

PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO - MESTRADO
ÁREA DE CONCENTRAÇÃO EM EDUCAÇÃO

Janine Koepp

FORMAÇÃO E MERCADO DE TRABALHO DE PESSOAS
COM DEFICIÊNCIA: LIMITES E POSSIBILIDADES

Santa Cruz do Sul, outubro de 2011.

Janine Koepp

**FORMAÇÃO E MERCADO DE TRABALHO DE PESSOAS
COM DEFICIÊNCIA: LIMITES E POSSIBILIDADES**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Educação – Mestrado, Área de Concentração em Educação, Universidade de Santa Cruz do Sul – UNISC, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Educação.

Orientador: Prof. Dr. Moacir Fernando Viegas

Santa Cruz do Sul, outubro de 2011.

K78f

Koepp, Janine

Formação e mercado de trabalho de pessoas com deficiência:
limites e possibilidades / Janine Koepp. – 2011.

91 f. : il. ; 30 cm.

Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade de Santa
Cruz do Sul, 2011.

Orientação: Prof. Dr. Moacir Fernando Viegas.

1. Educação especial. 2. Pessoas com deficiência – Emprego. 3.
Mercado de trabalho. I. Viegas, Moacir Fernando. II. Título.

CDD: 371.9

Bibliotecária responsável Luciana Mota Abrão - CRB 10/2053

Janine Koepp

**FORMAÇÃO E MERCADO DE TRABALHO DE PESSOAS
COM DEFICIÊNCIA: LIMITES E POSSIBILIDADES**

Esta Dissertação foi submetida ao Programa de Pós-Graduação em Educação – Mestrado, Área de Concentração em Educação, Universidade de Santa Cruz do Sul – UNISC, com requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Educação.

Dr. Moacir Fernando Viegas

Professor Orientador

Dr^a. Rosa Maria Filippozzi Martini

Dr^a. Adriana da Silva Thoma

Dr^a. Suzane Beatriz Frantz Krug

AGRADECIMENTOS

Aos meus pais Cirilo e Nelita, obrigada por serem meus amigos e companheiros. Obrigada por ensinar-me a lutar com dignidade pelos meus ideais, a enfrentar os desafios e aceitar as derrotas.

Ao Carmo, que durante o mestrado descobriu que pode ser um ótimo companheiro, obrigada pelo apoio, pelo consolo das lágrimas, e também por compreender as minhas longas ausências.

À Kátia, que, mesmo estando envolvida com todas as suas atividades, conseguiu dar apoio.

Salette, minha amiga do coração, obrigada pelas conversas, conselhos, risos. Ana Paula, obrigada por me escutar em todas as nossas longas madrugadas de plantão. Aline, obrigada pelo apoio e incentivo. Vocês são muito especiais.

Moacir, quero agradecer-te de uma forma especial, obrigada pelo empenho e dedicação.

Aos demais professores do Mestrado em Educação, muito obrigada pelos ensinamentos que contribuíram para a construção do meu conhecimento. À secretária Daiane, obrigada pela competência, simpatia e carinho que demonstra à todos os alunos.

Aos meus colegas de mestrado, pelas trocas maravilhosas que tivemos.

Quero agradecer a todas as empresas que aceitaram participar da pesquisa. Muito obrigada.

RESUMO

A inserção profissional no mercado de trabalho pode ser entendida como um campo limitado, de um lado pelo sistema educativo e, de outro, pelo sistema produtivo. Essa dinâmica de autonomia e dependência entre os dois sistemas aplica-se tanto para os indivíduos comuns como para as Pessoas com Deficiência (PcD). Para as PcD o trabalho possui significados semelhantes aos demais. O trabalho significa para eles uma atividade salarial e uma posição social, a qual gera sentimentos de valorização pessoal. A obrigatoriedade da Lei Federal 8.213/91, que cria cotas de empregabilidade, tem impulsionado a contratação das PcD por parte das empresas. No entanto, esse movimento de inserção no mercado de trabalho tem encontrado dificuldades na questão da qualificação profissional deste futuro trabalhador, uma vez que o seu processo educacional apresenta fragilidades e abre uma lacuna importante no que se refere ao preparo deste indivíduo para exercer atividades de trabalho. Mediante essa problemática; foram pesquisadas quais as práticas educativas que existem na preparação e qualificação da PcD para o mercado de trabalho. A pesquisa foi qualitativa e exploratória. Foi realizada em empresas do município de Santa Cruz do Sul (RS) que possuíam o programa de cotas instituído. Os sujeitos da pesquisa foram as Pessoas com Deficiência, os Coordenadores de Setor e os representantes dos Recursos Humanos das empresas. As entrevistas realizadas nas empresas cercaram as questões referentes à formação desses trabalhadores e ao processo de inserção no ambiente de trabalho. Em relação à formação, identificou-se que existe uma desvalorização da formação intelectual da força de trabalho da PcD por parte das empresas, isso está relacionado ao fato das atividades desenvolvidas pelas PcD serem a nível operacional e executável. No entanto, as PcD visualizam na formação a possibilidade de emancipação e também de melhorar a sua qualidade de vida. Em relação à inserção no ambiente de trabalho, a pesquisa identificou a inexistência de práticas educativas dentro das empresas. Essas práticas seriam uma alternativa tanto para a formação de mão-de-obra para contratação como também mecanismo para garantir a melhor inserção desse trabalhador no trabalho. Com o intuito de conhecer um pouco a situação de emprego da PcD no município de Santa Cruz do Sul e comparar com a realidade nacional, analisaram-se registros da Fundação Gaúcha do Trabalho e Ação Social(FGTAS/Sine) no período de 2005-2009, material que também serviu de apoio para a escolha das empresas participantes.

Palavras-chave: Formação Profissional, Pessoa com Deficiência, Mercado de Trabalho.

ABSTRACT

The professional insert in the job market can be understood as a limited field, both in the educational and in the productive system. This dynamics of autonomy and dependence between the two systems happens with the common individuals and even with the people with disability. For the people with disability the job has similar meanings than to the others. The job means for them an activity with a salary and a social position, which brings personal valorization feelings. The obligation of the Federal Law 8.213/91, which creates quotes of employability, is making the companies to hire people with disability. However, the insert in the job market has found difficulties in the professional qualification of the future employee, because of the educational process that has fragilities and opens an important blank in the preparation of this individual to exert job activities. Because of this problem, it was made a research about which educational practices exist in the preparation and qualification of the people with disability for the job market. The research was qualitative and exploratory. It was made in companies in *Santa Cruz do Sul (RS)* which had the quotes program instituted. The individuals of the research were the People with disability, the Coordinators of the Sector and the representatives of the Human Resources of the companies. The interviews were in the companies were about the qualification of these employees and the process of insert in the job environment. About the qualification, it was identified that exist a devaluation of the intellectual qualification of the people with disability coming from the companies; this is related to the fact that the developed activities for the people with disability are in an operational and executable level. However, the people with disability visualize in the qualification the possibility of emancipation and also of improvement in their life quality. Related to the insert in the job market, the research indentified the inexistence of educational practices in the companies. These practices would be an alternative for both the qualification of the workmanship for the hire and also a mechanism to guarantee the best insert of this worker in the job. With the intention to know a little of the job market situation for the people with disability in *Santa Cruz do Sul* and compare with the national reality, registers were analyzed in the *Fundação Gaúcha do Trabalho e Ação Social(FGTAS/Sine)* from 2005 to 2009, material that was also a support to choose the participant companies.

Keywords: Vocational Training, People with Disability, Job Market.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Empresas participantes da pesquisa.....	46
Tabela 2 – Grupo - Pessoas com Deficiências.....	47
Tabela 3 – Grupo - Coordenadores de Setor.....	47
Tabela 4 – Grupo - Representante dos Recursos Humanos.....	48
Tabela 5 – Procura por Gênero.....	54
Tabela 6 – Número de vagas oferecidas pelas empresas para as Pessoas com Deficiência no período de 2005-2009.....	55
Tabela 7 – Funções oferecidas pelas empresas às Pessoas com Deficiência.....	56

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Encaminhamentos das Pessoas com Deficiência.....	51
Gráfico 2 – Tipos de Deficiências Encaminhadas.....	53

LISTA DE ABREVIATURAS

APAE	Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais
CEMEJA	Núcleo Municipal de Educação de Jovens e Adultos
CIPA	Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
CODESC	Centro Ocupacional de Deficientes de Santa Cruz do Sul
FGTAS/Sine	Fundação Gaúcha do Trabalho e Ação Social
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
MEC	Ministério da Educação e Cultura
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
PcD	Pessoa com Deficiência
PCMSO	Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional
PPRA	Programa de Prevenção de Riscos Ambientais
RAIS	Relação Anual de Informações Sociais

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	13
1.1 Problema.....	17
1.2 Objetivos.....	17
1.3 Justificativa.....	18
2 TRABALHO E FORMAÇÃO: A CONSTRUÇÃO DO TRABALHADOR COM DEFICIÊNCIA.....	20
2.1 O Trabalho.....	20
2.2 O Papel da Escola na Formação do Trabalhador.....	24
2.3 Trabalho e a Formação das Pessoas com Deficiência	26
2.4 Mercado de Trabalho, Legislação e as Pessoas com Deficiência.....	29
2.5 O Mundo Empresarial e a Contratação das Pessoas com Deficiência	34
2.6 A Pessoa com Deficiência e as Relações de Trabalho: na busca de condições de igualdade	39
3 METODOLOGIA.....	45
3.1 A Pesquisa.....	45
3.2 O Local da Pesquisa.....	45
3.3 Sujeitos da Pesquisa.....	47
3.4 Coleta de Dados.....	48
3.5 Procedimentos Éticos.....	50
4 FORMAÇÃO PROFISSIONAL E A INSERÇÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO	51
4.1 A Empregabilidade das Pessoas com Deficiência no Município de Santa Cruz do Sul (RS) Segundo Dados da FGTAS/Sine.....	51
4.2 A Inserção da Pessoa com Deficiência no Ambiente de Trabalho: fatores que interferem nesse processo.....	59
4.2.1 A Formação como Processo Emancipatório do Trabalho com Deficiência.....	60
4.2.2 A Construção do Mercado de Trabalho para as Pessoas com Deficiência.....	68
4.2.3 As Relações de Trabalho Modificadas com a Inserção da PcD no Ambiente de Trabalho.....	73

CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	78
REFERÊNCIAS.....	81
ANEXOS.....	86
ANEXO A - ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA COM PESSOAS COM NECESSIDADES ESPECIAIS - PNEs.....	87
ANEXO B - ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA COM COORDENADOR DE SETOR.....	88
ANEXO C - ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA COM REPRESENTANTE DE RECURSOS HUMANOS.....	89
ANEXO D - CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO.....	90

1 INTRODUÇÃO

O trabalho é a forma principal de sobrevivência humana, possui um lugar de prestígio e importância na vida dos indivíduos e também na sua coletividade, determina padrões de produção, fomenta lutas de direitos de classe, estimula articulações comerciais, estabelece relações pessoais e proporciona inovações tecnológicas. Porém, o trabalho também tem o seu lado negativo. Muitas vezes fragiliza as relações sociais, traz inseguranças e vulnerabilidades, aumenta a subordinação ao capital, fragmenta a sociedade e exclui os menos capacitados (DONKIN, 2003).

No trabalho ocorre um desprendimento de energia, tanto física como mental, que, voltada a um material, transforma esse elemento em bens de consumo necessários à sobrevivência humana (LIEDKE, 2006). É através do trabalho também que os indivíduos se desenvolvem ética e cognitivamente, interagindo no processo de socialização. Uma questão importante de se visualizar é a influência que o trabalho exerce no meio social, e como a sua falta gera conflitos políticos, sociais e psíquicos.

A inserção profissional no mercado de trabalho pode ser entendida como um campo limitado, de um lado, pelo sistema educativo e, de outro, pelo sistema produtivo, cuja dinâmica é caracterizada pelos nexos concomitantes de interdependências e autonomia entre esses dois sistemas (FRANZOI, 2006). Essa inserção profissional está baseada em três pilares: “a) a preparação, que remete aos conhecimentos adquiridos nos órgãos de formação com vistas a capacitar os indivíduos para um lugar no mercado de trabalho; b) a transição, que remete à busca de emprego e a um conjunto de mecanismos que se situam na interface dos órgãos de formação e do trabalho; c) a integração profissional propriamente dita” (FRANZOI, 2006, p. 164).

Em função das condições atuais de emprego este processo de inserção profissional é fragilizado. Ao analisarmos essa questão em relação às Pessoas com Deficiência (PcD), tal realidade torna-se cada vez mais precária, pois a interação entre preparação, interface e integração é mínima, beirando a inexistência.

Portanto, que o trabalho é fundamental para o desenvolvimento humano, e que todo o processo que o cerca é complexo e muito vulnerável às questões referentes ao meio no qual ele está inserido não é novidade para ninguém. Porém, quando abordamos a questão do trabalho relacionado às Pessoas com Deficiência, esse universo em questão possui ainda inúmeras outras dificuldades e inviabilidades de inserção.

As dificuldades encontradas pelas Pessoas com Deficiência para conseguir em ingressar no mercado de trabalho são várias. Elas iniciam muitas vezes dentro das relações familiares, percorrendo a trajetória escolar e repercutindo nas tentativas de inserção no mercado de trabalho.

Pensar na inserção no mercado de trabalho para os PcD implica levar em conta a questão da formação, que passa pela escola inclusiva. Essa representa um conjunto de dimensões que se articulam na perspectiva de desenvolvimento aliado às políticas públicas. Assim, a escola contribui diretamente para as construções das relações sociais, tornando-se necessária à construção de uma escola capaz de abrigar a diversidade da população (DALBEN, 2009).

Para Flesch (2003), as questões que norteiam a inserção dos diferentes são profundas e também pessoais. É necessário observar mais detalhadamente as PcD para poder vivenciar com mais clareza as dificuldades que estes cidadãos enfrentam diariamente. A inserção, para a autora, expõe também como lidamos com as diferenças, conceitos e moralidades. É um processo de amadurecimento social.

O processo de inserção dos PcD na escola é decisivo. Porém, é necessário investimentos na qualificação profissional para conseguir um processo pedagógico inclusivo centrado na criança e capaz de educar a todas elas (FLESCH, 2003).

Estudos sobre PcD demonstram que as instituições escolares, ao longo dos tempos, excluíram aqueles alunos que de uma forma ou outra não condiziam com os padrões de normalidade. Assim, segundo Ferreira (2008), estas pessoas com deficiência não encontram espaços de igualdades nas instituições escolares, o que repercute na dificuldade de acesso ao mercado formal de trabalho.

De acordo com Maia (apud ADORNO, 2007), vivemos uma regressão da sociedade, em que a mesma não consegue incluir os supostamente diferentes. A escola desenvolve o papel de adestradora das pessoas, onde educadores e educandos são “adestrados para uma utilização que os emudece”. Esse adestramento acaba por repercutir nos ambientes de trabalho. No mercado de trabalho temos a questão do trabalhador padrão, aquele trabalhador que desenvolve as atividades dentro dos moldes determinados, onde todo o ritmo de produção é detalhadamente previsto. Quando nos referimos as PcD, estamos rompendo com a imagem do trabalhador; as regras e os ritmos impostos para os demais trabalhadores não se adaptam as PcD, eles possuem maneiras diferentes de produção em função das suas limitações.

Quando se trata de processo de inserção, as dificuldades esbarram em diversos níveis, pois envolvem desde a esfera governamental até a pessoal. Um dos aspectos que em particular chama a atenção diz respeito às dificuldades que empresas públicas e privadas têm referido em relação ao preenchimento de suas cotas de Pessoas com Deficiência. Existe uma grande oferta de emprego para o PcD, essa oferta pode ser visualizada tanto nos jornais como em agências de emprego, porém, contrariando essa oferta os dados do IBGE (2000) demonstram que 24 milhões de PcD estão em condição de trabalhar e apenas 9 milhões estão empregados, então questiona-se: se existe tanta oferta de vagas, por que o número de PcD sem trabalho aumenta gradativamente? A partir dessa não conformidade, destacam-se as respostas das empresas as quais mencionam que não estão encontrando PcD com a qualificação adequada e, por isso, não conseguem cumprir a cota preconizada por lei.

Inúmeros foram os avanços relacionados à questão da inclusão escolar. No entanto, as dificuldades nesse processo ainda são grandes. A situação não é diferente no mercado de trabalho. Muitas vagas foram criadas, porém o número de Pessoas com Deficiência que não possuem trabalho é grande. A Relação Anual de Informação Sociais (RAIS) demonstra que no ano de 2007 apenas 1% das vagas ocupadas foram pelas PcD (LARA, ÁVILA, CARVALHO-FREITAS, 2008).

A obrigatoriedade da Lei Federal 8.213/91, que cria cotas de empregabilidade, tem impulsionado a contratação de PcD, e o aumento da fiscalização realizada pelo Ministério do Trabalho e Emprego para o preenchimento das mesmas também tem contribuído para o

aumento dessa contratação. Entretanto, há ainda muitas vagas ociosas (LARA, ÁVILA, CARVALHO-FREITAS, 2008).

Esse movimento de inserção da PcD em processos de trabalho tem esbarrado na questão da qualificação profissional do futuro trabalhador, uma vez que o seu processo educacional apresenta fragilidades e abre uma lacuna importante no que se refere ao preparo deste indivíduo para exercer atividades de trabalho (FRANZOI, 2006). Ocorre também, por parte das empresas, uma falta de investimentos para realizar adaptações necessárias na estrutura física para acolher estes trabalhadores, o que inviabiliza as contratações.

Diante desse difícil contexto de inserção das Pessoas com Deficiência no mercado de trabalho, a pesquisa desenvolvida teve como objetivo investigar como ocorre a inserção dessas PcD em empresas do município de Santa Cruz do Sul (RS), e, mais especialmente, quais as práticas educativas compreendidas neste processo, uma vez que a falta de qualificação tem sido a justificativa para as não contratações.

Para melhor compreender esse universo, a pesquisa foi realizada em dois âmbitos. O primeiro, no banco de dados da Fundação Gaúcha de Trabalho e Ação Social para verificar as informações sobre as vagas oferecidas e as contratações de Pessoas com Deficiência. Durante a pesquisa foram analisados os registros do período entre 2005 e 2009, totalizando cinco anos.

Após a coleta inicial, foi realizado contato com as empresas que possuíam, dentre os seus trabalhadores, Pessoas com Deficiência, e que tivessem também um programa de cotas instituído. Nesse segundo âmbito da coleta, foram realizadas entrevistas com três sujeitos diferentes: a pessoa com deficiência, o responsável pelo setor onde o mesmo trabalha e um integrante dos recursos humanos.

As entrevistas com os sujeitos buscaram cercar as questões referentes à formação e à inserção no mercado de trabalho das PcD, através de suas experiências e conhecimentos pessoais.

Para dar suporte ao processo de construção do estudo, utilizou-se leituras que abordam as questões de formação da PcD, bem como a forma como essa é percebida tanto

pelos trabalhadores como pelas empresas. Outra categoria que também foi utilizada para dar sustentação ao estudo foram as leituras sobre o trabalho. E, por último, mas não menos importante, estudou-se as modificações que a inserção das PcD geram no ambiente de trabalho e também os reflexos percebidos nas relações de trabalho.

Os dados coletados nos registros da FGTAS/Sine demonstram que em cinco anos ocorreram 333 encaminhamentos de PcD para as vagas de trabalho. No entanto, apenas 190 foram empregadas. Em relação aos tipos de deficiência, observou-se que todas procuraram a FGTAS/Sine, mas a que teve maior aceitação foi a deficiência física. No que se refere ao tipo de função que as empresas oferecem, as mesmas encontram-se no nível de atividade executável, onde o desprendimento do trabalho intelectual é diminuído.

Nas entrevistas realizadas nas empresas, analisou-se as questões de formação dessas PcD. Para as PcD, a formação é vista como um processo emancipatório, mas não é reconhecida pelas empresas. Durante a análise foi possível compreender como ocorre o processo e a inserção do PcD no ambiente de trabalho bem como os mecanismos utilizados pelas empresas para poder aproximar as atividades dos trabalhadores deficientes dos demais.

1.1 Problema

Quais as práticas educativas adotadas por empresas do município de Santa Cruz do Sul (RS) no processo de inserção de Pessoas com Deficiência no ambiente de trabalho?

1.2 Objetivos

- Conhecer as práticas educativas desenvolvidas com as Pessoas com Deficiência em empresas situadas no município de Santa Cruz do Sul (RS).

- Descrever o processo interno das empresas na preparação das Pessoas com Deficiência para as atividades de trabalho.

- Identificar quais são os resultados provenientes da inserção da Pessoa com Deficiência no trabalho.

1.3 Justificativa

Minha caminhada profissional iniciou no ramo metalúrgico, em uma empresa de microporte que fabricava quadro de bicicleta (estrutura de ferro). Nesta empresa, não tinha função específica, realizando desde trabalhos burocráticos até atividades que compreendiam o “chão de fábrica”. Deu-se aí o início do meu interesse pelas questões que compreendem o mundo do trabalho.

