade | Privada |
| Faculdade IDEAU (IDEAU)  | Marau             | Faculdade | Privada |

|  |               |           |         |
|--|---------------|-----------|---------|
| Faculdade Inedi (CESUCA)                             | Cachoeirinha  | Faculdade | Privada |
| Faculdade Integrada de Santa Maria (FISMA)           | Santa Maria   | Faculdade | Privada |
| Faculdade La Salle - Caxias (FACSALLE)               | Caxias do Sul | Faculdade | Privada |
| Faculdade Leonardo da Vinci (ULBRA)                  | Porto Alegre  | Faculdade | Privada |
| Faculdade Luterana São Marcos (FALSM)                | Alvorada      | Faculdade | Privada |
| Faculdade Mário Quintana (FAMAQUI)                   | Porto Alegre  | Faculdade | Privada |
| Faculdade Menino Deus (FAMED)                        | Porto Alegre  | Faculdade | Privada |
| Faculdade Meridional (IMED)                          | Passo Fundo   | Faculdade | Privada |
| Faculdade Metodista de Santa Maria (FAMES)           | Santa Maria   | Faculdade | Privada |
| Faculdade Monteiro Lobato (FATO)                     | Porto Alegre  | Faculdade | Privada |
| Faculdade Murialdo (FAMUR)                           | Caxias do Sul | Faculdade | Privada |
| Faculdade Nossa Senhora de Fátima (FACULDADE FÁTIMA) | Caxias do Sul | Faculdade | Privada |
| Faculdade Novo Hamburgo (FACULDADE IENH)             | Novo Hamburgo | Faculdade | Privada |
| Faculdade Palotina (FAPAS)                           | Santa Maria   | Faculdade | Privada |
| Faculdade Porto-Alegrense (FAPA)                     | Porto Alegre  | Faculdade | Privada |
| Faculdade Rio Claro                                  | Ijuí          | Faculdade | Privada |
| Faculdade Santo Augusto (FAISA)                      | Santo Augusto | Faculdade | Privada |
| Faculdade São Francisco de Assis (UNIFIN)            | Porto Alegre  | Faculdade | Privada |
| Faculdade São Marcos (FASM)                          | São Marcos    | Faculdade | Privada |
| Faculdade Senac Porto Alegre - Fspoa (SENAC/RS)      | Porto Alegre  | Faculdade | Privada |
| Faculdade Serrana                                    | Caxias do Sul | Faculdade | Privada |
| Faculdades EST (EST)                                 | São Leopoldo  | Faculdade | Privada |
| Faculdades Integradas de Taquara (FACCAT)            | Taquara       | Faculdade | Privada |

|   |                 |   |         |
|---|-----------------|---|---------|
| Faculdades Integradas Machado de Assis (FEMA)                                   | Santa Rosa      | Faculdade   | Privada |
| Faculdades Integradas São Judas Tadeu (SJT)                                     | Porto Alegre    | Faculdade   | Privada |
| Faculdades João Paulo II (FJP)  | Passo Fundo     | Faculdade   | Privada |
| Faculdades João Paulo II - Campus Porto Alegre (FJP)                            | Porto Alegre    | Faculdade   | Privada |
| Faculdades João Paulo II - Pelotas (FJP -PELOTAS)                               | Pelotas         | Faculdade   | Privada |
| Faculdade Sogipa de Educação FÍSICA   | Porto Alegre    | Faculdade   | Privada |
| Faculdade Tecnológica Dental Ceo (ESD-CEE0)                                     | Igrejinha       | Faculdade   | Privada |
| Faculdade Tecnológica Latino Americana (FATLA)                                  | Porto Alegre    | Faculdade   | Privada |
| Faculdade Três de Maio (SETREM)   | Três de Maio    | Faculdade   | Privada |
| Faculdade Verbo Educacional (VERBOEDU)  | Porto Alegre    | Faculdade   | Privada |
| Fundação Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre (UFCSPA)     | Porto Alegre    | Universidade  | Pública |
| Fundação Universidade Federal do Pampa - Unipampa (UNIPAMPA)                    | Bagé            | Universidade  | Pública |
| Instituto Cenecista de Ensino Superior de Santo Ângelo (CNEC/IESA)              | Santo Ângelo    | Faculdade   | Privada |
| Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul (IFRS) | Bento Gonçalves | Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia | Pública |
| Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Farroupilha (IFFarroupilha) | Santa Maria     | Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia | Pública |
| Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Sul-Rio-Grandense (IFSul)   | Pelotas         | Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia | Pública |
| Instituto Superior de Educação Equipe (ISEE)                                    | Sapucaia do Sul | Faculdade   | Privada |

|   |                   |              |                     |
|---|-------------------|--------------|---------------------|
| Instituto Superior de Educação Ivoti (ISEI)                         | Ivoti             | Faculdade    | Privada             |
| Instituto Superior de Filosofia Berthier (IFIBE)                    | Passo Fundo       | Faculdade    | Privada             |
| Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS)       | Porto Alegre      | Universidade | Privada/Comunitária |
| Faculdade de Ciências da Saúde (SOBRESP)                            | Santa Maria       | Faculdade    | Privada             |
| Universidade Católica de Pelotas (UCPEL)                            | Pelotas           | Universidade | Privada/Comunitária |
| Universidade da Região da Campanha (URCAMP)                         | Bagé              | Universidade | Privada/Comunitária |
| Universidade de Caxias do Sul (UCS)                                 | Caxias do Sul     | Universidade | Privada/Comunitária |
| Universidade de Cruz Alta (UNICRUZ)                                 | Cruz Alta         | Universidade | Privada/Comunitária |
| Universidade de Passo Fundo (UPF)                                   | Passo Fundo       | Universidade | Privada/Comunitária |
| Universidade de Santa Cruz do Sul (UNISC)                           | Santa Cruz do Sul | Universidade | Privada/Comunitária |
| Universidade do Vale do Rio dos Sinos (UNISINOS)                    | São Leopoldo      | Universidade | Privada/Comunitária |
| Universidade Estadual do Rio Grande do Sul (UERGS)                  | Porto Alegre      | Universidade | Pública             |
| Universidade Federal de Pelotas (UFPEL)                             | Pelotas           | Universidade | Pública             |
| Universidade Federal de Santa Maria (UFSM)                          | Santa Maria       | Universidade | Pública             |
| Universidade Federal do Rio Grande (FURG)                           | Rio Grande        | Universidade | Pública             |
| Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS)                   | Porto Alegre      | Universidade | Pública             |
| Universidade Feevale (FEEVALE)                                      | Novo Hamburgo     | Universidade | Privada/Comunitária |
| Universidade Luterana do Brasil (ULBRA)                             | Canoas            | Universidade | Privada             |
| Universidade Regional do Noroeste do Estado do RS (UNIJUI)          | Ijuí              | Universidade | Privada/Comunitária |
| Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões (URI) | Erechim           | Universidade | Privada/Comunitária |

FONTE: Criado pela autora com base nas informações contidas em MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO (2017) e do COMUNG (2017).