

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA
CENTRO DE EDUCAÇÃO
CURSO DE LICENCIATURA EM EDUCAÇÃO ESPECIAL —
NOTURNO**

Cleonice Rodrigues Carvalho Jorge

**INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL NO
MERCADO DE TRABALHO EM SANTA MARIA/RS: UM ESTUDO DE
CASO**

Santa Maria, RS
2021

Cleonice Rodrigues Carvalho Jorge

**INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL NO MERCADO DE
TRABALHO EM SANTA MARIA/RS: UM ESTUDO DE CASO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Licenciatura em Educação Especial - Noturno da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM, RS), como requisito parcial para obtenção do título de **Licenciada em Educação Especial**.

Orientadora: Prof^a Dr^a. Taís Guareschi de Souza

Santa Maria, RS
2021

Cleonice Rodrigues Carvalho Jorge

INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL NO MERCADO DE TRABALHO EM SANTA MARIA/RS: UM ESTUDO DE CASO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Licenciatura em Educação Especial - Noturno da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM, RS), como requisito parcial para obtenção do título de **Licenciada em Educação Especial**.

Aprovado em 16 de agosto, 2021:

Taís Guareschi de Souza, Dra. (UFSM)
(Orientadora)

Gabriela Brutti Lehnhart, Esp. FISMA

Márcia Doralina Alves, Dra. (UFSM)

Santa Maria, RS
2021

AGRADECIMENTOS

A Deus, pela minha vida, e por me permitir ultrapassar todos os obstáculos encontrados ao longo da realização deste trabalho.

Aos familiares, amigos e colegas, por todo o apoio e pela ajuda, que muito contribuíram para a realização deste trabalho.

À Universidade Federal de Santa Maria, pela oportunidade e ensino de qualidade.

Aos professores do curso de Educação Especial - Noturno, por todos os conselhos, pela ajuda e pela paciência com a qual guiaram o meu aprendizado.

À professora Taís, por ser minha orientadora e ter desempenhado tal função com dedicação.

A todos que participaram, direta ou indiretamente do desenvolvimento deste trabalho de pesquisa, enriquecendo o meu processo de aprendizado.

RESUMO

INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL NO MERCADO DE TRABALHO EM SANTA MARIA/RS: UM ESTUDO DE CASO

AUTORA: Cleonice Rodrigues Carvalho Jorge

ORIENTADORA: Taís Guareschi de Souza

Este estudo tem como tema a inclusão de Pessoas com Deficiência Intelectual no mercado de trabalho em Santa Maria, Rio Grande do Sul. A pesquisa busca responder como ocorre o processo de inclusão de pessoas com deficiência intelectual em um supermercado na cidade do estudo. Assim, por meio da metodologia de estudo de caso e a partir do método de entrevistas, objetiva-se descrever como ocorre o processo de inclusão desses indivíduos. A partir da coleta de dados e análise, é possível observar como está sendo o processo de seleção e a inclusão das pessoas com deficiência no local de trabalho. Em relação às perspectivas futuras, foi possível considerar, que com a pesquisa, o mercado de trabalho pode identificar, corrigir e melhorar o processo de seleção de pessoas com deficiência, assim como analisar as necessidades de cada uma delas para a execução de tarefas, inclusão e adaptação da mesma no ambiente de trabalho.

Palavras-chaves: Deficiência Intelectual. Mercado de Trabalho. Pessoas com Deficiência.

ABSTRACT

THE INCLUSION OF PEOPLE WITH INTELLECTUAL DISABILITIES IN THE JOB MARKET IN SANTA MARIA, RIO GRANDE DO SUL: A CASE STUDY

AUTHOR: Cleonice Rodrigues Carvalho Jorge

ADVISOR: Taís Guareschi de Souza

The theme of this study is about the inclusion of people with intellectual disabilities in the job market in Santa Maria, Rio Grande do Sul. The research seeks to answer how the process of inclusion of people with intellectual disabilities occurs at a supermarket in the city it is being held. Thus, by using the case study method and interviews, it aims to describe how the process of inclusion happens to those individuals. From data collection and analysis, it is possible to examine how the selection process and the inclusion of people with disabilities in the workplace are happening. Regarding the future perspectives, it was possible to consider that through the research, the job market can identify, correct and improve the selection process of the people with disabilities, as well as analyze the need of each person about his or her performance, inclusion, and adaptation in the job market.