Os anos se passaram, graduei-me em Enfermagem. Durante a graduação, realizamos estágios em todas as áreas de atendimento, clínicas médicas e cirúrgicas, pediatria, obstetrícia, UTIs, bloco cirúrgico, saúde pública e também saúde do trabalhador, este último aguçando ainda mais o meu interesse pelas questões do trabalho.

Após a graduação, realizei uma especialização em Enfermagem do Trabalho, e, finalmente, uma nova oportunidade de trabalho surgira, agora em uma empresa de grande porte do ramo fumageiro, onde foi possível compreender as estruturas de trabalho e as relações existentes entre o trabalho e o homem.

A experiência foi ímpar no que se refere aos questionamentos em relação ao trabalho e a respeito de qual seria a minha atividade central como enfermeira do trabalho. Na empresa, as minhas atividades ocorriam no atendimento assistencial e primeiros socorros aos trabalhadores, organização dos exames periódicos compreendidos no PCMSO (Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional), levantamento de dados para o PPRA (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais), programas de saúde, treinamento das brigadas de emergência, auditorias, participação em CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidente), vigilância em saúde e também programa de inserção de PcD.

Dentre todas essas atividades, uma das que mais me estimulavam e compreendiam os meus esforços era relacionado às várias questões que cercavam o ingresso de Pessoas com Deficiência nos processos de produção. Inúmeras vezes visualizei o sofrimento que o trabalho causava para a PcD e também para o seu “tutor” (pessoa responsável por cuidar deste indivíduo dentro da empresa), o que me levava a questionar: será que é esse o processo de inserção de Pessoas com Deficiência? Qual é a melhor maneira de inserir este

indivíduo na dinâmica do trabalho? Qual é o meu papel nesta situação, como enfermeira do trabalho?

Os meses foram passando, e tentar aproximar as minhas práticas de enfermeira com os interesses da empresa foram ficando cada vez mais impossíveis. Não resisti à pressão imposta pelo modo de produção da empresa e, como enfermeira, estava deslocada e impedida de executar as ações que considerava adequadas em relação aos trabalhadores. Neste processo, aprendi o que é o poder do capital.

Voltei para a área hospitalar, porém sempre presente em atividades que compreendiam a saúde do trabalhador, como CIPA, Comissão de Ergonomia, Grupo de Segurança do Paciente, Humanização, entre outros.

Com o ingresso no Mestrado em Educação, na linha de Educação, Trabalho e Emancipação, tive a possibilidade de dar continuidade aos estudos no assunto que tanto me desacomodava e ao qual sempre, de alguma forma, retorno: o trabalho. A pesquisa que é desenvolvida aqui traz as questões que tanto me perturbaram enquanto enfermeira do trabalho de uma multinacional.

Assim, compreender melhor o universo de trabalho das Pessoas com Deficiência e as relações de trabalho que se desenvolvem a partir dessa inserção no mercado de trabalho é um exercício de cidadania. Esse estudo demonstra a importância de se realizar práticas educativas no ambiente de trabalho as quais possibilitam uma inserção ao trabalho digno e coerente com as necessidades de cada trabalhador deficiente.

2 TRABALHO E FORMAÇÃO: A CONSTRUÇÃO DO TRABALHADOR COM DEFICIÊNCIA

2.1 O Trabalho

O trabalho é fruto do esforço físico, mecânico e intelectual do ser humano o qual é dotado de propósito. Esse objetivo é direcionado à produção de bens materiais ou imateriais para a satisfação das necessidades humanas básicas (LIEDKE apud CATTANI, 2006).

Podemos distinguir o homem dos animais pela consciência, pela religião ou por qualquer outra coisa. Porém, o homem se diferencia propriamente dos animais a partir do momento em que começa a produzir seus meios de vida, passo esse que se encontra condicionado por sua organização corporal. Ao produzir seus meios de vida, o homem produz indiretamente sua própria vida material (MARX e ENGELS, 1994).

O trabalho originou-se em uma forma muito mais simples do que a existente hoje. A evolução teve início quando o homem caçador/coletor, abandonou a sua vida nômade para ingressar na agricultura (DONKIN, 2004). O desenvolvimento do trabalho desde a sua configuração inicial, onde o mesmo era realizado no campo e o objetivo era a própria subsistência, até os dias atuais, sofreu alterações que repercutiram diretamente no homem.

As transformações que o homem executa na natureza para produzir seus meios de sua subsistência é denominada trabalho:

Podemos, pois dizer que a essência do homem é o trabalho. A essência humana não é, então, dada ao homem; não é uma dádiva divina ou natural; não é algo que precede a existência do homem. Ao contrário, a essência humana é produzida pelos próprios homens. O que o homem é, é-o pelo trabalho (SAVIANI, 2007, p.154).

Para Marx e Engels (1994), a maneira como o indivíduo produz o seu trabalho é desencadeada pela forma de vida do mesmo. O trabalho imprime “o modo de vida” do indivíduo, assim também o indivíduo constitui as condições materiais de sua produção.

A apropriação privada da terra, o principal meio de produção, gerou a divisão dos homens em classes, a classe dos proprietários e dos não proprietários (SAVIANI, 2007). Assim, os proprietários passaram a viver sem desempenhar nenhum tipo de trabalho, apenas vivendo do trabalho alheio, ou seja, dos não proprietários-trabalhadores.

As forças produtivas, a divisão do trabalho e o intercâmbio interno demonstram o poder que algumas nações possuem no que se refere às relações e também ao desenvolvimento interno. O desenvolvimento máximo de uma nação representa, na mesma medida, o máximo da divisão do trabalho desta nação. Logo, a divisão do trabalho é responsável pela “separação do trabalho industrial e comercial do trabalho agrícola” e assim fortalece a separação da “cidade e do campo” (MARX e ENGELS, 1994).

Na mesma perspectiva, Ehrenberg e Smith (2000) referem que no contexto do capitalismo ocorre também o fortalecimento do mercado trabalho, o qual é composto pelos trabalhadores e pelas empresas. Ambos compreendem que na questão “trabalho” estão, de um lado, as empresas que possuem as ofertas de trabalho e de outro os trabalhadores que vendem a sua mão-de-obra para as produtoras – empresas.

De acordo com Saviani (2007), a sociedade capitalista ou burguesa, ao constituir a economia de mercado, isto é, a produção para a troca, inverteu os termos próprios da sociedade feudal. Nesta dominava a economia de subsistência, onde a produção era apenas para atender às necessidades de consumo, e só residualmente, na medida em que a produção excedesse em certo grau as necessidades de consumo, podia ocorrer algum tipo de troca.

Quando Taylor iniciou os seus trabalhos, o sistema de pagamentos era efetuado pela produção do trabalho, ou seja, por peça; logo, um dos principais objetivos de estudo de Taylor foi o ritmo de produção. Através desse estudo desenvolveu uma profunda análise do processo de trabalho empregado na produção de uma determinada peça, concluindo que o que estava sendo produzido era inferior à capacidade de produção do trabalhador.

Nesta nova forma de conceber o trabalho emergem questões como o planejamento, a análise e a organização, em que o trabalhador passa a ser apenas o executor de determinada tarefa, não podendo interagir/codificar a forma de realização do trabalho.

Na mesma linha de ideia de Taylor, temos Henry Ford, precursor da linha de montagem, que proporcionou o surgimento da produção em massa, importante mudança do sistema industrial. Criou-se também um sistema de recompensas no trabalho, levando o trabalhador a produzir o seu máximo.

No século XVIII, apenas os trabalhadores que produziam por jornada de trabalho e os que realizavam atividades manuais recebiam pagamento pelas atividades desenvolvidas, no caso, o trabalho. Os artesãos recebiam por obra realizada. Segundo Gorz (2003, p. 29), a organização científica do trabalho desenvolveu um esforço intenso para poder separar “o trabalho, categoria econômica quantificável, da pessoa viva do trabalhador”.

Gorz (2003) menciona que a falência das fábricas no século XVIII teve como um dos fatores principais a organização baseada no trabalho operário, onde os proprietários da fábrica acreditavam que a única maneira de obterem lucros seria através do pagamento de salários miseráveis. Assim, os trabalhadores deveriam trabalhar cada vez mais para poder garantir a sua subsistência, ou melhor, sua sobrevivência.

O processo de trabalho transforma a rotina do indivíduo. Assim, os indivíduos necessitam estar mais competitivos e polivalentes. Criam-se as terceirizações da mão de obra, precarização dos contratos de trabalho e informalização do trabalho (SANTANA e RAMALHO, 2004).

Para Santana e Ramalho (2004), o sistema de produção capitalista destrói as habilidades dos trabalhadores a sua volta. Assim, criam-se dois centros: o primeiro um pequeno setor altamente qualificado e o segundo uma massa de trabalhadores pouco qualificados:

Como resultado de tal separação teríamos a desqualificação e o controle marcando a inserção dos trabalhadores no processo de produção capitalista. Ambos visariam assegurar a subordinação real do trabalho, convertendo força de trabalho em trabalho real. Além disso, para os trabalhadores, significariam a redução de seu grau de interferência/ resistência, individual ou coletiva, no processo (SANTANA e RAMALHO, 2004, p. 21).

Marx (2003, p. 89) demonstra muito bem a destruição que o sistema capitalista produz no trabalhador. Segundo o autor, o trabalhador é uma “mercadoria, e uma das

mercadorias mais deploráveis”, pois quanto mais este trabalhador produzir maior será a sua miséria, uma vez que o mesmo não consegue alcançar o fruto do seu próprio trabalho.

O desenvolvimento tecnológico nas indústrias trouxe uma crescente onda de aprimoramentos para as mesmas, porém, na mesma proporção, trouxe agravantes para os trabalhadores. Os trabalhadores do sistema de esteiras desenvolveram inúmeros limitadores relacionados ao trabalho. A ideia era manter o trabalhador fixo em um local, onde o mesmo não necessitaria “perder tempo” deslocando-se no interior da fábrica e assim o seu tempo de produção também seria maior (DONKIN, 2004, p.167).

Segundo Mota e Braick (2002), a Revolução Industrial desenvolveu-se baseada na indústria metalúrgica e na siderúrgica. Foi também na revolução industrial que o homem tornou-se “acessório da máquina”. Nesta fase, também as mulheres e crianças aderiram às fábricas na perspectiva de diminuir os custos de mão de obra. Trabalhava-se em torno de 12 e 14 horas diárias. (MOTA e BRAICK, 2002).

Esses autores mencionam que no século XVIII, na primeira fase da Revolução Industrial, o trabalho das crianças era preferido ao do adulto, pois a mão-de-obra era mais fácil de manusear – domesticar, possuíam maior facilidade de aprendizado, os salários eram menores e cumpriam as ordens sem questionar (MOTA e BRAICK, 2002).

Porém, no final do século XVIII e início do XIX, ocorreram disputas entre os trabalhadores e a burguesia industrial em função das péssimas condições de trabalho e remuneração, bem como melhorias no processo produtivo como diminuição da jornada de trabalho e melhores condições de trabalho para as mulheres e crianças (MOTA e BRAICK, 2002).

Os séculos passaram e o trabalho e suas questões continuam a perpetuar as esferas do tempo. Muita coisa modificou-se, inúmeras alterações atingem a questão do trabalho, entre elas a questão dos empregos. Essas ocorrências também provocaram mudanças nas contratações da mão de obra, nas relações de trabalho e no controle sobre o processo de trabalho (SANTANA e RAMALHO, 2004).

Segundo Mattoso (1995), todas as Revoluções Industriais foram importantíssimas para a construção do processo de trabalho que se possui hoje. Porém, a Terceira Revolução Industrial traz mudanças para o trabalho no âmbito do trabalhador, pois interfere nos processos de trabalho, no mercado de trabalho, na divisão do trabalho e nas relações entre os sindicatos e negociações coletivas de trabalho.

Outra questão importante que surge é a fragmentação dos processos de trabalho e a insegurança nos processos que o cercam, criando uma rede de desigualdades e exclusão social geradas pelo trabalho (MATTOSO, 1995).

Diferentes formas de insegurança no trabalho refletem sob diferentes prismas um mesmo problema: a liberação de tempo de trabalho em escala social em meio à ofensiva do capital reestruturado. Desemprego, trabalho parcial ou com tempo determinado, salários cada vez mais limitados ao tempo de trabalho individual (Mattoso, 1995, p. 110).

Da mesma forma, Albornoz (2006) reafirma que o trabalhador encontra-se, pela forma como o trabalho é conduzido, em um processo de exploração, em que o seu trabalho está vinculado à produção de riquezas. Cattani (2006) compartilha da mesma posição quando menciona que o trabalho está integrado no sistema capitalista e é destinado a transformação de algo em um produto que possua valor.

Para Frigotto (2006), a transição do feudalismo para o capitalismo não libertou o homem da opressão, da submissão e das desigualdade de classes, fazendo com que as ideias de uma sociedade livre e igualitária ficassem cada vez mais distantes.

2.2 O Papel da Escola na Formação do Trabalhador

Com a divisão dos homens em classes, também ocorre uma divisão na educação. Surge a escola para a classe dominante onde os alunos podem dedicar-se exclusivamente aos estudos. Por outro lado, a educação da maioria (trabalhadores) ocorre juntamente com o processo de trabalho (ENGUIITA, 1989).

A educação do povo sempre trouxe consigo inúmeras questões. Muitos acreditavam que a educação era o melhor meio para “amansar” o homem, outros defendiam que não era necessário ensinar a ler e escrever pessoas que apenas necessitavam aprender a manusear os instrumentos de trabalho, e outros ainda acreditavam que a educação era necessária, porém, ensinar cautelosamente para que estas pessoas não passassem a questionar/desejar o que não lhes era confiada (ENGUIITA, 1989).

A escola passou a ter papel importantíssimo para a indústria. De acordo com Enguita (1989), a escola consegue incorporar nos jovens, através da educação, um comportamento adequado para a indústria, configurando na disciplina.

Quando se aborda a questão da educação, Marques (2006) traz o pensamento de Marx, em que o mesmo acredita ser impossível pensar educação desvinculada da situação socioeconômica de determinada sociedade. A partir disso, a educação tem também como referência o trabalho produtivo, a preparação profissional aliada à instrução científica.

As questões relacionadas ao trabalho e à educação do indivíduo estão diretamente relacionadas. É o que se visualiza na leitura sobre questões da educação na sociedade brasileira:

Quando a educação se tornou um requisito importante para a ação de ideologização e produção de mão-de-obra mais qualificada, a elite brasileira, que buscava na Europa a educação de seus filhos, ampliou as oportunidades escolares de modo a instrumentalizar a população por meio do processo educativo. A educação foi sendo dada à medida que se tornava necessária para a subsistência do sistema dominante. Ela só se configurou como direito a partir da organização dos movimentos populares revolucionários (MARQUEZAN, 2007. p. 51).

Segundo Enguita (1989), no século XVIII, ocorreu um processo de disciplinamento das crianças através do trabalho. Acreditavam que a criança poderia tornar-se melhor através do mesmo.

[...] quando essas crianças tiverem quatro anos, serão enviadas a uma casa de trabalho rural e, ali, ensinadas a ler por duas horas ao dia e mantidas plenamente ocupadas o resto de seu tempo em qualquer manufatura da casa [...] (ENGUIITA, 1989, p. 109).

No final do século XVIII e a primeira metade do século XIX, a máquina passou a desenvolver a atividade do homem, uma nova reorganização nas relações sociais foi

necessária e a escola passou pela sua “Revolução Educacional”. Se no século XVIII a obediência era fundamental, no século XIX buscava-se incorporar na vida do homem a questão do tempo (pontualidade/regularidade), pois uma vez entendida a questão da pontualidade, quando fosse trabalhar também respeitaria as regras de tempo impostas pela indústria. (ENGUITA, 1989).

De acordo com Frigotto (2000), o capital, através da educação, subordina os menos providos (trabalhadores) às demandas do mercado de trabalho, a fim de torná-los “tecnicamente, social e ideologicamente” aptos para o trabalho:

a educação é, antes de mais nada, desenvolvimento de potencialidades e a apropriação de “saber social” (conjunto de conhecimentos e habilidades, atitudes e valores que são produzidos para dar conta de seus interesses e necessidades). Trata-se de buscar, na educação, conhecimentos e habilidades que permitam uma melhor compreensão da realidade e envolva a capacidade de fazer valer os próprios interesses econômicos, políticos e culturais” (FRIGOTTO, 2006, p. 26 apud GRZYBOWSKI).

Nosella (2007) também acredita na íntima relação existente entre trabalho e educação, pois estão interligados em função da sobrevivência humana. Questões formadoras de personalidade, como valores, hábitos, gostos, habilidades e competências convertem numa teoria educacional através do surgimento da indústria.

2.3 Trabalho e a Formação das Pessoas com Deficiência

Se a sobrevivência humana está fortemente vinculada à relação que existe entre o trabalho e a educação, e inúmeros são os obstáculos encontrados pelos trabalhadores que buscam um lugar no mercado de trabalho, a realidade vivenciada pelas Pessoas com Deficiência, as quais buscam também uma colocação no mercado de trabalho, apresenta dificuldades ainda maiores.

Existe um perceptível crescimento da presença das pessoas com deficiência nas ruas e espaços públicos. Essas pessoas, ao longo do tempo, estão ganhando mais autonomia. Inúmeros avanços aconteceram em diversas áreas de acesso à educação e nas comunicações, como também na tecnologia e na informática, que têm ampliado as condições de participação das Pessoas com Deficiência no mundo do trabalho e na vida social. Afinal, a

inserção no mercado de trabalho e de consumo é parte de um resgate maior: o da cidadania (INSTITUTO ETHOS, 2002).

A questão das PcD e a civilização traz, na sua trajetória histórica, muitos momentos de extrema exclusão social. Alguns povos antigos, por exemplo, matavam as Pessoas com Deficiência por considerá-las um atraso e empecilho ao desenvolvimento e segurança dos grupos (ROSA, 2003). Havia os que também os protegiam em função de acreditarem que os deuses ficavam felizes, tornando-se um tipo de amuleto. Somente na Idade Média começaram a ser criadas casas de amparo às PcD. No século XIX, com a divisão do trabalho, o deficiente passou a ser visto sob a ótica médica e educacional, criaram-se bengalas, cadeiras de rodas, muletas, o código de Braille, entre outros. Mas apenas no século XX, após as guerras mundiais, intensificaram-se as ações e os projetos que abordavam a reabilitação desse indivíduo.

Segundo Savagnago (2006), foi após a Revolução Industrial que as pessoas com deficiência passaram a ter uma aceitação maior pela sociedade, pois não eram apenas as epidemias e alterações genéticas as únicas causas da deficiência, mas também o trabalho com as suas situações precárias começaram a mutilar os trabalhadores.

As Pessoas com Deficiência passaram por um longo processo histórico de inclusão em todas as esferas da sociedade. Segundo Oliveira, Araújo e Romagnoli (2006), somente quando a sociedade assume o modelo individualista é que as PcD passaram a ser reconhecidas como indivíduos, o que possibilitou o processo de inclusão.

Os mesmos autores mencionam que a inserção só foi iniciada porque a ciência moderna passou a desenvolver estudos com os sujeitos com deficiência, deixando de lado a condição de diferente e também de alvo das ações de caridade.

Para as PcD, o trabalho possui significados semelhantes aos demais trabalhadores. O trabalho significa para eles uma “atividade salarial” e uma posição social, a qual gera sentimentos de “valorização pessoal, conquista do direito de trabalho, capacidade de contribuir com a renda familiar” (OLIVEIRA, ARAÚJO e ROMAGNOLI, 2006, p. 82).

Maciel (2000) reafirma que se faz necessário mudar a leitura que se tem sobre as PcD, onde o pensar discriminatório deve ser abolido e a PcD deve ser vista através das suas potencialidades e não apenas pelas suas deficiências. Porém, esses indivíduos encontram dificuldades em várias esferas da sociedade e não apenas na educação e no trabalho. Os empecilhos encontram-se no acesso à saúde, aos programas sociais, ao transporte, ao lazer e à cultura, entre outros.

As crianças com algum tipo de deficiência, ao ingressarem na escola, deverão passar pelas dinâmicas escolares que são o ambiente de aprendizagem, a interação aluno-professor e interação aluno-aluno. É somente a partir disso que a inclusão escolar de fato se estabelece (MACIEL, 2000). Podemos trazer essa dinâmica também para o campo do trabalho, onde o aprendizado se dá tanto na interação com as normas e procedimentos do processo produtivo quanto na interação com as chefias e colegas de trabalho. Somente assim as PcD, de fato, serão cidadãos produtivos e participantes.

Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), o Brasil possui mais de 24 milhões de pessoas com deficiência, as quais encontram-se fora dos processos de inserção social. Essa falta de participação na sociedade resulta também em uma baixa escolaridade e conseqüentemente dificuldades de acesso ao mercado de trabalho (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 2007).

A inclusão social é um processo que contribui para a construção de um novo tipo de sociedade através de transformações, pequenas e grandes, nos ambientes físicos (espaços internos e externos, equipamentos, aparelhos e utensílios, mobiliários e meios de transporte) e na mentalidade de todas as pessoas, portanto também da própria Pessoa com Deficiência (FLESCH, 2003 apud SASSAKI, 1997, p. 42).

Para se conseguir atingir a meta de uma sociedade inclusiva, o processo de integração escolar é primordial. O Ministério de Educação e Cultura (MEC), no texto sobre a Política Nacional de Educação especial, diz que:

a integração é processo gradual e dinâmico que pode tomar distintas formas de acordo com as necessidades e habilidades dos alunos. A integração educativa-escolar refere-se ao processo de educar-ensinar, no mesmo grupo, as crianças com ou sem necessidades educativas especiais, durante uma arte ou na totalidade do tempo de permanência na escola. (FLESCH, 2003, p. 17).

Flesch (2003) afirma que a inclusão educacional de pessoas com deficiência passa por fases de “exclusão, segregação institucional, integração e inclusão”. As Pessoas com Deficiência eram excluídas tanto da sociedade quanto da família. Era muito comum o indivíduo ser “internado” em instituições religiosas ou filantrópicas, as quais não possuíam tratamento adequado.

Para Nogueira e Fumes (2007), a proposta de educação das PcD também já estava presente nos ideários liberais do Brasil, nos movimentos compostos por médicos, advogados e professores; nas primeiras décadas do século XX, ocorreram avanços na política pública de educação para pessoas com deficiência.

2.4 Mercado de Trabalho, Legislação e as Pessoas com Deficiência

Tanto a Lei 7.853/89 como o Decreto 3.298/99 abordam aspectos importantes que viabilizam as atividades dentro das sociedades onde as PcD convivem, estabelecem o exercício dos direitos individuais e sociais e sua integração com a sociedade, abrangendo o que podemos definir como direito das pessoas com deficiência. De acordo com a legislação, toda a pessoa com deficiência tem o direito à educação, à saúde, ao trabalho, ao lazer, à previdência social, ao amparo à infância e à maternidade, entre outros (BRASIL, 1999).

Dentro dos quesitos de contratação, as empresas enfrentam, do seu ponto de vista, um obstáculo quanto à questão da educação das Pessoas com Deficiência. A grande maioria não teve acesso à escolarização adequada, sendo os conhecimentos adquiridos oriundos do apoio da família e da comunidade. Ziliotto e Simionatto (2009) mencionam a grande diferença que existe na escolarização das PcD, onde, segundo as autoras, apenas 7,19% “são alfabetizados, contra 84,30% da população não deficiente”. Essa desigualdade é imensa e se perpetua depois no campo do trabalho.

Areosa (2004) afirma que existe uma falta de conhecimento em relação às capacidades laborativas das PcD, as quais são diversas. No entanto, salienta que as questões de inserção no mercado de trabalho não estão relacionadas apenas aos conhecimentos técnicos desses indivíduos, existindo outros problemas que inviabilizam o acesso ao mercado de trabalho, entre eles as condições de moradia e transporte.

A escola especial possui um papel importante para as Pessoas com Deficiência, pois acredita-se que ela desenvolva um sentimento de adesão aos processos sociais, incluindo-se o trabalho. Por sua vez, o trabalho desencadeia uma rede de aprendizagem que acaba por contribuir para o desenvolvimento da PcD (AREOSA, 2004).

Uma consideração importante que os autores acima citados fazem é que os problemas das Pessoas com Deficiência não estão neles e sim na sociedade que lhes coloca impedimentos, atribuindo-lhes desvantagens e incapacidades e agindo de forma puramente assistencialista.

Araújo e Schmidt (2006) ressaltam ainda que, segundo suas pesquisas, as dificuldades em se contratar as PcD está relacionada às questões de baixa escolaridade, pouca qualificação profissional, problemas de conduta das mesmas e oferta de mão-de-obra reduzida.

Entende-se que existe uma lacuna que separa a Pessoa com Deficiência do mercado de trabalho, onde todo o processo é fragilizado em função da escolarização do indivíduo. A partir disso, questiona-se: qual o papel das empresas no processo de inserção das Pessoas com Deficiência no mercado de trabalho? Para Tanaka e Manzini,

[...] Ela não teria a função de promover a preparação desse trabalhador [...]? [...] o empregador espera que o empregado com deficiência já esteja totalmente preparado para assumir uma função, se eximindo de responsabilidade de sua formação em serviço [...] a visão da mão de obra qualificada como reserva de mercado se aplicaria também no caso do empregado com deficiência [...]. (TANAKA E MANZINI, 2005, p. 285).

Silva (2006) enfatiza que a profissionalização está no centro da “articulação assumida entre trabalho e inclusão/exclusão social”, onde se entende que o direito ao trabalho não é apenas uma estratégia para a inserção das PcD, mas sim um direito que as mesmas possuem enquanto cidadãs. Assim, o trabalho assegurado propicia-lhes condições de sobrevivência.

A inserção da PcD no mercado de trabalho é uma oportunidade de transformação da sua realidade, o que certamente repercute também em uma melhor qualidade de vida, e é nessa perspectiva que Del Prette, Pereira e Del Prette (2008) afirmam que o trabalho traz

recompensas para os indivíduos com deficiências, fazendo com que muitos optem por um emprego ao invés de se manterem com os auxílios assistenciais. Isso tudo porque o trabalho desperta a sensação de pertencimento.

Para Del Pettre, Pereira e Del Pettre (2008), quando se pretende fazer qualquer inserção de uma PcD no mercado de trabalho é necessário que se tenha a dimensão das dificuldades que serão enfrentadas por esses profissionais, entre as quais a necessidade de se acompanhar a adaptação do trabalhador e as questões emocionais envolvidas neste contexto, uma vez que o trabalho, para a PcD, está diretamente ligado às questões de identidade e desenvolvimento.

Uma sociedade que possibilita oportunidades para todos sem discriminação é a idealização de muitos. As Pessoas com Deficiência, na sua grande maioria (80%), possuem a deficiência desde crianças, ou então adquiriram na adolescência (BITENCOUT, GUIMARÃES e SAURIN, 2000).

É visível o avanço na direção da profissionalização das PcD na legislação. No entanto, as contratações nem sempre são compatíveis com o potencial desses trabalhadores.

Para dar conta da população de PcD sem trabalho, o Governo Federal editou o Decreto n. 3.298, que regulamenta a Lei n. 8.213/91, conhecida como a Lei das Cotas. No entanto, é comum que algumas empresas, quando contratam a PcD, o fazem porque são obrigadas pela legislação e as mesmas são colocadas para trabalhar em “setores marginalizados”.

A Lei n. 8.213/91 estabelece, em seu art. 93, a obrigatoriedade da inserção de Pessoas com Deficiência no quadro funcional das empresas que possuem mais de 100 empregados. O não cumprimento dessa cota pode resultar em penalidades legais.

A cota discriminada de Pessoas com Deficiência depende do número geral de empregados que a empresa possui, na seguinte proporção (Brasil, 1991):

I – de 100 a 200 empregados	2%
II – de 201 a 500 empregados.....	3%
III – de 501 a 1.000 empregados.....	4%
IV – de 1.001 em diante	5%

Na perspectiva do mercado de trabalho, Omote (1996, p. 131) salienta que para ocorrer a inserção no trabalho não são as exigências que devem ser diminuídas e sim adequar as tarefas com a pessoa que irá executar determinada atividade, “ajustando assim o ambiente à natureza” da PcD.

Anache (1996), em pesquisa que aborda a integração das PcD no mercado de trabalho, destaca alguns condicionantes, que são: o pequeno número de PcD atuantes no mercado de trabalho, a questão da deficiência que constitui uma mão de obra com custo muito inferior aos não deficientes e a falta de formação para o indivíduo com deficiência, todos esses fatores que interferem na integração da PcD.

A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (2007) define que as PcD são as que possuem impedimentos de longo prazo. Esses impedimentos podem ser de ordem física, mental, intelectual e sensorial, podendo obstruir a participação plena e efetiva desse indivíduo na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

É necessário conscientizar toda a sociedade, inclusive as famílias, sobre as condições das pessoas com deficiência e fomentar o respeito pelos seus direitos. Não é mais aceitável relações de preconceito e atos de violência contra essa parcela da população. As Pessoas com Deficiência possuem capacidades de desenvolvimento dentro de seus limites, desde que capacitadas e orientadas adequadamente (BRASIL, 2007).

A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (2007), aborda a questão da educação e do direito ao Trabalho e Emprego nos seus artigos 24 e 27. Segundo o documento, a educação é direito de todas as pessoas com deficiência sem nenhum tipo de discriminação e com base na igualdade de oportunidades. É através da educação que se pretende pleno desenvolvimento do potencial humano e do senso de dignidade e autoestima, além do fortalecimento do respeito pelos direitos humanos, pelas liberdades fundamentais e pela diversidade humana.

A educação também é necessária para que a Pessoa com Deficiência tenha as suas habilidades físicas e intelectuais desenvolvidas, e, conseqüentemente, participe efetivamente de uma sociedade livre. Para tanto, essa educação deve ser inclusiva, de qualidade garantida e igualdade de condições com as demais pessoas na comunidade em que vivem.

Para que de fato essa igualdade de acesso ocorra, tanto no sistema de ensino como na vida em comunidade, é necessário que o aprendizado do Braille seja difundido, assim como uma escrita alternativa, modos, meios e formatos de comunicação. A língua de sinais também se faz necessária na mesma escala de prioridade. Tudo isso incorporará a conscientização da deficiência e a utilização de formatos apropriados de comunicação aumentativa e alternativa, assim como técnicas e materiais pedagógicos como apoios.

No que se refere às questões de trabalho e emprego, a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (2007) defende o direito das pessoas com deficiência ao trabalho, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. Esse direito abrange o direito à oportunidade de se manter com um trabalho de sua livre escolha ou aceitação no mercado laboral, em ambiente de trabalho que seja aberto, inclusivo e acessível a pessoas com deficiência. Nos ambientes de trabalho é proibida a discriminação baseada na deficiência com respeito a todas as questões relacionadas com as formas de emprego, inclusive condições de recrutamento, contratação e admissão, permanência no emprego, ascensão profissional e condições seguras e salubres de trabalho.

Também é direito das PcD condições de igualdade com as demais pessoas, às condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo iguais oportunidades e igual remuneração por trabalho de igual valor, condições seguras e salubres de trabalho, além de reparação de injustiças e proteção contra o assédio no trabalho, direitos trabalhistas e sindicais. Outra questão importante é possibilitar às pessoas com deficiência o acesso efetivo a programas de orientação técnica e profissional e a serviços de colocação no trabalho e de treinamento profissional.

As Pessoas com Deficiência também devem possuir acesso a oportunidades de trabalho autônomo, empreendedorismo, desenvolvimento de cooperativas e estabelecimento de negócio próprio, além de vagas de emprego em setor público. As adaptações no local de trabalho e reabilitação profissional também devem ser consideradas (BRASIL, 2007).

Mesmo com a tecnologia avançada, grande parte das Pessoas com Deficiência se encontra em dificuldades para ter acesso à educação, sendo vítimas também das políticas públicas que negligenciam as pessoas e a acessibilidade urbana.

A inserção no mercado de trabalho ainda está longe do idealizado pelas PcD. Muitas vezes as oportunidades estão na categoria dos subempregos, onde geralmente o empregador vê a pessoa dita diferente como uma pessoa incapaz, quando deveria observar aquilo que eles podem e têm condições de realizar. O sistema capitalista espera que as PcD tenham as mesmas capacidades das pessoas com deficiência, na medida em que a produção está organizada para um padrão de trabalhador.

2.5 O Mundo Empresarial e a Contratação das Pessoas com Deficiência

A exclusão social das pessoas com deficiência pode ser amenizada com a inserção no mercado de trabalho. Essa inserção faz parte de um esforço cooperado entre empresa, necessidades individuais, sociedade e responsabilidades legais, viabilizando assim uma sociedade mais flexível e aberta às diferenças (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 2007).

Na luta pelo reconhecimento das potencialidades das pessoas com deficiência, evidencia-se o processo histórico de exclusão. Foi através da Revolução Francesa, em 1789, que se iniciou a discussão acerca do termo cidadania. Porém, a exclusão econômica encontrada na maioria da população transformou-se em seu maior impedimento, apesar da vontade da minoria ter sido reconhecida após a Segunda Guerra Mundial (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 2007).

Foi através da preocupação com o crescimento e desenvolvimento do país que a pauta de melhorar a educação para se ter um trabalhador mais qualificado tomou conta das discussões entre empresas, órgãos governamentais e não-governamentais (KOBBER, 2004).

Na atualidade, o tipo de qualificação adquirida pelo trabalhador – aquela adquirida com o tempo de trabalho – não é mais suficiente para mantê-lo competitivo e atuante. Porém, este contexto traz também outra questão que deve ser avaliada: o que se entende por qualificação profissional? Para o autor, essa também é uma questão “chave”, pois articula o trabalhador com diversas esferas culturais e pessoais. O aumento somente da escolaridade não oportuniza mais empregos, pois é necessário também mudanças no cenário político-econômico (KOBBER, 2004).

Para as empresas, não basta que o trabalhador “apenas” desenvolva o seu trabalho. É necessário também que ele pense, reflita e crie outras maneiras de trabalhar ou que melhore os padrões de desenvolvimento de suas atividades (KOBBER, 2004).

Para Gorz (apud Deluiz, 1982), as inovações tecnológicas que ocorreram serviram de alicerce para um tipo de “desqualificação do trabalhador”, pois esse novo método de realizar o trabalho eliminou das linhas de produção os chamados “tempos mortos”, mas também “amarrou os operários aos seus postos”, afastando assim o trabalho do trabalhador e, conseqüentemente, aumentando a subordinação do trabalho ao capital.

Deluiz (1995) diz que é possível aumentar a participação do sujeito na sociedade com novos espaços de trabalho, onde ocorram mudanças tecnológicas e organizacionais e a integração dos diferentes saberes na esfera do trabalho e da cidadania.

O desenvolvimento da ciência e a constante expansão no sistema de ensino estão impulsionando a busca por novos conhecimentos e habilidades. Todas essas mudanças finalizam no mercado de trabalho, espaço em que os conhecimentos técnicos, as habilidades comunicativas e organizacionais estão entre as mais procuradas pelo empregador. Isso ocorre porque essas qualificações conseguem elevar a produtividade, tanto de bens quanto de serviços. Deluiz (1995) menciona que,

a formação dos indivíduos vincula-se às discussões sobre as relações entre trabalho e educação e suas mediações entre as exigências do processo produtivo e as necessidades humanas de realização e emancipação (DELUIZ, 1995. p.174).

A formação é também uma forma de socialização que ocorre com o indivíduo, pois além de prepará-lo para o mercado de trabalho supre necessidades que se encontram além do sistema produtivo. São diversos os tipos de formação que podem ocorrer, tanto nas escolas como nas empresas e sindicatos.

O termo “formação”, vai muito além das questões do trabalho, pois envolve o trabalhador e todas as capacidades numa forma de processo emancipatório pessoal e coletivo. A formação não se volta apenas para a qualificação do posto de trabalho, mas para um grupo que mantém os conhecimentos direcionados para o princípio da polivalência (DELUIZ, 1995).

Ainda segundo Deluiz (1995, p. 194), a formação, numa perspectiva marxiana, deve desenvolver o indivíduo para que ele reflita também sobre a “esfera política”, refletindo sobre as questões de poder e não só nas empresas. Pois, se for possível integrar essa dimensão profissional à política, a educação será a “consciência do sujeito socialmente responsável”.

Dentre os perfis mais desejados de trabalhadores do mercado de trabalho, encontra-se o que consegue unir competências técnicas, metodológicas e sociais, para assim conseguirem-se trabalhadores de amplas capacidades de assimilação de dados, resposta rápida e precisão em situações complexas.

Entretanto, uma das questões mais problemáticas do século XXI é o desemprego. Um dos motivos é a globalização dos mercados, a qual faz com que as empresas aumentem o grau de exigência dos seus funcionários. Assim, Araújo e Schmidt (2006, p. 243) mencionam que as empresas requerem “trabalhadores cada vez mais capacitados profissionalmente, tanto no que se refere à escolarização quanto à especialização para o desempenho de funções técnicas”. Dessa forma, evidencia-se mais uma das dificuldades de acesso da PcD ao mercado de trabalho.

No processo de inserção da PcD no mercado de trabalho, o ideal, segundo Araújo e Schmidt (2006), seria que os empregadores e as instituições formadoras e as próprias PcD direcionassem as suas forças para as questões de qualificação, produtividade e competitividade para o trabalho.

A implementação de programas de formação e o cumprimento de políticas de ação afirmativa esbarram em dificuldades de ordem prática que nem sempre são identificadas ou estudadas a tempo pelos agentes envolvidos (ARAÚJO e SCHMIDT, 2006, p. 244).

Quando se fala em cidadania, respeito à dignidade humana e igualdade para todos, evidencia-se que na esfera das Pessoas com Deficiência esses princípios não se aplicam eficazmente. Em virtude dessas diferenças e com base em todos os esforços despendidos para assegurar mercado de trabalho digno para as pessoas com deficiência, surge a Lei 8.213, de 24 de julho de 1991, criando normas de inclusão social que variam de 2% a 5% de PcD por número de trabalhadores, como já citados no tópico anterior.

Nos concursos públicos, o percentual de vagas destinado às pessoas com deficiência fica entre, no mínimo, 5% e, no máximo, 20% das vagas oferecidas, de acordo com a Lei 8.112/90 (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 2007).

A dificuldade de inserção das Pessoas com Deficiência no mercado de trabalho possui uma dimensão mundial, não sendo uma realidade apenas brasileira, em que vários países também adotaram o método de inserção no mercado de trabalho por cotas.

Já no âmbito da formação profissional para o trabalho, o mesmo é abordado como fundamental por parte do governo, tanto na existência de cursos regulares voltados à formação profissional como no surgimento e manutenção de empregos, na execução de ações eficazes as quais propiciam a inserção tanto em empresas públicas como privadas (BRASIL, 1999).

No capítulo III, art 6. do Decreto 3.298/99, é apontado como diretriz da Política Nacional para a Integração da Pessoa com Deficiência o estabelecimento de mecanismos que acelerem e favoreçam a inclusão social da pessoas com deficiência, o respeito às suas peculiaridades em todas as iniciativas governamentais, a ampliação das alternativas de inserção econômica e a qualificação profissional e a incorporação no mercado de trabalho (BRASIL, 1999).

Segundo Tanaka e Manzini (2005), embora a legislação para a inserção das Pessoas com Deficiência no mercado de trabalho tenha repercutido positivamente, ainda existe uma grande parcela destes indivíduos sem trabalho. Um fator que repercute diretamente na contratação da PcD é a falta de “formação e qualificação profissional” que os qualifique para as reais necessidades do mercado de trabalho.

Ao analisar a questão da inclusão no mercado de trabalho, verifica-se que as empresas possuem alguns critérios para realizar esse processo. Os critérios geralmente são: 1º grau completo, experiência anterior, curso de qualificação na área de atuação, disponibilidade e, em alguns casos, até o 2º grau é solicitado (TANAKA e MANZINI, 2005).

Figueiredo (2009) diz que o nível de escolaridade é um dos motivos para a pouca empregabilidade da PcD. A maioria das pessoas com deficiência no Brasil tem pouca escolaridade, como relevam os dados do IBGE, segundo o qual apenas 62,03% são alfabetizadas. Assim, a preparação para o trabalho também torna-se precária. Muitos que interromperam os estudos ainda no ensino fundamental ou seguem estudando a passos lentos estão desempregados e praticamente sem grau de competitividade para obter um emprego formal com registro, benefícios e garantias trabalhistas.

Cattani (2006) reforça que a qualificação profissional do indivíduo envolve todos os processos educativos, onde o mesmo desenvolve os conhecimentos teóricos e práticos para a produção de bens e serviços.

Devido à importância da formação profissional para as Pessoas com Deficiência, a Superintendência Nacional do Trabalho e o SENAC de Minas Gerais (MG) promoveram, no início de dezembro de 2010, um Seminário de Educação e Mercado de Trabalho para Pessoas com Deficiência, com o objetivo de promover a reflexão junto a educadores, empresários e sociedade em geral. Os assuntos foram a empregabilidade desse segmento da população, os avanços educacionais, a dinâmica dos processos seletivos e os trabalhos de instituições dedicadas à inclusão.