Keywords: Intellectual Disability. Job Market. People with disabilities.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	7
2. A DEFICIÊNCIA INTELECTUAL E O MERCADO DE TRABALHO	12
3. CAMINHOS METODOLÓGICOS	17
4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS	19
4.1 Qualificação Profissional e Ações Desenvolvidas	19
4.2 Inclusão e adaptação no ambiente de trabalho	20
CONSIDERAÇÕES FINAIS	23
REFERÊNCIAS	24
APÊNDICES	25
Apêndice A — Roteiro aplicado a gestores de Recursos Humanos	27
Apêndice B — Roteiro aplicado a colaboradores com deficiência intelectual	29

1. INTRODUÇÃO

O presente estudo apresenta como tema a inclusão da pessoa com Deficiência Intelectual no mercado de trabalho, tendo a intenção de investigar como ocorre esse processo em um supermercado da cidade de Santa Maria, Rio Grande do Sul. Os pontos a serem analisados consistem nas ações desenvolvidas pela empresa em relação ao aprimoramento das funções dos indivíduos com deficiência estão exercendo, e também, se essas ações contribuem para o desenvolvimento e experiências para os mesmos. A pesquisa foi realizada a partir de um estudo de caso com sujeitos que integram a equipe desse local.

O interesse pela pesquisa surgiu a partir da necessidade de compreender melhor a situação de inclusão ao mercado de trabalho em estabelecimentos comerciais, pois se considera importante a inclusão social desses indivíduos, inclusive nos ambientes empregatícios. O interesse pelo tema surgiu a partir de uma disciplina “Investigação e orientação em educação especial” ministrada pela Professora Doutora Sabrina Castro.

A pesquisa é relevante, uma vez que a contratação de profissionais com deficiência, além da geração de emprego, possibilita também a inclusão destas pessoas no mercado de trabalho, contribuindo para sua qualidade de vida, com recursos que possibilitam um nível de autonomia e de recursos financeiros. Além disso, se sabe que existem leis¹ que asseguram o direito de uma pessoa com deficiência ter a oportunidade de adentrar no mercado de trabalho.

Ademais, considera-se este estudo importante porque este público também consegue produzir e desenvolver habilidades laborais. Para tanto, é preciso oferecer oportunidades de demonstrar suas potencialidades, independentemente de suas necessidades específicas, sejam elas físicas, cognitivas ou sensoriais. Dessa forma, conseguirão desenvolver um bom trabalho na esfera profissional e também ao nível socioemocional, visto que estarão inseridos dentro de uma atmosfera de interação com demais profissionais.

Desse modo, este trabalho de conclusão de curso apresenta o seguinte problema de pesquisa: **Como ocorre o processo de inclusão de pessoas com deficiência intelectual em um supermercado na cidade de Santa Maria/RS?**

1 Serão apresentadas ao longo do texto.

A partir dessa questão definiu-se como objetivo geral: Descrever como ocorre o processo de inclusão de pessoas com deficiência intelectual em um supermercado na cidade de Santa Maria/RS. Além disso, delimitaram-se dois objetivos específicos:

- Compreender como acontece a contratação da pessoa com deficiência intelectual em um supermercado do município de Santa Maria;
- Investigar as ações propostas pela empresa para viabilizar a permanência da pessoa com deficiência intelectual no cargo.

Um dos fatores essenciais para que as Pessoas com Deficiência sejam inseridas no mercado de trabalho é que tenham tido oportunidade de educação, seja no ensino básico, bem como, em um curso técnico ou superior, a fim de desempenhar sua função profissional com segurança e qualidade. Segundo Clemente (2003), as Pessoas com Deficiência, quando trabalham e são tratadas como qualquer outra pessoa, não se sentem inseridas na sociedade. Conforme o autor, elas possuem sentimento de pertencimento quando sentem que fazem parte de um grupo e, a partir da ocupação, surge a inclusão e o acesso aos mesmos direitos.

Para Silva et al (2017, p. 1),

[...] ao incluí-las, não estamos apenas ofertando um salário, mas também a oportunidade de se reabilitar socialmente e psicologicamente. O exercício profissional traz consigo a interação com outras pessoas, o sentimento de cidadão produtivo, a possibilidade de fazer amigos, de encontrar um amor, de pertencer a um grupo social. Até o status adquirido junto à própria família muda para melhor, sem contar que a presença de pessoas com deficiência no mercado de trabalho contribui para humanizar mais a empresa e enriquecer o ambiente corporativo com visões e experiências diversas.