Esse trabalho de formação profissional segue com o intuito de diminuir as negativas por parte dos empresários que alegam não conseguir PcD capacitadas no mercado de trabalho e, por isso, não conseguem fazer as contratações estipuladas pela Lei das Cotas. Esses órgãos criaram um projeto piloto de aprendizagem para Pessoas com Deficiência no mercado de trabalho. Esse projeto pretende incentivar a educação profissional através da aprendizagem/qualificação de pessoas com deficiência, o que, segundo seus idealizadores, irá facilitar o emprego dessas pessoas, melhorando sua qualidade de vida e a da comunidade em que vivem. Para o Ministério do Trabalho, esse projeto de habilitação profissional seria:

o processo destinado a propiciar à pessoa com deficiência, em nível formal e sistematizado, aquisição de conhecimentos e habilidades especificamente associados a determinada profissão ou ocupação. (art 28, § 3º, do Dec. 3.298/1999).

Esse projeto, que visa a aprendizagem na empresa, permite, além de um treinamento ampliado, que as PcD possuam a oportunidade de serem avaliadas mais cautelosamente em

relação às suas potencialidades e habilidades. Para a PcD, este trabalho oportuniza também que ela consiga confiar e demonstrar o seu potencial.

2.6 A Pessoa com Deficiência e as Relações de Trabalho: na busca de condições de igualdade

Com o aumento constante do combate ao preconceito, muitas empresas têm valorizado a eliminação das práticas preconceituosas no ambiente de trabalho, sendo essa eliminação um componente positivo da integração social que destaca as capacidades de cada indivíduo (INSTITUTO ETHOS, 2002).

Em estudo realizado por Araújo e Schmidt (2006), foram identificados os motivos que levam as empresas a contratarem PcD. Aparece, em primeiro lugar, a obrigatoriedade em função da Lei de Cotas, seguido de políticas de responsabilidade social das empresas e, por último, a questão das PcD atenderem às exigências compreendidas no cargo e a consciência da necessidade de inclusão no mercado de trabalho.

Segundo Carvalho-Freitas (2009), os estudos sobre gestão das diversidades de pessoas com deficiência têm apontando três dificuldades. A primeira diz respeito à forma como os gestores veem a deficiência (e entendem os diferentes tipos de deficiência). A segunda seria a dificuldade que as empresas enfrentam para adequar o ambiente de trabalho para receber um funcionário portador de deficiência; a última é a necessidade crescente de avaliar a satisfação das pessoas com deficiência nos ambientes de trabalho (avaliar a qualidade de vida no trabalho).

A adoção de práticas que têm como objetivo dar condições de igualdade às pessoas com deficiência no ambiente de trabalho e as modificações espaciais no próprio ambiente são exemplos de ações de inserção e gestão que as empresas deveriam adotar ao contratar profissionais com deficiência.

As ações de adequação das condições e práticas de trabalho são elementos cuja presença ou ausência modificam a relação de forças entre pessoas com e sem deficiência nas organizações (CARVALHO-FREITAS, 2009 p. 125).

O estudo de Amaral (2006) destaca que o trabalho da PcD pode estar disposto nas seguintes modalidades: 1. Trabalho plenamente integrado (nenhuma alteração no ambiente); 2. Trabalho integrado (alguma alteração no ambiente); 3. Trabalho semi-integrado (alterações significativas) e 4. Oficina abrigada (todos são deficientes exceto a equipe de apoio).

Carvalho-Freitas (2009) cita ainda três fatores que se referem às ações de adequação, gestão, e ao trabalho em si, e que deveriam ser considerados pelas empresas ao contratar pessoas portadoras de deficiência:

- Fator 1 – Sensibilização: este fator focaliza a percepção das pessoas em relação às ações da empresa no sentido de sensibilizar as chefias e funcionários para a inserção de pessoas com deficiência e fornecer informações sobre saúde e segurança no trabalho às pessoas com deficiência contratadas.

- Fator 2 – Adaptações: este fator identifica a percepção das pessoas em relação às adequações nas condições e instrumentos de trabalho, realizadas pela empresa, para facilitar a inserção de pessoas com deficiência.

- Fator 3 – Práticas de RH: este fator indica a percepção das pessoas em relação à adequação das práticas de seleção, treinamento, promoção e transferência, realizadas pela empresa, com vistas a inserir as pessoas com deficiência (CARVALHO e FREITAS, 2009, p. 125).

A criação de práticas sociais inclusivas, nos dias atuais, é também uma estratégia de mercado, pois assim as empresas conseguem abordar todas as demandas e necessidades de “todos os segmentos sociais”. Em relação ao mercado de trabalho, as questões referentes à inserção das Pessoas com Deficiência na atividade laboral devem ser cercadas de alguns cuidados. Não se trata somente de contratar as PcD, mas também assegurar condições de interações com os demais funcionários, parceiros e clientes, para assim realmente pertencerem ao mercado de trabalho e se desenvolverem. (INSTITUTO ETHOS, 2002).

Conhecer os tipos de deficiência é fundamental para que a empresa possa se preparar para receber o trabalhador com deficiência. Assim, é possível oferecer a esse trabalhador um cargo condizente com suas capacidades e limitações. Mas essa é uma barreira que ainda precisa ser superada. A generalização dos tipos de deficiência ainda é muito comum entre a população de modo geral (CARVALHO-FREITAS, 2009).

A contratação de deficientes não deve ser vista apenas como um meio para melhorar a imagem da empresa, mas como um modo de oferecer trabalho a pessoas que têm sim as suas limitações, mas que também possuem habilidades que podem ser úteis à sociedade, desde que bem orientadas (CARVALHO-FREITAS, 2009).

Diante de toda essa discussão em relação às melhores formas de inserção de Pessoas com Deficiência no mercado de trabalho, faz-se necessário buscar uma definição mais precisa do significado de “deficiência”. O Decreto 3.298/99 apresenta uma descrição do que se considera por deficiência, deficiência permanente e incapacidade, como segue descrito abaixo:

I - deficiência - toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano;

II - deficiência permanente - aquela que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou ter probabilidade de que se altere, apesar de novos tratamentos; e

III - incapacidade - uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa portadora de deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem-estar pessoal e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida (BRASIL, 1999).

O Decreto 3.298/99, no art. 34, defende a inserção da Pessoa com Deficiência no mercado de trabalho, salientando que, conforme o grau de deficiência, a jornada de trabalho, bem como o ambiente de trabalho estão sujeitos a modificações e adaptações (BRASIL, 1999).

Essa legislação traz no seu contexto a reserva de vagas no mercado de trabalho para as PcD, como já citado anteriormente, bem como a necessidade da existência de oficinas preparatórias ao mercado de trabalho (BRASIL, 1999). No entanto, mesmo diante de todas essas legalidades, os gestores necessitam identificar as reais necessidades destas PcD.

Na inserção das Pessoas com Deficiência no mercado de trabalho, espera-se que a empresa não esteja apenas cumprindo com uma obrigação legal, mas que visualize essa inserção como uma política de responsabilidade social. Para tanto, é necessário que a empresa possua um programa estruturado de capacitação, recrutamento, seleção e

contratação. Após este processo inicial, a Pessoa com Deficiência deve ser acompanhada para melhor integração com os colegas e rotinas de trabalho.

As pesquisas sobre esta nova realidade nas organizações são necessárias, tanto para criticar as práticas existentes quanto para indicar possibilidades de introduzir outra lógica nas relações de trabalho, a lógica da inserção. Essa nova lógica tem como premissa substituir a busca por um homem ideal e padronizado pela adequação das condições e práticas de trabalho, de forma a acolher as diferenças (Carvalho-Freitas, 2009).

Muitas empresas, como era de se esperar, já evidenciam lucros ao contratarem as Pessoas com Deficiência. Primeiro por que conseguem influir positivamente nas questões de caráter tanto com seus funcionários, familiares e comunidades na qual a empresa está inserida, reforçando-se o espírito de equipe entre os funcionários e valores de coletividade. Segundo, além dessa questão ética, outro fator que tem chamado a atenção dos empresários é a questão de se obter benefícios. É o que demonstra pesquisa realizada pelo Instituto Ethos:

O prestígio que a contratação de pessoas com deficiência traz às empresas está bastante evidente na pesquisa Responsabilidade Social das Empresas – Percepção do Consumidor Brasileiro realizada anualmente no Brasil, desde 2000, pelo Instituto Ethos, jornal Valor e Indicador. Em 2000, 46% dos entrevistados declararam que a contratação de pessoas com deficiência está em primeiro lugar entre as atitudes que os estimulariam a comprar mais produtos de determinada empresa. Em 2001, essa continuou sendo a atitude mais destacada, com 43% dos consumidores entrevistados repetindo essa mesma resposta (INSTITUTO ETHOS, 2002, p. 20).

A satisfação, ou não, do trabalhador com deficiência em relação à qualidade de vida no trabalho está relacionada com as ações de gestão, com o conhecimento dos tipos de deficiência, valorização dos talentos e das habilidades do trabalhador com deficiência e adaptações do ambiente de trabalho.

Carvalho-Freitas (2009) preocupa-se também com a qualidade de vida no trabalho e com a satisfação das Pessoas com Deficiência em relação ao ambiente de trabalho e à função que desempenham. Segundo a autora, a qualidade de vida no ambiente de trabalho pode ser avaliada levando em consideração as seguintes questões: remuneração justa e adequada às funções exercidas, condições de saúde e segurança no trabalho, aproveitamento das habilidades dos talentos do trabalhador, integração social no ambiente de trabalho,

cumprimento das leis trabalhistas e das demais normas necessárias, equilíbrio entre vida profissional e vida pessoal e avaliação da importância do trabalho desempenhado e da imagem da empresa na comunidade e com relação a sua responsabilidade social.

Outro fato ainda muito comum nas empresas é a falta de políticas internas que incentivem e valorizem o trabalho das Pessoas com Deficiência, ao invés de práticas paternalistas e protecionistas.

Com relação aos setores de Recursos Humanos, Carvalho-Freitas (2009) afirma que existe a preocupação em promover seleções que ofereçam oportunidades para candidatos a uma vaga de trabalho, sejam eles com ou sem nenhum tipo de deficiência. As etapas de seleção que têm a participação de Pessoas com Deficiência são adaptadas conforme as necessidades dos candidatos. Só que esse trabalho não tem continuidade. Na maioria das empresas, depois que o profissional com deficiência é contratado, esse trabalhador não tem a oportunidade de participar de alguns treinamentos e capacitações em função da empresa não estar adaptada. É necessário que se desenvolva a percepção das pessoas de que o ambiente de trabalho necessita ser acessível a todos.

Caruzo e Menezes (2010) afirmam que as empresas privadas brasileiras ainda não estão preparadas para receber o profissional com deficiência. A deficiência ainda é vista como um fator que limita e até mesmo impede a realização da atividade profissional. Faltam conhecimentos sobre os diferentes tipos de deficiência e também sobre as tecnologias que ajudam na adaptação do ambiente de trabalho para receber esse trabalhador.

Em muitos casos, a contratação da Pessoa com Deficiência é vista apenas como uma forma de evitar a multa determinada pela lei de cotas. Por outro lado, algumas empresas se aproveitam da contratação de Pessoas com Deficiência para erguer a bandeira da responsabilidade social, esquecendo do que é realmente necessário para fazer a inclusão do deficiente no ambiente de trabalho.

Segundo Caruzo e Menezes (2010, p.10), “a sociedade e o mundo do trabalho ainda não percebem a Pessoa com Deficiência como um cidadão produtivo”. Para eles, a inserção da Pessoa com Deficiência começa ainda nos bancos escolares, para que esse cidadão tenha uma formação educacional e profissional que possibilite que ele busque oportunidades de

trabalho de acordo com a sua formação e habilidades, e que as empresas, por sua vez, o contratem porque confiam na formação que tiveram e na sua capacidade produtiva.

Caruzo e Menezes (2010) reforçam a falta de políticas educativas nas empresas. É necessário o desenvolvimento de programas educacionais que devem formar e capacitar gestores capazes de viabilizar o acesso da Pessoa com Deficiência às vagas oferecidas no mercado de trabalho, garantindo, assim, a acessibilidade a esse trabalhador. Acessibilidade não se refere apenas às barreiras arquitetônicas que dificultam o ir e vir das pessoas com deficiência, mas também às barreiras sociais que impedem ou dificultam o acesso à educação, trabalho e lazer.

Os autores citam seis tipos de acessibilidade que, de acordo com os mesmos, devem ser a base das diretrizes da inserção da Pessoa com Deficiência no mercado de trabalho:

- 1- acessibilidade arquitetônica: eliminação de barreiras físicas no ambiente de trabalho;
- 2- acessibilidade comunicacional: eliminação das barreiras que impedem a comunicação interpessoal, escrita ou virtual;
- 3- acessibilidade atitudinal: será o fim do preconceito e da discriminação da Pessoa com Deficiência no ambiente de trabalho. “A atitude de uma equipe em relação ao profissional com deficiência é determinante para o seu sucesso dentro da empresa”;
- 4- acessibilidade metodológica: tem como objetivo que as técnicas de ensino, trabalho e lazer sejam adequadas às necessidades da Pessoa com Deficiência. No caso do trabalho, o profissional de Recursos Humanos deve ser capaz de identificar as necessidades e habilidades de cada funcionário, ou candidato com deficiência, para melhor encaminhá-lo dentro da empresa;
- 5- acessibilidade instrumental: se refere à adaptação do ambiente de trabalho e das ferramentas utilizadas na realização das tarefas de cada função. Refere-se também à educação do profissional que vai capacitar o portador de deficiência e do próprio deficiente;
- 6- acessibilidade programática: a empresa deve ajudar na educação do cidadão consciente, promovendo mudanças de comportamento na empresa para eliminar barreiras e preconceitos, através da difusão de políticas internas e sociais. (Caruzo e Menezes, 2010, p. 15).

3 METODOLOGIA

3.1 A Pesquisa

O presente estudo pretende seguir as características gerais da pesquisa qualitativa. A pesquisa qualitativa, conforme a concepção de Goldenberg (2000), conserva a forma literal dos dados. As descrições das situações são detalhadas, mantendo o objetivo de compreender os indivíduos em seus próprios termos.

Leopardi (2001) considera que a pesquisa qualitativa está relacionada com o contexto social no qual o evento em estudo ocorre. Esse tipo de pesquisa valoriza a interação entre o pesquisador e o informante, para a pesquisa em questão.

É nesse sentido ainda que Tanaka e Melo (2004) agregam que a pesquisa qualitativa é muito bem empregada quando se trata de avaliar a dinâmica interna de um processo, ou então avaliar a atividade cujo objetivo está relacionado às mudanças de comportamento. Este tipo de leitura compreende os objetivos da pesquisa, pois abordará o trabalhador dentro do seu contexto laboral, retratando assim o seu universo.

O caráter da pesquisa é exploratório-descritivo, pois o objetivo é proporcionar uma visão geral acerca de determinados fatos que compõem o objeto de estudo. Esse caráter exploratório permite ao pesquisador elevar o seu grau de conhecimento a respeito dos problemas elencados (LEOPARDI, 2004).

Para Triviños (1990), as pesquisas exploratórias possuem a capacidade de compreender melhor determinado problema referente ao objeto de estudo, auxiliando-nos a encontrar elementos necessários para obter os resultados específicos.

3.2 O Local da Pesquisa

A pesquisa foi dividida em duas partes. Na primeira parte foi realizada a coleta de dados documental, a partir do que se realizou uma busca pelas empresas que possuem em seu quadro de funcionários Pessoas com Deficiência.

O primeiro momento da pesquisa ocorreu na Fundação Gaúcha do Trabalho e Ação Social (FGTAS/Sine) do município de Santa Cruz do Sul (RS), onde buscou-se identificar a oferta de trabalho para as Pessoas com Deficiência e também identificar o número de empregos para as PcD, assim como conhecer as empresas que possuem trabalhadores com deficiência. Essa primeira parte da coleta de dados ilustra o panorama da situação de emprego das Pessoas com Deficiência.

O segundo momento da coleta de dados ocorreu juntamente às empresas do mesmo município, as quais possuíam entre os seus trabalhadores Pessoas com Deficiência empregadas de acordo com a Lei Federal 8.213/91. A coleta de dados realizada nas empresas buscou cercar a problemática de estudo com três categorias diferentes de trabalhadores, sendo os entrevistados as Pessoas com Deficiência, o Coordenador de Setor e um representante do setor de Recursos Humanos.

Para a escolha das empresas onde as entrevistas seriam realizadas, foram selecionadas as empresas registradas juntamente a FGTAS/Sine, e que possuíam o maior número de PcD contratadas nos últimos cinco anos, ou seja, no período de 2005 a 2009.

Porém, essa estratégia não concretizou-se. Das seis empresas que mais vagas ofereceram para PcD, apenas uma empresa aceitou participar da pesquisa. Diante dessa baixa adesão dessas empresas (as que tinham maior número de vagas) fez-se contato com as demais empresas que, em algum momento, dentro do período de cinco anos, ofereceram vagas para Pessoas com Deficiência.

As entrevistas ocorreram em cinco empresas distintas, assim distribuídas:

Empresa	Ramo	N. de entrevistas
E1	Plásticos	3
E2	Borracha	3
E3	Fumageiro	2
E4	Financeiro	3
E5	Fumageiro	3
Total das Entrevistas		14

Tabela 1: Empresas participantes da pesquisa

3.3 Sujeitos da Pesquisa

O universo da pesquisa foi dividido em três grupos: a) Pessoas com Deficiência que tinham vínculo empregatício com a empresa pesquisada; b) coordenadores de setor onde os primeiros trabalham; c) representantes do setor de Recursos Humanos responsáveis pela contratação das Pessoas com Deficiência.

A amostra ficou compreendida em 14 entrevistados dos quais cinco foram as Pessoas com Deficiência, quatro coordenadores de setor e cinco representantes do setor de Recursos Humanos.

A seguir tabelas que ilustram o perfil dos entrevistados:

Empresa	Idade	Deficiência	Formação	Experiência Profissional Anterior
E1	20 anos	mental	Alfabetizada pela APAE	Sim
E2	45 anos	visual	2º grau completo	Não
E3	-	-	-	-
E4	29 anos	físico	Superior incompleto	Sim
E5	37 anos	físico	2º grau completo	Sim
	33 anos	mental	1º grau incompleto	Sim

Tabela 2: Grupo – Pessoas com Deficiência

Empresa	Idade	Tempo de Empresa	Formação	Função
E1	42 anos	22 anos	2º grau completo	Distribuidor de tarefas
E2	36 anos	16 anos	2º grau completo	Líder de produção
E3	43 anos	27 anos	Superior incompleto	Gerente de materiais e serviços
E4	28 anos	6 anos	Superior em administração e contábeis	Gerente administrativa
E5	-	-	-	-

Tabela 3: Grupo – Responsável pelo Setor

Empresa	Idade	Tempo de Empresa	Formação
E1	37anos	8 anos aproximado	Superior incompleto em administração
E2	32 anos	3 anos	Superior incompleto em psicologia
E3	34 anos	-	Psicologia e pós-graduação em avaliação psicológica
E4	40 anos	2 anos	Administração, pós-graduação em controladoria MBA em gestão empresarial
E5	25 anos	2 anos	Superior incompleto em administração

Tabela 4: Grupo – Representante de Recursos Humanos

3.4 Coleta de Dados

A coleta de dados foi dividida em duas partes, como já descrito anteriormente. Na FGTAS/Sine a coleta ocorreu entre os meses de abril e junho de 2010, na própria instituição, com o auxílio de um funcionário, em dias alternados conforme a demanda da unidade.

Foram pesquisados 333 registros no período de 01/01/2005 a 31/12/2009, os quais estavam compostos por 6 campos diferentes: nome do empregador, nome do trabalhador, tipo de deficiência, tipo de ocupação e resultado do encaminhamento, ou seja, se a vaga foi ou não preenchida e se havia alguma particularidade em relação à vaga.

A segunda parte da coleta ocorreu nas empresas no período entre agosto e novembro de 2010, em cinco empresas distintas. Primeiramente a intenção era realizar uma visita nas empresas a fim de conversar com algum integrante que fosse responsável pela contratação da PcD. No entanto, isso não foi possível em virtude das políticas internas das empresas, onde somente é permitida a entrada na empresa com contato já definido.

Em virtude, disso mudou-se a estratégia e o primeiro contato começou a ser feito via telefone, solicitando uma visita ou então o *e-mail* para poder explicar os objetivos da pesquisa e entregar a solicitação para realização da pesquisa formalizada pela pesquisadora. Mediante essa autorização, iniciou-se a busca pelas entrevistas.

No entanto, vale salientar que em três ocasiões foi realizada a visita de apresentação, ficando a data para início da coleta agendada. Duas empresas fizeram contato posterior

informando que não poderiam mais participar em virtude de suas políticas internas e outra reagendava a data da coleta, sempre alegando impossibilidade dos trabalhadores.

Porém, passada essa fase desanimadora de tentativas frustradas de entrevistas, as cinco empresas que gentilmente aceitaram participar da pesquisa mostraram-se extremamente acessíveis, dispostas a contribuir com as suas experiências e comprometidas com o tema.

Todas as entrevistas ocorreram nas dependências das empresas, em ambientes que preservavam a integridade da coleta. A ordem dos entrevistados variava de acordo com a disponibilidade deles, ficando a critério da empresa também escolher os participantes.

A abordagem inicial era a apresentação seguida da explicação dos objetivos da pesquisa para todos os participantes. Explicava-se também o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, onde o mesmo era assinado em duas vias pela pesquisadora e pelo entrevistado. As entrevistas seguiam um roteiro previamente estabelecido de acordo com cada categoria de entrevistado (ANEXO A, B, C).

Para todos os grupos foi utilizado como instrumento de coleta dos dados a entrevista semiestruturada. A escolha por esse tipo de entrevista é devido ao fato de que compõe-se de questões abertas, às quais não correspondem a uma relação fixa de perguntas e não forçam o respondente a enquadrar suas percepções em alternativas preestabelecidas (GIL, 1999).

Segundo Triviños (1990), a entrevista semiestruturada é um dos principais meios de coleta de dados para pesquisas qualitativas, pois a mesma valoriza a presença do pesquisador e o pesquisado possui uma maior liberdade para colocar suas vivências, enriquecendo o conteúdo coletado.

As entrevistas foram gravadas e posteriormente transcritas minuciosamente para depois serem analisadas. Segundo Triviños (1990), a gravação da entrevista permite obter todo o material fornecido pela pesquisa, sem o risco de perder alguma informação.

3.5 Procedimentos Éticos

Antes de dar início à pesquisa, o projeto foi encaminhado ao Comitê de Ética e Pesquisa (CEP), da Universidade de Santa Cruz do Sul – UNISC, para a devida aprovação sob o protocolo n. 2511/10.

A coleta de dados somente ocorreu após o sujeito pesquisado ter acesso ao Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (ANEXO D) e aceitar participar da pesquisa. O termo foi emitido em duas vias, uma para o pesquisado e outra para a pesquisadora.

Neste estudo, por se tratar de pesquisa com seres humanos, seguiu-se a normatização prescrita pela Resolução 196/96, do Conselho Nacional de Saúde - Ministério da Saúde. Assim, todos os sujeitos foram informados sobre os objetivos e as implicações do método de coleta de dados, com a possibilidade de desistirem da participação se assim entendessem necessário. Por outro lado, foi assegurada a possibilidade de conhecerem o conteúdo do estudo em qualquer fase do seu desenvolvimento, e, ao mesmo tempo, foram informados sobre a intenção da autora de publicar os resultados em periódicos ou eventos científicos da área da educação.

Foi garantido aos pesquisados o anonimato e o sigilo sobre as suas informações, bem como que nenhum prejuízo físico, social, moral e psicológico ocorreria durante o processo do estudo.

Para as Pessoas com Deficiência, o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido foi o mesmo porque nenhum dos pesquisados teve déficit de compreensão do assunto abordado, sendo o termo assinado pelos próprios entrevistados.

4 FORMAÇÃO PROFISSIONAL E A INSERÇÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

4.1 A Empregabilidade das Pessoas com Deficiência no Município de Santa Cruz do Sul (RS) Segundo Dados da FGTAS/Sine

A Fundação Gaúcha do Trabalho e Ação Social (FGTAS/Sine) é uma instituição vinculada à Secretaria da Justiça e do Desenvolvimento Social e atua na execução de políticas públicas voltadas para a geração de trabalho e renda, inclusão e desenvolvimento social. As demandas que são atendidas na instituição são referentes às intermediações de emprego e serviços, encaminhamentos de trabalhadores para as empresas, elaboração da carteira de trabalho, encaminhamento do seguro desemprego, qualificação profissional gratuita e também orientações aos artesãos. Geralmente os indivíduos que procuram os serviços da FGTAS/Sine são trabalhadores desempregados, autônomos, empresários, jovens sem experiência profissional, artesãos e Pessoas com Deficiência (FGTAS/Sine, 2008).

Em função da FGTAS/Sine ser uma referência em relação às demandas da comunidade em geral, foram coletados juntamente aos seus registros dados que demonstram os encaminhamentos efetuados pela instituição de Pessoas com Deficiência em Santa Cruz do Sul (RS). Em cinco anos foram feitos 333 encaminhamentos e 190 Pessoas com Deficiência conseguiram ser empregadas. Isso significa que apenas 38 pessoas foram empregadas por ano, um número muito pequeno em relação aos números de Pessoas com Deficiência em condições de conseguirem um trabalho. Segundo o IBGE (2000), esse número é de aproximadamente 24,6 milhões em todo o Brasil.

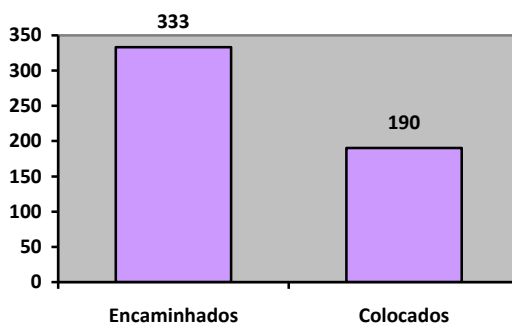


Gráfico 1 – Quadro dos Encaminhamentos

O combate ao preconceito e à discriminação são ações muito difundidas na atualidade. Entretanto, é muito difícil colocar essa questão em prática de forma efetiva, principalmente no ambiente de trabalho (FIGUEIREDO, 2009).

Para melhor compreender o que significa os mais diversos tipos de deficiência buscamos a sua definição. O Art. 4º, do decreto 3.298/99, que considera Pessoa com Deficiência a que se enquadra nas seguintes categorias:

I - deficiência física - alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções;

II - deficiência auditiva - perda parcial ou total das possibilidades auditivas sonoras, variando de graus e níveis na forma seguinte: de 25 a 40 decibéis (db) - surdez leve; de 41 a 55 db - surdez moderada; de 56 a 70 db - surdez acentuada; de 71 a 90 db - surdez severa; acima de 91 db - surdez profunda; e anacusia;

III - deficiência visual - acuidade visual igual ou menor que 20/200 no melhor olho, após a melhor correção, ou campo visual inferior a 20º (tabela de Snellen), ou ocorrência simultânea de ambas as situações;

IV - deficiência mental - funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como: comunicação; cuidado pessoal; habilidades sociais; utilização da comunidade; saúde e segurança; habilidades acadêmicas; lazer; e trabalho;

V - deficiência múltipla - associação de duas ou mais deficiências (BRASIL, 1999).

Em relação aos encaminhamentos efetuados, observa-se que as Pessoas com Deficiência física foram as que mais procuraram vagas de trabalho no FGTAS/Sine. Esse tipo de deficiência também possui uma particularidade que está diretamente relacionada à forma como a deficiência foi adquirida. Boa parte dessas limitações não são de nascença, ou seja, foram adquiridas ao longo da vida, muitas vezes em função da violência das cidades, do trânsito e também dos acidentes de trabalho. Em muitos casos, a deficiência não impediu os indivíduos de terem um acesso sem “barreiras” a sua formação, o que muitas vezes lhes garante um nível de escolaridade maior que nos outros tipos de deficiência.

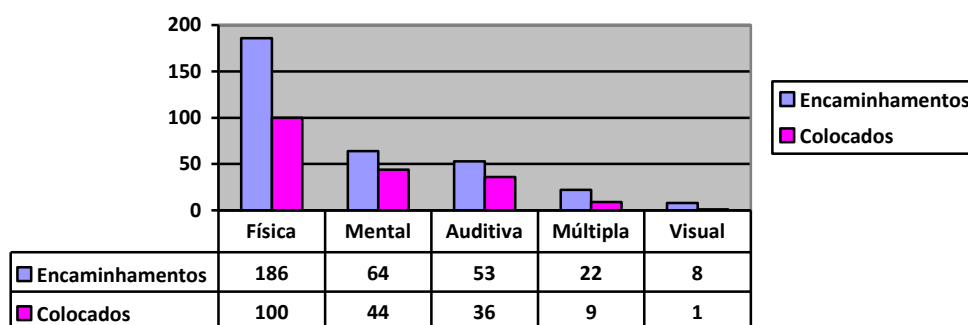


Gráfico 2 – Tipos de deficiências encaminhadas

Observa-se pelo Gráfico 2 que a deficiência visual é a que menos encaminhamentos teve e também o menor percentual de colocação no mercado de trabalho. Isso pode estar relacionado às dificuldades que esses indivíduos possuem desde a sua formação, onde é necessário material especial e impresso em Braille, como também recursos humanos especializados. Quando esse futuro trabalhador vai ingressar no mercado de trabalho, a sua inserção também deve ser seguida de cuidados diferenciados, como um colega (acompanhante), sinais de circulação adaptados e também materiais informativos e de rotina em linguagem adequadas para garantir igualdade de trabalho.

A deficiência mental teve uma aceitação de 68,7%. Esse alto índice pode estar relacionado aos esforços que a APAE vem desenvolvendo para conseguir colocar os seus alunos no mercado de trabalho. A instituição busca estimular o seu desenvolvimento mental e motor para uma melhor inserção na sociedade. A APAE, segundo as empresas entrevistadas, possui um programa de acompanhamento de seus alunos nas empresas, onde ocorre uma comunicação efetiva entre essas duas instituições e a família.

Esse acompanhamento é realizado por equipe capacitada para as questões de inserção no mercado de trabalho, sendo que os profissionais que realizam as articulações com as empresas são os psicólogos e os assistentes sociais.

Outro fator identificado nos registros é referente ao gênero dos trabalhadores. Verificou-se que os homens, em todos os tipos de deficiência, apresentaram uma maior busca pelo trabalho do que as mulheres, nos encaminhamentos pesquisados no FGTAS/Sine durante esses cinco anos.

Tipo de Deficiência	Masculino	Feminino
Deficiência Física	109	77
Deficiência Mental	47	17
Deficiência Auditiva	34	19
Deficiência Múltiplas	20	2
Deficiência Visual	7	1
Total	217	116

Tabela 5 - Procura por Gênero

A pesquisa documental realizada na FGTAS/Sine demonstra que diversas empresas fazem parte dos registros de encaminhamentos de Pessoas com Deficiência. Na tabela 6, percebe-se que a ideia de inserção no mercado de trabalho é de conhecimento de diversos ramos industriais. Porém, toda essa situação não se reverte em vagas de trabalho.

Outra questão evidenciada na tabela 6 é referente ao fato da região do Vale do Rio Pardo possuir a sua economia muito centrada na agricultura (cultura do tabaco). Assim, em função da sazonalidade das produções, é evidente que o maior número de vagas oferecidas seja em empresas do ramo fumageiro, as quais, na sua grande maioria, também se encontram no regime da sazonalidade (trabalhando apenas nos meses de maior industrialização do tabaco).

Em função disso os trabalhadores com deficiência enfrentam as mesmas dificuldades de conseguir emprego que os demais trabalhadores da região. Na realidade pode-se dizer que as dificuldades são maiores, pois as poucas vagas oferecidas são, em sua grande maioria, em empresas multinacionais, por um período de tempo determinado, onde é preconizado trabalhadores que consigam adequar-se ao ritmo intenso de trabalho exigido pela forma como a produção está organizada.

Tipo de Deficiência	Ramo de Atividade	N. vagas oferecidas
Física	Fumageiras	32
	Serviços	31
	Comércio	33
	Instituição de Saúde	12
	Indústria de Alimentos	8
	Indústria Matrizes	3
Total		119
Auditiva	Fumageiras	15
	Serviços	5
	Comércio	3
	Instituição de Saúde	3
	Indústria de Alimentos	3
	Indústria Matrizes	6
Total		35
Mental	Fumageiras	33
	Serviços	9
	Indústria de Alimentos	4
Total		46
Visual	Serviços	4
	Indústria Alimentos	2
	Comércio	2
Total		8
Múltiplas	Fumageiras	6
	Serviços	2
	Comércio	4
	Instituição de Saúde	3
Total		15

Tabela 6: Número de vagas oferecidas pelas empresas para Pessoas com Deficiência no período 2005-2009.

Entre as 333 vagas de trabalho oferecidas para as PcD, tivemos a ocorrência de 110 empresas que, durante esses cinco anos analisados, ofereceram, cada uma, apenas uma vaga. Assim, optou-se por não contabilizar essas vagas dentro da tabela 6, pois entende-se que a oferta de uma vaga em cinco anos não pode ser aceita como política de inserção da PcD no mercado de trabalho, evidenciando também a pouca iniciativa por parte das empresas em cumprir a lei das cotas, assim, na tabela 6, aparecem contabilizadas apenas 223 vagas.

Na Tabela 7, apresenta-se o tipo de função oferecida às PcD de acordo com a sua deficiência. Analisando as 333 vagas oferecidas, selecionaram-se as que mais ocorreram referentes a cada tipo de deficiência.

Tipo de Deficiência	Função	N. vagas oferecidas
Física	Auxiliar Linha Produção	45
	Atendente/Balconista	29
	Assistente Administrativo	13
	Alimentador Linha Produção	9
	Gari	8
	Caixa	6
	Diarista	6
	Operador de Caixa	5
	Varredor de Rua	5
	Atendente de Pedágio	5
Total		131
Auditiva	Auxiliar Linha Produção	22
	Auxiliar Processamento Fumo	4
	Assistente Administrativo	3
	Auxiliar Cozinha	3
	Abastecedor Linha Produção	3
	Gari	3
	Empacotador	2
	Serviços Gerais	2
Total		42
Mental	Auxiliar Linha Produção	38
	Gari	7
	Alimentador Linha Produção	3
	Auxiliar Serviços Gerais	2
	Varredor de Ruas	2
	Auxiliar Processamento Fumo	2
	Motorista	2
Total		56
Visual	Auxiliar Linha Produção	2
	Repositor	1
	Balconista	1
	Aux. Limpeza	1
	Abastecedor Linha Produção	1
	Atendente de Farmácia	1
	Apontador de Obra	1
Total		8
Múltiplas	Auxiliar Linha Produção	7
	Serviços Gerais	3
	Balconista	3
	Caixa	2
	Assistente Administrativo	2
Total		17

Tabela 7: Funções oferecidas pelas empresas às Pessoas com Deficiência

A tabela acima demonstra que as vagas oferecidas para pessoas com todos os tipos de deficiência encontram-se na grande maioria em atividades de caráter auxiliar, onde o conhecimento empregado para a execução das atividades é de complexidade menor.

A função Auxiliar de Linha de Produção é a que possui o maior número de encaminhamentos. Isso está de acordo com a atividade desenvolvida, que é muito abrangente e adapta-se a diversos ramos, portanto muito presente nas empresas fumageiras.

A deficiência física é a que possui a maior diversificação quanto ao ramo das vagas oferecidas. Todas as funções possuem características em comum, as quais estão baseadas na repetição das atividades, onde o desempenho intelectual não é o fator predominante para a execução das tarefas.

Também encontramos dois registros que divergem da capacidade laboral da pessoa com deficiência, onde há vaga para motorista para deficiência mental e temos também a vaga de atendente de farmácia para deficientes visuais, ambas as atividades inadequadas de acordo as deficiências citadas. Nessas duas vagas oferecidas, evidencia-se a necessidade de uma orientação profissional. Na deficiência auditiva e múltipla, as funções também possuem uma tendência a repetitividade, sendo, na grande maioria, atividades do chão-de-fábrica das multinacionais.

A deficiência mental segue o mesmo padrão das demais deficiências. Porém é possível visualizar o trabalho da APAE anteriormente descrito, onde existe um processo de acompanhamento e “preparação” desses trabalhadores, o que fica evidente nas 38 vagas existentes para a função de Auxiliar de Linha de Produção. Esse número não é coincidência, mas, sim, estratégia de formação para essa deficiência. A APAE seleciona uma função e prepara seus alunos para trabalharem nela.

Sabe-se que 190 vagas para PcD oferecidas no mercado de trabalho, segundo os registros do FGTAS/SINE num período de cinco anos (2005-2009), não correspondem à totalidade dos casos, mas, por ser uma instituição conhecida e respeitada dentro do universo da indústria e do comércio, no que se refere à oferta de empregos, esses dados são sim, indicadores de realidade.

No entanto, questiona-se por que o restante das vagas de trabalho para PcD não foram preenchidas. Segundo o Ministério Público do Trabalho, as empresas têm alegado que não é possível cumprir as metas de empregabilidade devido à falta de formação e qualificação profissional dos mesmos.

Um dado emitido pela Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) demonstra que ocorre um descumprimento da legislação referente à contratação de Pessoas com Deficiência por parte das empresas. Segundo a RAIS, a empregabilidade da PcD caiu 12% entre os anos de 2007 e 2010. Uma das justificativas para essa queda na contratação, segundo as contratantes, é que os “candidatos com deficiência não possuem qualificação necessária para assumir as vagas disponíveis” (CARTA CAPITAL, 2011).

Outro dado referente à diminuição das contratações diz respeito ao número de trabalhadores com deficiência contratados em relação ao número de empregos formais no Brasil. Em 2007 era de 0,9% e em 2010 diminuiu para 0,7% o percentual de Pessoas com Deficiência contratadas (CARTA CAPITAL, 2011).

Identifica-se que entre os trabalhadores que estão à procura dessas vagas, um pouco mais da metade, 57%, são aceitos. Nesse contexto, questiona-se que tipo de formação a empresa espera? Que tipo de trabalhador com deficiência a empresa quer contratar? Qual seu compromisso na inserção de Pessoas com Deficiência no mercado de trabalho?

A resposta para esses questionamentos está, como todas as outras, centrada nas questões que se referem ao capitalismo: exploração da mão-de-obra e do lucro. As empresas procuram deficientes que tenham as mesmas capacidades de produção que os demais trabalhadores. No entanto, esse tipo de produção é impossível. Sendo assim, a empresa acaba por justificar a não contratação pela falta de qualificação profissional como sendo a maneira mais simples de ausentar-se desse processo de inserção quando o ideal seria buscar alternativa de formação que superasse as limitações existentes dos PcDs. Não é a questão de superar as limitações das PcD e sim adequar as condições de trabalho aos diferentes.

Exemplo disso é que as empresas não se propõem a inserir a PcD, mas sim o trabalhador com deficiência deve adaptar-se às necessidades do mercado de trabalho, independente das suas condições, pois ocorre um falso discurso baseado na igualdade.

De acordo com o IBGE (2000), as pessoas da população brasileira com algum tipo de deficiência são em torno de 14,5%, o que significa 24,6 milhões de pessoas. Dessas, 27,5% são deficientes físicos, 16,58% deficientes auditivos, 48,13% visuais e 8,23% deficientes mentais. Dos deficientes, 46,42% são homens e 53,58% mulheres. As Pessoas com Deficiência que estão empregadas totalizam, segundo os dados do IBGE (2000), apenas 9 milhões dos 24,6 milhões de Pessoas com Deficiência no Brasil (ZILIOTTO e SIMIONATTO, 2009).

As Pessoas com Deficiência no mercado de trabalho encontram uma barreira significativa que se refere à falta de conhecimento da capacidade laboral das PcD e também a escassez de trabalhadores com qualificações profissionais de acordo com as vagas de trabalho oferecidas. (ZILIOTTO e SIMIONATTO, 2009, p 62). Isso explica por que quase a metade das vagas do FGTAS/Sine não são preenchidas. É necessário que ocorra uma mudança em relação à formação. Tanto as empresas como os governos necessitam contribuir efetivamente para a melhoria na formação das PcD. Caso contrário, esse discurso da falta de formação irá se prolongar por anos e as PcD serão as mais prejudicadas, negando-se assim o direito à cidadania.

4.2 A Inserção da Pessoa com Deficiência no Ambiente de Trabalho: fatores que interferem nesse processo

Pretende-se apresentar aqui as considerações que servem para todas as categorias de trabalhadores com deficiência, independente do seu tipo de deficiência. Sabemos que os diferentes tipos de deficiência têm implicações diferentes nas trajetórias de formação e inserção profissional no mercado de trabalho, porém estaremos focando a discussão dos dados no trabalhador com deficiência tratados de forma genérica.

Essas falas foram divididas em três categorias. A primeira é referente à formação da Pessoa com Deficiência. Nessa parte da análise, mencionamos como a formação é percebida tanto pelas PcD como pelas empresas e também como a semiformação adquire espaço nessas relações. A segunda categoria aborda as questões referentes ao trabalho das PcD, demonstrando as trajetórias percorridas por esses trabalhadores na busca do desenvolvimento da cidadania e também no seu processo emancipatório, bem como os

mecanismos utilizados por eles para conseguirem sua inserção no mercado de trabalho através da formação. E, para finalizar, a última categoria desenvolve as questões referentes às relações de trabalho e às mudanças que ocorrem no comportamento dos demais trabalhadores, bem como na empresa, salientando as transformações ocorridas no ambiente de trabalho.

4.2.1 A Formação como Processo Emancipatório do Trabalho com Deficiência

O sistema educacional utilizado pela sociedade proporciona vantagens para o capitalismo, pois o mesmo executa a reprodução das estruturas de classes e assim também a reprodução da cultura. A formação está voltada basicamente para o incremento da formação laborativa, educando para o chão-de-fábrica e desvalorizando a obtenção do conhecimento. Desta maneira, a formação tem o seu papel libertador diminuído, não possuindo mais a sua finalidade, que é a de preparar o indivíduo para intervir na estrutura social a qual pertence (MOTTA, 2001).

A introdução da cultura através da formação representa a possibilidade que o indivíduo possui para se diferenciar dos demais. Portanto, não é possível pensar o indivíduo sem a cultura, mas essa cultura/formação deve conduzir o indivíduo para a esperança de uma melhor compreensão da sua constituição social e não apenas reproduzir a vontade do capital, na qual o indivíduo perde a sua criticidade (ADORNO, 2000).

Na maioria das vezes, a realidade pedagógica torna o indivíduo um “acessório da máquina social”, neutralizando assim as suas ideias de emancipação. Nesse processo, não há um confronto do indivíduo com a formação, ocorrendo assim o que se determina de semiformação. Esse processo acaba neutralizando o indivíduo (BUENO, 2007).

É nesse contexto que ocorre também a formação para Pessoas com Deficiência. Observa-se nas várias trajetórias de formação que os deficientes mentais foram os que tiveram uma formação mais voltada para a necessidade básica da escrita e da leitura, de acordo com a sua condição cognitiva. Como pode ser percebido na fala:

No Bom Jesus, depois fui para o CODESC e SEMEJA. Na escola normal Bom Jesus estudei até a quarta e saí dela e fui para o CEMEJA daí não consegui

acompanhar, daí o CODESC me tirou. Estudei lá, [...], não consegui acompanhar os estudos, eu ficava para trás e daí me diziam que não precisava estudar e daí aprendi a fazer outras coisas, fazia coisas com a argila. (E5(2)- PD).

Já na experiência da deficiente visual, percebe-se todo um suporte relacionado à formação escolar, onde a entrevistada relata ter concluído o segundo grau e inclusive iniciando a formação universitária.

Terminei o primeiro grau. Lá em Porto Alegre fiz até a quinta série no Santa Luzia. Depois, a sexta série fiz na escola Santa Cruz, que foi a pioneira e eu fui a primeira aluna com deficiência visual. Depois fiz o segundo grau no Ernesto Alves e daí comecei a universidade, mas daí parei, fiz letras e português na UNISC, só não continuei (E2-PD).

No que se refere à perspectiva de permanecerem investindo na sua formação, das cinco PcD entrevistadas foi possível identificar a vontade de voltar a investir na formação em apenas dois trabalhadores, ambos deficientes físicos, o que pode estar relacionado com o fato deles não terem encontrado menos obstáculos para estudar. Outra questão que se salienta durante as entrevistas é que a vontade de uma futura formação tente a ocorrer justamente nas áreas afins com as atividades desempenhadas, o que demonstra uma certa satisfação com a atividade atual.

O trabalhador deficiente físico que trabalha em uma instituição financeira já teve experiência profissional em outras atividades como vendedor e também estagiário de educação física. Porém, a atividade desenvolvida atualmente, que se refere à liberação de financiamentos e conferência de autenticidade de títulos e assinaturas, está mais adequada as suas reais condições. Existe também nesse trabalhador a vontade de participar de um concurso público que poderia possibilitar-lhe maior estabilidade profissional.

Assim, podemos observar que a PcD acima possui uma leitura da realidade coerente e próxima de sua situação atual, a qual se apresenta voltada ao seu processo evolutivo. A mesma possui conhecimento das suas potencialidades e acredita que a mudança objetiva somente poderá ocorrer através do investimento na sua formação profissional. Importante destacar que esse trabalhador já havia iniciado a sua formação universitária, no entanto, no curso de educação física, o que, em função da sua deficiência física e do mercado de trabalho, logo se tornou motivo para modificar a sua opção de formação. Isso pode ser percebido na fala abaixo:

quero voltar a estudar na área de administração, porque hoje em dia é onde eu acho que tem uma inclusão mais fácil pra ti entrar. Tu tem vários mercados para entrar, não fica tão difícil. (E4-PD).

Já a outra PcD que manifestou vontade de voltar a estudar possui uma experiência profissional mais diversificada. A mesma já trabalhou em uma fábrica automotiva, em uma empresa de transportes e foi frentista de um posto de combustíveis, todos esses empregos na região metropolitana. Mudou-se com sua família para Santa Cruz do Sul (RS) em função do menor índice de criminalidades e também por creditar em melhores oportunidades de trabalho. Desde então (6 anos), trabalha em empresas multinacionais do ramo fumageiro.

Sua experiência em empresas desse ramo encontra-se focada na produção, conhecendo todo o processo, o qual vai do recebimento-armazenagem, passa pela destala manual e mecânica, secador, *blend* e estocagem. Já trabalhou em diversas áreas, sendo uma delas no recebimento de fumo, local onde ocorre a descarga dos fardos que os agricultores trazem de caminhões para serem classificados e comprados pela empresa. Em seguida, esses fardos são armazenados de acordo com a sua classificação. O processamento tem sequência na destala, onde ocorre a separação dos tipos de fumo, bem como a retirada do material estranho e a separação do talo e da lâmina de fumo. Todo esse setor é manual e controlado pelo ritmo de esteira. Assim, de acordo com a meta a ser atingida, o ritmo da esteira aumenta. Logo após, o processo passa pelo secador, onde o fumo começa a ser preparado e também o *blend*, onde ocorre a mistura dos tipos de fumo de acordo com a exigência do cliente. Finalmente chega-se ao processo final, que é a estocagem, onde o fumo é armazenado para ser vendido às indústrias que produzem os cigarros. No momento da entrevista a PcD trabalhava como encarregado (auxiliar do chefe) da linha de destala e secagem, corrigindo tanto as deficiências do maquinário como de pessoal. A satisfação com a atividade atual pode ser identificada na fala abaixo:

Eu gosto do que faço, gosto de ser ativo. Se eu fosse fazer uma faculdade hoje seria em engenharia. Acho muito legal, gosto de lidar com números também. (E5(1)-PD).

Sabe-se que para obtermos uma sociedade desenvolvida tanto para as relações sociais como para o sistema industrial é necessário que os indivíduos possuam certo grau de conhecimentos. Assim, Enguita (1989) menciona que o sistema capitalista foi quem

formalizou a questão da educação, pois o âmbito econômico determina as políticas públicas. Outra questão importante em relação ao capitalismo é que as escolas sempre foram vistas como “caminho para o trabalho”, onde as mesmas tinham como objetivo preparar o indivíduo para aceitar as regras impostas pelas empresas.

Quando questionamos as PcD sobre a importância que a formação teve e tem em suas vidas, a relação que elas fazem com o trabalho é claramente evidenciada. A formação ganha papel de destaque para o trabalho atual e também na projeção de outros trabalhos futuros. Observa-se que as PcD visualizam na formação uma possibilidade de emancipação. A PcD E5(1)PD, por exemplo, menciona que a sua qualificação lhe proporcionou trabalhar em várias atividades e também demonstra sua capacidade em desenvolver outras atividades que a empresa necessita, citando como exemplo o curso de operador de empilhadeira, atividade não desenvolvida até o momento. Quando questionada sobre a existência da relação da formação com a atividade atual, temos a seguinte fala:

Eu acredito que sim [refere-se a formação] [...]. “Olha, de alguma forma sim. Terminei o segundo grau, fiz curso de informática na época, porque antes de eu vir para cá eu trabalhei em outras funções. Fiz um curso de operador de empilhadeira, que também posso operar quando necessário. E5(1)-PD.

Já a fala da PcD E5(2)PD, que é deficiente mental, faz uma concepção de inclusão/exclusão que a formação proporciona a esse trabalhador. Para ele, o saber ler e escrever foi o que lhe possibilitou ter o emprego e ser inserido no mercado de trabalho. Porém, permanecer estudando não foi possível, pois o mesmo “ficava perdido lá”, o que fica claro na impossibilidade de dar continuidade a sua formação devido a sua deficiência cognitiva. No entanto, esse “saber ler e escrever” desperta o sentimento de pertencer à sociedade do trabalho, como percebido na fala abaixo:

Aprendi a estudar, sei ler e escrever melhor, aprendi mais coisa, porque quanto mais estuda, mais aprende, né!? Daí eu ficava para trás, os colegas eram mais espertos e eu ficava perdido lá. [...] Eu tô bem agora, esse emprego é bom. (E5(2)-PD).

Quando analisamos essas falas sobre o emprego, acima descritas, observa-se que em nenhum momento as PcD visualizam a atividade atual como venda da mão-de-obra, ou seja, como transformação do seu trabalho em mercadoria. Marx (2004), no capítulo “Trabalho

Assalariado e Capital”, explica como ocorre esse processo, onde o operário “vende a si mesmo, pedaço a pedaço”, pertencendo a quem compra o valor da sua força de trabalho. Essa relação é invisível aos olhos desses trabalhadores.

Para o capitalismo, os corpos fora do padrão não estariam aptos para a exploração da mão-de-obra de acordo com os padrões fabris que a produção necessita. Neste contexto as PCD seriam incapazes de oferecer ao sistema as mesmas potencialidades produtivas dos demais trabalhadores. A flexibilização do trabalho trazida pela reestruturação produtiva que exige trabalhadores cada vez mais ágeis e abertos às mudanças diminui as capacidades de atuação dos trabalhadores com deficiência.

Em função dessa problemática, a possibilidade de trabalhar, para a PcD, acaba sendo considerada pela maioria delas como “favor” que o capital oferece, onde questionar e refletir sobre as condições e formas de trabalho não é possível em função de sua vulnerabilidade social.

Um exemplo que demonstra como essas relações de subordinação ocorrem é a desvalorização da formação desses trabalhadores. Para os trabalhadores considerados “normais”, o capitalismo exige profissionais criativos, dinâmicos, capazes de se adaptar rapidamente a novas situações. Como para as Pessoas com Deficiência essa questão não se aplica com tamanho êxito, o capitalismo não reconhece o papel da formação, já que não poderá tirar proveito delas.

Também para os responsáveis pelo setor aos quais as PcD são subordinadas, a formação possui uma importância secundária. De acordo com eles, as atividades desempenhadas são de nível apenas “executável”. Sendo assim, os conhecimentos que os trabalhadores possuem são suficientes.

Observa-se que essa formação das PcD idealizada pelas empresas encontra-se na perspectiva da semiformação, pois a mesma não possui papel de desenvolvimento e sim de adaptação. Nessa caminhada, a formação/cultura é substituída pela semiformação, que adere melhor às necessidades do capitalismo. O indivíduo/trabalhador é preparado para inutilizar a sua capacidade de análise crítica das relações sociais que o cercam. Isso fragiliza a sua

produção cultural e acaba transformando o seu fazer e ser em mercadoria, ficando à mercê dos grupos que monopolizam o poder.

Quando se observa que a formação não possui relevância na atividade desenvolvida, sabe-se que o trabalhador apenas executa aquela ação. Não existe um comprometimento intelectual com aquela atividade, muito menos uma compreensão crítica e emancipatória do seu trabalho, pois a “formação desses trabalhadores acabou neutralizando-os” (BUENO, 2010). É dessa maneira que a formação acaba fragilizando as relações de trabalho. As falas abaixo demonstram a desvalorização da formação:

Para o que eles estão fazendo hoje está bom. [...] na produção não precisa, conseguem desempenhar as atividades. (E2-RS).

Eu acho que para o que ele desenvolve aqui a escolaridade está ok, porque eu nem sei toda a escolaridade dele. Acho que não deve ser ensino médio completo, ele tem só o fundamental. Porque assim, o que ele faz na portaria na realidade [...]. (E3-RS).

Adam Smith menciona que a uniformidade das atividades realizadas pelos trabalhadores destrói a energia do corpo e torna-os incapazes de desenvolver qualquer outra atividade que não seja aquela para a qual seu corpo foi “adestrado” (MARX e ENGELS, 2004). Esse tipo de trabalho infelizmente está evidente na prática profissional desenvolvida pelas Pessoas com Deficiência, onde as atividades são estritamente manuais. Tal constatação pode ser observada na tabela 7, onde ocorre o predomínio de atividades de produção básicas, de acordo com o ramo de atuação.

Zuin (2001) comenta que não apenas a reflexão crítica de uma massificação e o consumo da produção cultural resulta na concretização de uma sociedade mais justa e democrática. Assim, baseado nos escritos de Theodor Adorno, essa concepção da educação crítica poderia fornecer subsídios iniciais para uma práxis de resistência a esse processo.

Compreende-se o conceito semiformação justamente pela tentativa de oferecimento de uma formação educacional que se faz passar pela verdadeira condição de emancipação dos indivíduos quando, na realidade, contribui decisivamente tanto para a reprodução da miséria espiritual como para a manutenção da barbárie social (ZUIN, 2001, p. 10).

Essa semiformação diminui a capacidade de emancipação do indivíduo, impedindo-o de refletir sobre a sua condição e também de optar por uma maior liberdade em seu destino.

Para o autor, existe uma falsa realidade centrada na possibilidade de que a massificação da cultura possa emancipar a coletividade independentemente das desigualdades entre os grupos sociais. A indústria cultural, por sua vez, torna-se cada vez mais em um processo deseducativo (ZUIN, 2001).

Marx (2003) afirma que quanto menor for o tempo de formação profissional que o trabalhador empregue na elaboração de seu trabalho, menor será o preço de seu trabalho e conseqüentemente de salário. Essa questão está presente no nosso cotidiano, onde a formação é menosprezada pelos contratantes em função das atividades de execução primárias desenvolvidas pelas PcD. No entanto, a formação precisa ser vista não apenas como uma reprodução do social existente e sim como algo libertador, dinâmico e com poder de mudar a estrutura vigente.

De acordo com Motta (2001), a globalização produz um grande impacto na formação, pois somente através de uma formação voltada para o capital é que se conseguirá a eficiência produtiva necessária para a competitividade no mercado, e isso mais uma vez exclui a PcD.

O posicionamento do representante dos Recursos Humanos não é diferente do coordenador de setor. As atividades exercidas pela PcD nas empresas são, na sua grande maioria, de caráter auxiliar e executáveis, e é nessa esfera que a semiformação sustenta as relações de trabalho.

Em termos de formação depende do cargo e dos casos. Nós temos casos em que as pessoas possuem uma boa formação e estão estudando e outros casos onde isso não acontece. Se eu olho aqui a grade a maioria das pessoas com deficiência realizam as atividades de nível de auxiliar. Exemplo: auxiliar financeiro, auxiliar administrativo, auxiliar de vendas, auxiliar de controle, auxiliar de depósito, auxiliar de expedição, enfim auxiliares. Então o nível de formação são pessoas que têm mais, como eu vou dizer [...] não possuem muita formação. Agente não dá muita importância para o fator formação, até porque essas atividades são mais operacionais e não requerem muita formação para poder ser executadas. (E3-RH).

Para Cattani (2006), a formação profissional permite ao indivíduo adquirir e desenvolver conhecimentos teóricos, técnicos e operacionais em relação à produção de bens e serviços. No entanto, é difícil aceitar que a formação não tenha importância para a empresa, como mencionado na fala anterior.

O autor menciona que a formação profissional está interligada à organização política da empresa e à gestão do trabalho que a mesma preconizar. Assim, quando se possui um enfoque taylorista-fordista, é comum que prevaleça o adestramento da mão de obra e a adaptação do trabalhador ao posto de trabalho.

Outra questão referente à formação, que fica evidente na fala abaixo, é a forte relação que esta possui com a divisão social do trabalho. A divisão social do trabalho, segundo Holzmann (2006), reflete a organização da sociedade. Assim, se a sociedade é bem desenvolvida, da mesma forma será com a divisão do trabalho. Mas no que se refere às PcD observamos no tipo de vagas oferecidas que essa parcela da sociedade encontra-se em situação de vulnerabilidade, pois não ocorre o suporte da sociedade, imperando as deficiências entre as atividades.

No social e no trabalho, temos as desigualdades entre as atividades intelectuais e as manuais, atividades de concepção e de execução, atividades complexas e simples, e as PcD encontram-se, na grande maioria dos casos, em atividades de características secundárias:

O pessoal que é mais chão de fábrica eles não precisam ter uma formação. Se tiver experiência, primeiro grau, segundo grau e tiver força de vontade a gente dá a oportunidade. Esse ano a gente teve muitas pessoas que se enquadraram. Bom, normalmente o nosso pessoal não tem uma escolaridade muito avançada, a maioria é em nível de primeiro grau, raramente segundo grau, o pessoal do chão de fábrica não tem essa exigência de escolaridade, então de acordo com a complexidade das atividades. Certamente se tivéssemos que contratar PcD com terceiro grau, não iríamos encontrar nenhum, tudo primeiro grau. (E5-RH).

Bueno (2010, p 305) comenta que: “A cultura, que conforme a sua própria natureza promete tantas coisas, não cumpriu a sua promessa. Ela dividiu os homens. A divisão mais importante é aquela entre trabalho físico e intelectual”. Assim o autor descreve uma realidade vivenciada por todos os trabalhadores. E no contexto da PcD essa divisão torna-se ainda mais evidente e cruel. Se não bastasse toda a dificuldade que esse trabalhador enfrenta em função da sua deficiência ao tentar fazer parte da forma mais completa de inclusão que é o trabalho, ele passa a ser neutralizado novamente, agora, pelas condições sociais que lhe são impostas pelo sistema capitalista.

A cada nova atividade, o trabalho adquire inúmeras formas, novos saberes, onde o trabalho não é apenas mera repetição de movimentos imutáveis. Assim, segundo Schwartz e

Durrive (2007), o trabalho sempre representa uma nova forma de “produção de conhecimento” pois nele estão contidas experiências que o trabalhador acumulou durante a sua história laborativa sempre apoiada em seus sentimentos e valores.

Podemos concluir, portanto, que nas empresas que participaram da pesquisa não se encontrou nenhuma prática educativa interna que tenha como objetivo desenvolver a PcD no ambiente de trabalho, capacitando-a melhor para as atividades a serem desenvolvidas. De outra parte, são tímidas ou quase inexistentes as iniciativas que visem modificações no ambiente e no ritmo de trabalho de forma a atender também as condições dos trabalhadores.

4.2.2 A Construção do Mercado de Trabalho para as Pessoas com Deficiência

As questões relacionadas ao trabalho, tanto para as pessoas com deficiência quanto para os trabalhadores em geral, possuem uma importância significativa na vida. A partir desse momento será demonstrado como ocorre a inserção da PcD no mercado de trabalho nas empresas e trabalhadores pesquisados.

Pela fala abaixo podemos ver como o trabalho possui importância fundamental para o desempenho da cidadania e para os processos emancipatórios das PcD.

Daí eu disse para a [...] que eu queria um emprego efetivo. Porque daí eu tenho férias, é mais seguro para a minha vida, tenho UNIMED, tenho as minhas coisinhas, não pretendo sair daqui. (E5(2)-PD).

Na fala, é possível identificar o sentimento de pertencer ao social que o trabalho gera no indivíduo. É através dele que a PcD consegue se igualar ao menos no que se refere aos desejos, desejo de aquisição, direitos trabalhistas, entre outros, o que acaba por amenizar as questões de trabalho.

A Pessoa com Deficiência acaba por aceitar passivamente todas as regras impostas pelo sistema de produção, isso em função da cultura instituída na vivência dos mesmos. Para HORKHEIMER (1976), a cultura limitada e desprovida de elementos formativos direciona o indivíduo para uma contemplação passiva da realidade. Assim, elementos como a autorreflexão tanto intelectual como emocional são inativados.

Nos depoimentos das PcD analisados, percebe-se uma questão importante que ocorre na esfera do trabalho, onde o aprendizado ocorre geralmente com “o colega ao lado”, sendo inexistente em todas as empresas entrevistadas algum tipo de programa de formação para inserção ao trabalho. No entanto, é possível visualizar o empenho que a PcD faz para apropriar-se da sua atividade de trabalho. Essa forma como ela vai descobrindo o trabalho está descrita nas falas abaixo:

[...] é que eu chego no setor e pego o trabalho e vou ver como é que ele foi feito, e daí vejo, ah é assim que ele é, vou perguntando como faz [...] precisa um pouco de paciência, em primeiro lugar é a atenção e a paciência em segundo. (E2-PD).

Eu chego aqui, vou lá, daí limpo as coisas lá dentro, lá no almoxarifado, limpo as coisas do café, limpo a sala do supervisor, daí vou para a minha sala e faço as minhas coisas, pego peça, separo, assino as notas quando chegam lá, e daí vou fazendo as coisas eles me ajudam quando tô meio atrapalhado eles me dão força. (E5 (2)-PD).

É possível identificar, na expressão acima, os mecanismos utilizados pelas PcD para desenvolver as suas atividades. Esses mecanismos são a observação da atividade do colega ao lado, bem como a repetição da ação. É possível identificar também que esse trabalhador encontra-se amparado por outro colega que supervisiona e o auxilia quando necessário, para assim o seu trabalho não ser diferente do padrão de produção preconizado na empresa.

Em função das relações de trabalho, visualiza-se que as necessidades criadas pelo trabalho são inúmeras, transformando a formação em uma formação autônoma a qual executa as atividades a partir da racionalidade tecnológica. Assim, os trabalhadores que conseguem empregos tornam-se “apêndices das máquinas” e da mesma forma são direcionados a trabalhar como máquinas na busca do aumento da eficiência (CROCHIK, 2009).

Para que o trabalho da PcD seja realizado de acordo com as expectativas da empresa, o responsável pelo setor possui um papel importantíssimo. Ele terá a tarefa de amenizar as deficiências desses trabalhadores da melhor maneira possível, aproximando as suas atividades das preconizadas pela empresa, e, na medida do possível, explorando as capacidades.

No entanto, todo esse trabalho é desgastante para o supervisor. O mesmo necessita igualar a todos no ritmo de produção. É impossível esperar das PcD a mesma produção ou

forma de realização da atividade, pois as mesmas são adaptadas de acordo com a deficiência e assim a uniformidade das ações e o ritmo tanto preconizado no taylorismo-fordismo não podem ser aplicados na íntegra, fazendo com que o responsável pelo setor utilize artifícios que minimizem essa diferença. Isso tudo intensifica ainda mais a pressão sobre o responsável pelo setor. Questionamos esses responsáveis sobre como é trabalhar com as Pessoas com Deficiência. As falas abaixo demonstram como é essa relação.

A única coisa que precisa ter é bastante paciência com eles, uma é porque tem que repetir muito a mesma coisa, tu fala uma coisa hoje e amanhã às vezes tu já tem que repetir a mesma coisa, já não lembra mais aquilo, então são que nem criança. Tem bastante dificuldade, porque a gente não consegue, não consigo estar o tempo todo com elas, o certo seria, às vezes a gente se estressa. (E1-RS).

É possível identificar nas falas acima que os responsáveis pelo setor estão empenhados em inserir a PcD na dinâmica do trabalho. Ela necessita acompanhar o ritmo dos demais trabalhadores e fazer acontecer essa “igualdade de ações” é tarefa do responsável pelo setor. Fica também evidente nestas falas que o tempo utilizado pelo trabalhador com deficiência para aprender a realizar a atividade é maior do que os demais, além de ter que ser lembrado várias vezes a forma de realização.

Para Ziliotto e Simionatto (2009), a educação necessita contribuir na inserção profissional e na troca de experiências, pois o acesso ao mercado de trabalho tem a sua história também construída na formação. Essa contribuição da formação deve ocorrer tanto com as PcD como com os coordenadores de setor.

Embora a discussão em torno da inserção esteja bem difundida, tanto em relação às vantagens como também nas questões legais, identifica-se a necessidade da preparação do ambiente de trabalho para melhor promover essa inserção da PcD. Segundo Simonelli e Camarotto (2011), é necessário que se verifique se os postos de trabalho oferecidos às PcD estão adequados e se os mesmos possibilitam manter o emprego na empresa.

Os mesmos autores trazem ainda a análise da tarefa como essencial para a adaptação da PcD. Na análise da tarefa, observam-se as atividades executadas pelo trabalhador, se ocorre um sistema de rodízio, ou do tempo e da velocidade no fazer-se cumprir as metas de produção, se ocorre interação entre as tarefas. Essa análise possibilita à empresa conhecer

suas necessidades e proporcionar às PcD uma maior permanência e também melhor adaptação aos postos de trabalho selecionados.

Quanto à necessidade legal que exige que as empresas contratem trabalhadores com deficiência de acordo com o seu número de funcionários, nota-se que essa “contratação” não é tão simples assim. Além de todas as dificuldades em relação às PcD, existe, ainda, a preparação do “pessoal de apoio” que será responsável na prática pela inserção da PcD no mercado de trabalho.

Todos os tipos de deficiência possuem os seus limitadores, conforme foi visto nas entrevistas. Para os deficientes físicos, geralmente as alterações ocorrem na estrutura da empresa, sendo necessário adaptações e construções de estruturas que possibilitem o acesso desse deficiente. Ocorre também algumas limitações em relação à força e à agilidade.

O deficiente auditivo necessita investimentos em relação à comunicação e também um tradutor de libras e material adequado que possibilite ao mesmo compreender as atividades que deverão ser efetuadas. O deficiente visual necessita, além da adaptação nas estruturas que facilite a sua locomoção, um funcionário que fique responsável por ele, tanto no que se refere às rotinas da empresa como também possa auxiliar na execução da atividade. E o deficiente mental, além de compartilhar das necessidades de adaptação das estruturas, necessita conhecimento e compreensão com relação às questões comportamentais. Todos os seus colegas devem estar preparados para trabalhar com o déficit de raciocínio, as alterações de humor, a instabilidade emocional e a falta de coordenação motora.

Como vemos nesta breve descrição das necessidades mais evidentes de acordo com cada deficiência, é claramente identificado que a empresa sempre terá um custo extra na contratação desse trabalhador, tanto de funcionário como de pessoal, e que na grande maioria dos casos esse custo não é recuperado na produção. Esse é um dos grandes impedimentos para a contratação da PcD.

Na fala, abaixo temos o exemplo de como a APAE realiza o acompanhamento de seus alunos¹ nas empresas, desenvolvendo um trabalho de suporte nos processos de inserção no trabalho.

Nós mesmas fomos reeducadas a saber as limitações deles, a Apae veio aqui com psicólogos. [...] A Apae levou para eles fazerem em casa as atividades aqui de dentro para terem um maior desenvolvimento. Esses portadores de necessidades especiais pegam alguns colegas como padrinhos. Os que são os padrinhos vão ficar ali do lado e você vai fazer o que eles fazem, tu imita eles no trabalho, entende. Então a gente trouxe esses que são padrinhos para a reunião junto, então tinha umas 40 pessoas dentro dessa sala, junto com a Apae e a Apae foi explicando, foi repassando, a direção tava junto, os gerentes de produção, o pessoal de RH, os líderes, alguns colegas, e foi repassando, a gente foi se reeducando para saber conduzir também com eles. (E1-RH).

No que se refere a melhor forma de inserir a PcD no mercado de trabalho, é possível constatar que falta um programa educativo que prepare melhor esses trabalhadores e que compreenda o seu desenvolvimento na dinâmica do trabalho.

No entanto, mesmo mediante a desvalorização que a formação da PcD possa ter, bem como o fortalecimento da semiformação entre esses trabalhadores, visualiza-se uma modificação por parte das empresas no que se refere à escolha do setor onde a PcD será colocada. As empresas parecem estar levando em consideração as aptidões profissionais e principalmente as experiências da trajetória profissional para então definir o melhor local de trabalho. Isso representa um avanço significativo na inserção da PcD no ambiente de trabalho, pois diminui as chances de não corresponder às demandas da empresa e também diminui os possíveis adoecimentos vinculados ao trabalho bem como os acidentes de trabalho.

Se a pessoa já trabalhava em uma fumageira a gente tenta adaptar nesse setor, ou então é feito um teste como na destala. Esse ano a gente teve anõezinhos, eles fazem o teste na destala e se eles passam a gente encaixa eles ali. Daí a gente faz as adaptações – os banquinhos. A questão do mental é mais complicada porque nunca sabemos se ele tá ou não tomando medicamento, então o acompanhamento é diferente e envolve mais. (E5-RH).

Na verdade a gente pergunta para eles: vocês se sentiram bem aqui? Vocês gostaram daqui? Nunca aconteceu, mas eles podem dizer não gostei daqui, não quero, ou se não aprova a gente tira né. [...] Primeiramente eles vêm até aqui e a gente mostra o local de trabalho e a gente pergunta o que eles acham. Se eles vão se sentir bem. Antes a gente trazia os PcD para cá, agora a gente conversa com o setor, olha a gente tem uma pessoa, tava pensando em trazer para cá o que vocês acham? [...]. (E2-RH).

¹ Segundo as entrevistas realizadas nas empresas, a APAE faz um trabalho de acompanhamento com os seus alunos, onde acaba levando a atividade que os mesmos não conseguem desempenhar na empresa para dentro da APAE, onde os alunos vão exercitando a tarefa até conseguirem desempenhá-la conforme a empresa necessita.

É possível identificar que as empresas vão criando mecanismos para melhor aproveitar essa mão-de-obra. Com certeza experiências anteriores mal sucedidas ensinaram novos caminhos. Porém, é relevante destacar que o aproveitamento do conhecimento já existente no trabalhador facilita as relações de trabalho, pois assim o trabalhador com deficiência já possui uma certa autonomia na sua atividade e a empresa também economiza em treinamento e disponibilidade de pessoal. Diante disso, temos a PcD adaptando-se às expectativas das empresas.

Para Gorz (2003), no controle do processo de trabalho ocorre um sistema de organização e divisão do método, o qual compreende um controle minucioso sobre o trabalhador. Assim, adaptar a PcD em uma função com a qual ela tenha alguma afinidade é uma ação assertiva tanto para o trabalhador como para a empresa e aumenta o poder de controle sobre esse trabalhador.

Para Purin (2010), a forma como a educação está para o trabalho tem criado certa adaptabilidade para o sistema. Isso através de uma formação instrumental e reprodutora de valores, reproduzindo cada vez mais a divisão social do trabalho.

4.2.3 As Relações de Trabalho Modificadas com a Inserção da PcD no Ambiente de Trabalho

O bem estar da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho contribui para o aumento da sua produtividade. Desconfortos físicos e emocionais podem prejudicar o desempenho do trabalhador com deficiência. O profissional com deficiência deve ser valorizado, proporcionar a ele um ambiente adaptado e adequado para a realização das suas tarefas é uma forma de valorização (FIGUEIREDO, 2009).

Também podemos identificar que as “deficiências” dos PcD de alguma forma são contornadas a partir do momento que esses indivíduos são introduzidos nas atividades de trabalho, como observamos:

[...] muitas pessoas até perguntam como eu faço as coisas, subir escada, dirigir, é uma questão de se adaptar, uma questão de acreditar, de ter força de vontade, é da própria pessoa. Graças a Deus eu tenho uma boa saúde, trabalho, isso aqui não é empecilho de nada, quando eu era criança, adolescente, eu tinha aquele preconceito todo, nada a ver. (E5(1)).

De acordo com o Instituto Ethos (2002), com um clima organizacional adequado é também possível obter ganhos de produtividade, isso somente se as pessoas com deficiência estiverem devidamente inseridas nas funções onde possam ter um bom desempenho.

O diverso traz para a empresa a oportunidade de ver novas possibilidades, além de prepará-la para as demandas específicas de diferentes esferas que incorpora. O Instituto Ethos (2002) menciona ainda vantagens que a empresa passa a adquirir quando trabalha com pessoas com deficiência, entre elas:

- o desempenho e a produção das pessoas com deficiência, que muitas vezes supera as expectativas do início do contrato;
- clima organizacional positivo;
- ganhos de imagem tendem a fixar-se em longo prazo;
- motivação dos outros funcionários e ambiente de trabalho mais humanizado.

No entanto, é importante que a inserção da PcD no mercado de trabalho não se transforme em estratégia de negócios/*marketing* para as empresas visando benefícios financeiros. Em muitas empresas a inserção das PcD é desenvolvida como “uma ação social”, onde geralmente temos a recompensa com premiações, sendo que o objetivo da PcD é o direito de participar do social.

Nas falas dos responsáveis pelo setor percebe-se que a inserção da PcD no ambiente de trabalho tem trazido alguns benefícios do ponto de vista do relacionamento entre as pessoas. A inserção tem sensibilizado mais as relações de trabalho, o que, sob a expectativa da saúde mental e do clima organizacional, é ótimo. Esse aspecto pode ser constatado na fala seguinte:

Quero deixar bem claro que é motivante ter pessoas que nem eles dentro da fábrica assim sabe, todas as empresas, não sei se todas têm, mas tem uma lei que tem que ter, mas é bem legal, quem me pergunta vou dizer que coloque dentro da empresa, claro dentro dos limites deles, a satisfação também é muito grande com os outros funcionários que trabalham com eles. Não vejo dificuldade nenhuma, só vejo benefícios, porque imagina você tá numa máquina você enxerga faz tudo e as vezes não está bom, daí você olha para o lado e vê uma pessoa sem enxergar que tá ali se esforçando para trabalhar, acho que isso trás muitos benefícios para as empresas”. (E2-RS).

É possível perceber que trabalhar com a PcD e conviver com as suas dificuldades tem repercutido nos demais trabalhadores um sentimento de valorização pelo atual trabalho,

o que para as empresas é muito favorável, pois assim pode intensificar algumas ações, como produtividade, e isso não ser totalmente percebido pelos trabalhadores pois os mesmos encontram-se “sensibilizados” por serem “normais”.

A deficiência deles então comove mais a gente. Então são situações que a gente vê como essas pessoas têm o mundo deles né e tem a vida deles bem, muito bem. Se o entorno colabora, né é muito fácil. (E3-RH).

A gestão da diversidade é um fator que aumenta a competitividade e melhora a imagem da empresa. Mas não basta apenas contratar uma pessoa com deficiência, a empresa precisa estar preparada para recebê-la. De acordo com Carvalho-Freitas (2009), as práticas de sensibilização contribuem significativamente para a inserção da PcD e para a relação dela com os demais funcionários. A adoção de práticas de sensibilização e de adaptações no ambiente de trabalho modifica as relações de trabalho entre profissionais com e sem deficiência. A adoção dessas práticas reflete diretamente na percepção do desempenho do trabalhador com deficiência e das relações de trabalho que ele estabelece.

No entanto, como em todas as situações, há também aquelas empresas que realizam a inserção da PcD em função da obrigatoriedade legal. Nesses casos, a adaptação é mais difícil tanto para a empresa como para a PcD. Nesse tipo de situação, é fácil identificar as dificuldades encontradas com a inserção de um trabalhador “não ideal”, que não terá o mesmo ritmo de produção dos demais trabalhadores, como pode ser observado na fala que segue:

Só que aqui não tem muito mimo, aqui não tem muita proteção, claro eles são especiais, mas a gente procura tratar eles da forma mais parecida possível. No início foi um desafio, foi um processo de adaptação, ela foi um processo de adaptação da gente né, a equipe que ela foi trabalhar teve que ser trabalhada, houve assim no primeiro momento não digo assim uma rejeição, mas uma dificuldade da equipe aceitar essa pessoa, e houve a necessidade de fazermos alguns remanejos assim trabalhamos com uma pessoa, não deu certo, trabalhamos com outra pessoa, também não deu certo e assim a gente foi tentando até que deu. (E3-RH).

Tanaka e Manzini (2005) identificaram no seu estudo que existe um consenso em relação à inserção das Pessoas com Deficiência no mercado de trabalho, onde os entrevistados entendem que essa inserção somente poderá ocorrer de fato se existir um apoio no ambiente de trabalho para essas pessoas, ou então uma adaptação das formas de trabalho às necessidades que a PcD apresentar.

A dificuldade de encontrar trabalhadores com a formação adequada é uma realidade do mercado de trabalho. No entanto, em relação às PcD essa situação se agrava. O Ministério Público do Trabalho tem incentivado as empresas a oferecerem cursos de qualificação para mão de obra. Isso se torna uma alternativa para as empresas que estão no impedimento de cumprir a Lei das Cotas pela falta de candidatos.

Ana Paula Medeiros, Procuradora da República, em entrevista a Zero Hora, menciona que projetos como o “ Vivendo e Reaprendendo”, o qual reuniu empresas, instituições e governo, se fazem necessários para garantir a inserção da PcD no mercado de trabalho, pois segundo ela “existem outros meios que permitem a inclusão, mas ela só é completa com o trabalho” (Zero Hora, 2011). Esse projeto citado realiza formação em ambiente de trabalho, capacitando as PcD para as atividades que irão desenvolver e proporcionando a este trabalhador um ambiente de trabalho mais acolhedor.

Tanaka e Manzini (2005) mencionam em seu estudo que as vagas ocupadas pelas PcD necessitam de pouca qualificação profissional e se a mesma se faz necessário, a própria empresa pode efetuar esse treinamento em ambiente de trabalho, utilizando esse treinamento também como uma ferramenta de gestão.

Porém, uma das preocupações que está vinculada à questão da qualificação do trabalhador está diretamente relacionada à efetiva inserção no mercado de trabalho. Muitas vezes a PcD é conduzida apenas a desenvolver atividades pouco rentáveis para a empresa, como “separar pequenas peças, montar caixas ou realizar processos morosos” que um outro trabalhador sem deficiência não se enquadraria nessa função por ser um “desperdício” de mão de obra (ZILIOTTO e SIMIONATTO, 2010, p. 64). Essa desvalorização acaba fragilizando a contratação das PcD e diminuindo a inserção delas no mercado de trabalho, bem como reduzindo as suas relações de trabalho.

Implementar ações de inserção e processos participativos é parte da construção da autonomia e da emancipação como “objetivos na atenção à segmentos sociais que vivem intensos processo de exclusão social”, como é o caso de pessoas com deficiência (OLIVER e org., p. 277, 2009). Os autores sugerem a construção de uma visão conjunta sobre a emancipação e autonomia das Pessoas com Deficiência como um meio para superar esta

questão. A proposta é ter diferentes olhares sobre o mesmo problema, para redimensionar e ressignificar saberes.

O trabalho é a forma pela qual o homem produz a sua existência, e a educação na mesma direção é entendida como uma prática social. Portanto, o sujeito dos processos educativos é o homem, e o grande desafio é fazer com que essa educação não seja submissa ao capital (FRIGOTTO, 2006). Porém, não é apenas do capital que a educação necessita se libertar. Educar as PcD para realizarem uma atividade dentro dos restritos moldes prescritos não deve ser a sustentação dessa qualificação em ambiente de trabalho. É preciso que esse tipo de formação proporcione às PcD uma conscientização do ambiente e da realidade que as cercam, auxiliando-as a superarem os obstáculos.

As relações de trabalho que surgem com a diversidade dos trabalhadores possibilitam a troca de experiências e o enriquecimento de cada indivíduo que compõe o grupo, trazendo benefício tanto para os trabalhadores quanto para as empresas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A inserção das Pessoas com Deficiência no mercado de trabalho é algo realizado desde muito antes da preconização da Lei das Cotas de 1991 e a sua história vem marcada por questões discriminatórias e até de violência. Marx e Engels (2004) já mencionavam que, nos meados do século XVIII, algumas manufaturas empregavam de preferência “indivíduos meio idiotas” em certas operações simples que constituíam segredos de fabricação.

Durante a realização da pesquisa, foi observado que as PcD percorrem diversas esferas de superação, as quais vão desde a família, passam pelas escolas, pela sociedade e pelo trabalho.

A formação que as PcD possuem, na sua grande maioria, é reflexo de estruturas pré-colocadas para formá-las. Sem condições de autonomia e de liberdade, onde, segundo Adorno (2000), a formação acaba descansando em si mesma e convertendo-se em uma semiformação.

No que se refere ao mercado e trabalho, observa-se que existe um distanciamento relativo entre o que a legislação preconiza quanto à inserção das Pessoas com Deficiência e o que, na prática, realmente acontece. Essa resistência do social em inserir a PcD leva-nos a contextualizar os processos de discriminação e desinformação existente na sociedade.

No entanto, realizar a inserção não significa colocar o trabalhador diante de uma máquina, assim como colocar a criança sentada dentro de uma sala de aula. A inserção é acolher as diferenças, é evoluir do desconhecido para o conhecido.

A realidade encontrada nas empresas pesquisadas do município de Santa Cruz do Sul (RS) infelizmente não é diferente da realidade encontrada nos demais locais do país. Identificou-se que os problemas de inserção no mercado de trabalho permanecem, inviabilizando o ingresso da PcD a um dos seus principais direitos, o trabalho.

Os registros pesquisados na FGTAS/Sine nos mostram que a oferta de vagas para as Pessoas com Deficiência – 190 vagas em cinco anos - é muito pequena em relação aos dados do IBGE (2000), onde 9 milhões de Pessoas com Deficiência estão aptas para o trabalho.

Outra questão que demanda atenção é referente ao contexto das vagas oferecidas, onde se observa que o caráter da atividade é basicamente operacional, o que, muitas vezes, se encontra inferior às capacidades laborativas desse trabalhador.

Outra questão importante identificada na pesquisa é a falta de valorização que a formação da Pessoa com Deficiência possui para as empresas. Para elas, as atividades desenvolvidas pelas PcD não requerem muitos incentivos de formação, pois são de nível operacional e executável e não demandam saberes intelectuais para sua realização. Aqui podemos identificar um dos maiores problemas da inserção das Pessoas com Deficiência no mercado de trabalho, pois a pouca formação atribuída a esses trabalhadores leva-os a desenvolverem sub-atividades de trabalho, e assim todo o processo de emancipação centrado na formação e no trabalho tornam-se inviáveis e ficam submetidos à lógica do mercado de trabalho.

Em relação às práticas educativas internas adotadas pelas empresas, conclui-se que as mesmas não ocorrem nos ambientes de trabalho. Essa questão torna-se lamentável, pois essa seria uma alternativa para a formação de mão de obra e também contribuiria para atender as cotas de deficientes preconizadas pela legislação. Neste sentido, Tanaka e Manzini (2005) e Ziliotto e Simionatto (2010) defendem a ideia de que as empresas deveriam investir nesse tipo de formação, pois seria uma alternativa para aumentar os números de contratações das PcD.

No entanto, é importante que essas formações não se transformem apenas na formação ideal baseada na semiformação, mas sim que possibilitem novas formas de preparação ao trabalho para os futuros trabalhadores. Adorno (2007) afirma que a educação para ser efetiva deve ser resultado da crítica da semiformação real, sendo a emancipação o elemento central dessa educação.

Já do ponto de vista das PcD, as mesmas conseguem visualizar na formação a maneira mais concreta de melhorar a qualidade de vida. No entanto, surge uma questão que não é só dessa população, e sim da grande maioria dos trabalhadores que é a falta de orientação para o mercado de trabalho e também orientação à carreira.

Através da constatação da importância da formação e da necessidade de ser bem empregada, emergem as questões de liberdade e capacidade de autorreflexão da população das PcD, as quais servem para a “restituição do compromisso ético que o conhecimento poderia ter frente às verdadeiras necessidades da humanidade” (BUENO, 2007, p. 302).

Durante a pesquisa, foi também possível visualizar um singelo benefício – porém existente – na questão referente à inserção da Pessoa com Deficiência no mercado de trabalho, o qual refere-se ao aumento da sensibilidade (capacidade de colocar-se no lugar do outro) e da humanização nas relações de trabalho. Esse resultado provoca uma pequena inversão na lógica das relações de trabalho construídas pelo capitalismo, não enfraquecendo, no entanto, o seu poder ou fortalecendo as relações entre os trabalhadores.

REFERÊNCIAS

ADORNO, Theodor W. Da dialética do esclarecimento à dialética da educação. *Revista de Educação Especial: Biblioteca do Professor*, Ano II – Especial Adorno Pensa a Educação. São Paulo: Segmento. n. 10, 2007.

_____. *Educação e Emancipação*. Tradução de Wolfgang Leo Maar. São Paulo: Paz e Terra, 2000. p. 185.

AEROSA, Antonio Luiz. *O portador de necessidades especiais e o mercado de trabalho: a construção da ergonomia no processo de inclusão das PNEs no setor fumageiro*. 2004. 179 f. Tese (Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção) Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2004.

ALBORNOZ, Suzana. *O que é trabalho*. São Paulo: Brasiliense, 2006. 103p.

AMARAL, Lígia Assumpção. Mercado de Trabalho e Deficiência. *Revista Brasileira de Educação Especial*, 2006.

ANACHE, Alexandra Ayach. O deficiente e o mercado de trabalho: concessão ou conquista? *Revista Brasileira de Educação Especial*. [on line], v. 2, n. 4, p. 119-126, 1996.

ARAÚJO, Janine Placa; SCHMIDT, Andréia. A inclusão de pessoas com necessidades especiais no trabalho: a visão de empresas e de instituições educacionais especiais na cidade de Curitiba. *Revista Brasileira de Educação Especial*, Marília, Mai./Ago., v.11, n.2, 2006, p. 241-254.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Conceito de Pessoa com Deficiência para lei das cotas, Decreto 3.298/99. Disponível em: <<http://www.mte.gov.br>>. Acesso em: 8 mai. 2009.

BRASIL. Convenção sobre os Direitos das Pessoa com Deficiência. Brasília, setembro de 2007. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em: 8 mai. 2009.

BRASIL. A Inserção de Pessoas com Deficiências no Mercado de Trabalho. MET, SIT, DEFIT. Brasília, 2007. Disponível em: <<http://www.mte.gov.br>>. Acesso em: 15 out. 2009.

BITTENCOURT, Rosimere Sedrez; GUIMARAES, Lia Buarque de Macedo; SAURIN, Tarcisio. Fábrica da Inclusão: a viabilidade de concepção de um sistema produtivo inclusivo. XIII Congresso Brasileiro de Ergonomia. *Anais...* Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre: Ed. da UFRGS, 2000.

BUENO, Sinésio Ferraz. Educação, Paranóia e Semiformação. *Educação em Revista*, v. 26, n. 02, Ago. 2010, p. 299-316.

_____. Semicultura e educação: uma análise crítica da revista Nova Escola. *Revista Brasileira de Educação*, v. 12, n.35, mai./ago. 2007.

CARTA CAPITAL. Número de trabalhadores com deficiência cai 12% entre 2007 e 2010. Disponível em: <www.cartacapital.com.br/politica/numero-de-trabalhadores-com-deficiencia-cai-12-entre-2007e2010>. Acesso em: 21 mai. 2011.

CARUZO, Andrea; MENEZES, Roni. Ética da Diversidade e as Potencialidades de Intervenção Educativa para a Inclusão de Pessoas com Deficiência nas Empresas Privadas Brasileiras. VII Seminário do Trabalho: Trabalho Educação e Sociabilidade. Marília-SP, 2010.

CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda. Inserção e Gestão do Trabalho da Pessoa com Deficiência: um estudo de caso. *Revista de Administração Contemporânea*, v.13, Curitiba, jun. 2009.

CATTANI, Antonio David; HOLZMANN, Lorena. *Dicionário de Trabalho e Tecnologia*. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2006. 358p.

_____. Taylorismo. In: CATTANI, Antonio David; HOLZMANN, Lorena (Orgs.). *Dicionário de Trabalho e Tecnologia*. Porto Alegre: Editora da UFRGS. 2006.

CROCHIK, José Leon. Educação para a resistência contra a barbárie. *Revista Educação*. Biblioteca Professor. São Paulo, 2009, p. 16 - 27.

DALBEN, Ângela Imaculada Loureiro. Os ciclos de formação como alternativa para inclusão escolar. *Revista Brasileira de Educação*. v. 14, n.40, Jan./Abr. 2009, p. 66-82.

DEL PRETTE, Almir; PEREIRA, Camila de Souza; DEL PRETTE, Zilda Aparecida Pereira. Qual o significado do trabalho para pessoas com e sem deficiência física?. *Revista Psico – USF*, v. 13, n.1, p. 105-114, Jan./Jun., 2008.

DELUIZ, Neise. *Formação do Trabalhador: produtividade & cidadania*. Rio de Janeiro: Shape Ed. 1995, 212 p.

DONKIN, Richard. *Sangue, Suor e Lágrimas – A Evolução do Trabalho*. São Paulo: M. Books do Brasil Editora Ltda. 2003.

ENGUITA, Mariano Fernández. *A face oculta da escola: educação e trabalho no capitalismo*. Porto Alegre: Artes Médicas. 1989. 272 p.

ENRENBURG, Ronald G.; SMITH, Robert S. *A moderna economia do trabalho*. São Paulo: Makron Books, 2000.

FERREIRA, Júlio Romero. *A nova LDB e as necessidades educativas especiais*. In: Cadernos Cedes. Campinas, v.19, n.46, set.1998.

FGTAS\SINE. Fundação Gaúcha do Trabalho e Ação Social. Balanço de 2008. Disponível em: <<http://www.fgtas.rs.gov.br>>. Acesso em: 10 out. 2010.

FIGUEIREDO, Silvanete Brandão. Inclusão da Pessoa com Deficiência Física no Mercado de Trabalho: Um estudo de caso da Associação Baiana de Deficientes Físicos – ABADEF. 2007. 100f. Dissertação (Mestrado Profissional Multiprofissional em Desenvolvimento Humano e Responsabilidade Social). Visconde de Cairu, Salvador. 2007.

FLESCH, Seli. *A inclusão do portador de deficiência visual no sistema de ensino regular: desafios e perspectivas*. Santa Cruz do Sul: EDUNISC, 2003. p. 82.

FRANZOI, Náira Lisboa. Inserção Profissional. In: CATTANI, Antonio David; HOLZMANN, Lorena (Orgs.). *Dicionário de Trabalho e Tecnologia*. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2006.

FRIGOTTO, Gaudêncio. *Educação e crise do capitalismo real*. 4 ed. São Paulo: Cortez, 2000. p. 231.

GIL, Marta (Coord.). *O que as empresas podem fazer pela inclusão das Pessoas com Deficiência*. São Paulo: Instituto Ethos, 2002.

GIL, A.C. *Métodos e técnicas de pesquisa social*. 5 ed. São Paulo: Atlas, 1999. 206p.

GOLDENBERG, Mirian. *A arte de pesquisar: como fazer pesquisa qualitativa em ciências sociais*. 4 ed. Rio de Janeiro: Record, 2000. 107 p.

GORZ, André. *Metamorfoses do Trabalho: crítica da razão econômica*. São Paulo: Annablume, 2003.

HOLZMANN, Lorena. Sociologia do Trabalho. In: _____. CATTANI, Antonio David; HOLZMANN, Lorena (Orgs.). *Dicionário de Trabalho e Tecnologia*. Porto Alegre: Editora da UFRGS. 2006.

HORKHEIMER, M. *Eclipse da Razão*. Tradução Sebastião Uchoa Leite. Rio de Janeiro: Editora Labor Brasil, 1976.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Censo 2000. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br>>. Acesso em: 8 mai. 2009.

INSTITUTO ETHOS. O que as empresas podem fazer pela Inclusão de Pessoas com Deficiência. São Paulo, 2002. Disponível em: <<http://emprego.sp.gov.br>>. Acesso em: 10 mai. 2009.

KOBER, Claudia Mattos. *Qualificação Profissional: uma tarefa de sísifo*. Campinas: Autores Associados, 2004, 153 p.

LARA, Giselle Brighenti; ÁVILA, Maria Regina do Carmo; CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda. A questão cognitiva e afetiva na inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. *Revista Psicologia em Pesquisa*. Jan./Jun. 2008. p. 46 -59.

LEOPARDI, Maria Tereza. *Metodologia de Pesquisa em Saúde*. Santa Maria: Paleot, 2001.

LIEDKE, Elida Rubuni. Trabalho. In: CATTANI, Antonio David; HOLZMANN, Lorena (Orgs.). *Dicionário de Trabalho e Tecnologia*. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2006.

MACIEL, Maria Regina Cazzaxiga. *Portadores de Deficiência: a questão da inclusão social*. São Paulo: Perspectiva, v. 14, p. 51-56, 2000.

MARQUES, Vera Regina Beltrão. *História da Educação*. Curitiba: IESDE Brasil S.A. 2006, 96 p.

MARQUEZAN, Reinoldo. *O discurso sobre o sujeito deficiente produzido pela legislação brasileira*. 2007. Tese (Programa de Pós-Graduação em Educação). Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, 2007.

MARX, Karl. *Trabalho Alienado*. São Paulo: Martin Claret, 2003.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. *A Ideologia Alemão: teses sobre Feuerbach*. São Paulo: Moraes, 1994.

_____.; ENGELS, Friedrich. *Textos sobre Educação e Ensino*. Tradução de Rubens Eduardo Farias. São Paulo: Centauro, 2004.

MATTOSO, Jorge Eduardo Levi. *A Desordem do Trabalho*. São Paulo: Editora Página Aberta, 1995.

MINISTERIO DO TRABALHO E EMPREGO. *A Inclusão das Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho*. Brasília: TEM, SIT, DEFIT, 2007. 98p.

MOTTA, Carlos Eduardo Souza. Indústria Cultural e Sistema Apostilado: A lógica do capitalismo. In: *Cadernos Cedes*, ano XXI, n.54, ago. 2001.

MOTA, Myriam Becho; BRAICK, Patrícia Ramos. *História: das cavernas ao Terceiro Milênio*. 2 edição. São Paulo: Moderna, 2002.

NOGUEIRA, Jorge Luiz Fireman; FUMES, Neiza de Lourdes Frederico. Reflexões sobre a Educação Brasileira e a Educação Especial: Novos Temas, Velhas Posturas. *Revista Reflexão e Ação*. Santa Cruz do Sul: EDUNISC, v.17, n.1, 2009.

NOSELLA, Paolo. Trabalho e perspectivas de formação dos trabalhadores: para além da formação politécnica. *Revista Brasileira de Educação – Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Educação*. Jan./Abr. 2007, v. 12, n.34.

OLIVER, Fátima Correia; et al. Participação e exercício de direitos de pessoas com deficiência: análise de um grupo de convivência de uma experiência comunitária. *Revista Comunicação, Saúde, Educação*. v. 8, n. 15, Mar./Ago. 2004. p. 276-288.

OLIVEIRA, J. M.; ARAÚJO, J. N. G.; ROMANGNOLI, R. C. Dificuldades relativas à inclusão social das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. *Latin-American Journal of Fundamental Psychopathology on Line*, ano VI, n.1, maio de 2006, p. 77- 89.

OMOTE, Sadao. Perspectivas para Conceituação de Deficiências. *Revista Brasileira de Educação Especial*. Piracicaba, v. 2, n. 4, p. 127-135, 1996.

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

ROZEK, Marlene. A educação especial e a educação inclusiva: compreensões necessárias. *Revista Reflexão e Ação*. Santa Cruz do Sul: EDUNISC, v.17, n.1, 2009.

SANTANA, Marco Aurélio; RAMALHO, José Ricardo. *Sociologia do trabalho no mundo contemporâneo*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 2004.

SAVEGNADO, Maria. *Qualidade de Vida no Trabalho das Pessoas Portadoras de Deficiência no Grupo Hospitalar Conceição*. 2006. Dissertação (Programa de Pós-Graduação em Administração) Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, 2006.

SAVIANI, Dermeval. Trabalho e Educação: fundamentos ontológicos e históricos. *Revisão Brasileira de Educação*. v.12, n.34, Jan./Abr. 2007, p. 152- 165.

SCHWARTZ, Yves; DURRIVE, Louis. *Trabalho e Ergologia: conversas sobre a atividade humana*. Rio de Janeiro/Niterói: Editora da UFF, 2007. p. 3-16.

SILVA, Adriane Giugni. Profissionalização e mercado de trabalho para pessoas com deficiência mental. *Inter-Ação: Rev. Fac. Educ. UFG*, Jul./Dez., 2006. p. 231-259.

SIMONELLI, Angela Paula; CAMAROTTO, João Alberto. A análise de atividade para inclusão de pessoa com deficiência no trabalho: uma proposta de modelo. *Revista Gestão e Produção*. São Carlos, v.18, n.1, 2011. p. 13-26.

TANAKA, Eliza Dieko Oshiro, MANIZINI, Eduardo José. O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência? *Revista Brasileira Educação Especial*. Marília, Mai./Ago. v.11, n.2. 2005, p. 273-294.

TANAKA, O.; MELO C. Reflexões sobre a avaliação em serviço de saúde e a adoção das abordagens qualitativas e quantitativas. In: BISO, M. L., MARTINEZ, F.M. *Pesquisa qualitativa de Serviço de Saúde*. Petrópolis: Vozes, 2004 .

TRIVIÑOS, Augusto Nivaldo Silva. *Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação*. São Paulo: Atlas, 1990.

ZERO HORA. Caderno Emprego e Oportunidades: “A inclusão social só é completa com o trabalho”. Porto Alegre, 12 de junho de 2011, p. 5.

ZILLOTTO, Denise Macedo; SIMIONATTO, Margareth Fadanelli. A formação profissional e a deficiência: uma reflexão sobre a contribuição da educação diante do desafio da construção de uma sociedade inclusiva. In:_____. SIMIONATTO, Margareth Fadanelli. *Percursos investigativos em trabalho, educação e formação profissional*. Novo Hamburgo: FEEVALE, 2009. p. 120.

ZUIN, Antônio Álvaro Soares. Sobre a Atualidade do Conceito de Indústria Cultural. In: *Cadernos Cedes*. Ano XXI, n. 54, Ago. 2001.

ANEXOS

ANEXO A
ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA COM PESSOAS COM NECESSIDADES
ESPECIAIS - PNEs

1. Identificação:
Idade:
Sexo:
Escolaridade:
Tempo na empresa:
Tipo da deficiência:
2. Você já trabalhava antes? Quais eram as suas atividades anteriores?
3. Sempre teve a carteira de trabalho assinada?
4. Como você soube dessa vaga de emprego?
5. Como é o seu trabalho nessa empresa?
6. Alguém lhe ensinou as suas atividades? Quem foi?
7. Como foi que você aprendeu as suas atividades de trabalho?
8. Você fez algum tipo de curso para começar a trabalhar aqui? Quais foram e onde foi?
9. Alguém orienta você nas suas atividades hoje? Quem?
10. Quando precisa de auxílio para quem você solicita?
11. Já sofreu algum tipo de acidente de trabalho? Qual?
12. O que você acha do seu trabalho?
13. Se você pudesse escolher, o que poderia ser diferente no seu trabalho?

ANEXO B

ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA COM COORDENADOR DE SETOR

1. Identificação:
Idade:
Sexo:
Escolaridade:
Função:
Tempo na empresa:
2. Há quanto tempo você trabalha nesta função?
3. Quantos funcionários estão sobre a sua gestão? Quais as atividades de trabalho deles?
4. Desse número de funcionários, quantos são PNEs?
5. Em que função esses PNEs trabalham?
6. Como é feita a preparação para o trabalho desses PNEs? Existe cursos?
7. Quem oferece esse treinamento para os PNEs?
8. Os demais trabalhadores da empresa recebem algum tipo de orientação para trabalhar com PNEs? Qual?
9. Como é trabalhar com as Pessoas com Necessidades Especiais? Facilidades:
Dificuldades:
10. Descreva os passos que são desenvolvidos para a adaptação/ inclusão do PNE a função de trabalho.
11. Existe um programa de acompanhamento dos PNEs na empresa? Como ele ocorre?
12. Existe alguma diferenciação nas atividades desenvolvidas pelos PNEs em relação aos demais trabalhadores neste setor?
13. Como ocorre a avaliação de desenvolvimento do PNEs na atividade que ele exerce?
14. Você quer colocar algo que não está contemplado nessas perguntas?

ANEXO C

ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA COM REPRESENTANTE DE RECURSOS HUMANOS

1. Identificação:
Idade:
Sexo:
Escolaridade:
Função:
Tempo na empresa:
2. Como é feita a contratação dos PNEs? Quais as agências de empregos, escolas, entidades ou outras, que são acionadas para selecionar esses trabalhadores?
3. Quais os critérios utilizados para a contratação?
4. Quantos PNEs integram o quadro de funcionários da empresa? E quais as deficiências?
5. Para quais funções os PNEs são contratados?
6. Existe programa de formação para o trabalho para os PNEs aqui na empresa? Se não, sente a necessidade de um programa de formação para esse trabalhador?
7. Como é feita a inserção do PNE no trabalho?
8. Como ocorre o acompanhamento dos PNEs pela empresa? Eles são avaliados? Quem faz esse acompanhamento?
9. Os trabalhadores que estão diretamente envolvidos com os PNEs recebem algum tipo de curso / capacitação?
10. Quais os critérios utilizados pelo RH para definir qual o setor que o PNE vai trabalhar?
11. Existe uma equipe multiprofissional que acompanha esse PNE?
12. Na sua opinião, quais são as maiores dificuldades encontradas em se trabalhar com os PNEs?
13. Qual a posição da empresa diante da Lei das Cotas (Lei n. 8.213/91).
14. Como é a interação do PNE com as demais trabalhadores da empresa?
15. Você quer colocar algo que não está contemplado nessas perguntas?

ANEXO D

CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Título da Pesquisa: A inserção de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho

Para as Pessoas com Deficiência (PcD), o trabalho possui significados semelhantes aos demais, o trabalho significa para eles uma atividade salarial e uma posição social, a qual gera sentimentos de valorização pessoal. A obrigatoriedade da Lei Federal 8.213/91 que cria cotas de empregabilidade tem impulsionado a contratação de PcD. Porém, todo esse movimento de inserção de PcD no mercado de trabalho tem encontrado dificuldades na questão da qualificação profissional deste futuro trabalhador, uma vez que o seu processo educacional apresenta fragilidades e abre uma lacuna importante no que se refere ao preparo deste indivíduo para exercer atividades de trabalho. Assim, proponho-me a investigar quais as práticas educativas que existem na preparação e qualificação da PcD para o mercado de trabalho. A pesquisa será qualitativa e exploratória. Será realizada em empresas do município de Santa Cruz do Sul (RS) que possuam o programa de cotas instituído. A coleta de dados se dará através de entrevistas semiestruturadas. Os sujeitos da pesquisa estarão protegidos pela Resolução 196/96.

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 e benefícios.

Fui, igualmente, informado:

- da garantia de receber resposta a qualquer pergunta ou esclarecimento a qualquer dúvida a cerca 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.

O Pesquisador Responsável por este Projeto de Pesquisa é Janine Koepp (Fone: (51) 3717-7469).

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.

Data __ / __ / ____

Nome e assinatura do Voluntário

Nome e assinatura do responsável pela pesquisa