Assim, conforme Silva (2017) pontua, o trabalho exerce uma função muito maior do que apenas a oportunidade financeira. Ele representa a inserção de Pessoas com Deficiência enquanto cidadão, possibilitando o sentimento de pertencimento na sociedade. Ele abre portas para novos aprendizados e para desenvolvimento enquanto indivíduo.

Atualmente, ocorrem avanços e retrocessos no mercado de trabalho, considerando que a globalização atinge todos os setores. A partir das transformações no mundo do trabalho, a tendência é a caracterização de um novo perfil de gestor, identificado como um grupo de pessoas empreendedoras, flexíveis,

altamente qualificadas, capazes de antecipar-se às mudanças e tenham capacidade de comunicação flexível. Sobre os avanços, é considerável salientar a possibilidade de inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, pois existem leis que asseguram esse direito, mas, por outro lado, existe a tendência de empresas procurarem e contratar o mais qualificado deixando de lado, muitas vezes, o PcD que pode possuir a mesma qualificação de seu concorrente. Isso é um retrocesso, pois ainda é possível presenciar casos de comparação e preconceitos entre pessoas com e sem deficiência.

A diversidade está presente no mundo, onde se apresentam diferenças sociais, econômicas, raciais, culturais, religiosas, hábitos, costumes, entre tantas outras. No entanto, para haver convivência, as pessoas devem e precisam estabelecer boas relações respeitando sempre as diferenças.

Contudo, a despeito de esforços de várias esferas, no sentido de promover a inclusão das Pessoas com Deficiência no mercado de trabalho, é apenas a partir da força de lei que se percebe uma maior abertura de espaços profissionais nas empresas. Esta questão é tratada por meio da Lei de Cotas, nº 8.213 de 1991. O texto destina de 2% a 5% das vagas aos deficientes nas empresas com mais de 100 funcionários.

Porém, apesar da legislação e do número de vagas ocupadas por Pessoas com Deficiência terem crescido de 2014 a 2018, cerca de metade (49,4%) das vagas disponíveis continuavam desocupadas até o final de 2019², segundo relatório da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho. A ocupação de espaços laborais para pessoas com deficiência ainda são reduzidas (ou uma minoria), dado que as empresas. O espaço da pessoa com deficiência nas empresas ainda é pequeno, dado que apresentam resistência em cumprir, espontaneamente, a legislação. A fiscalização é essencial para que a lei seja cumprida e que as Pessoas com Deficiência tenham seus direitos respeitados.

Um dos primeiros passos para a mudança nesse cenário, para além da fiscalização, é a preparação do setor de Recursos Humanos e principalmente dos gestores. É preciso que estes profissionais consigam avaliar o candidato Pessoas

2 Relatórios e notícias consultados: a) <http://trabalho.gov.br/noticias/6856-contratacao-de-pessoas-com-deficiencia-bate-recorde-apos-fiscalizacao-do-trabalho>; b) <https://sit.trabalho.gov.br/portal/index.php/inclusao-da-pessoa-com-deficiencia?view=default>; c) <https://noticias.r7.com/economia/metade-das-vagas-para-deficientes-nas-empresas-esta-desocupada-04112019>; d) <http://blog.handtalk.me/lei-de-cotas-pcds/>.

com Deficiência por sua qualificação e comportamento, e não pelas suas limitações físicas ou sensoriais. Além disso, é importante que estes gestores estudem os diferentes tipos de deficiência, pois muitas vezes, desconhecem as particularidades e não sabem como agir diante das situações. Assim, poderão incluí-las nas empresas, sem conhecimento específico de cada deficiência, desse modo não conseguindo identificar as qualidades e observar o potencial de cada um, focando apenas nas suas limitações. Por isso, é essencial a inserção de um profissional da área da Educação Especial para que possa compartilhar seu conhecimento nos diferentes contextos, que vem ampliando pela inserção de pessoas com deficiência.

Economicamente, o Brasil sofre com o desemprego, e para as Pessoas com Deficiência isso reflete diretamente na contratação no mercado de trabalho, apresentando dificuldades e barreiras, sejam elas estruturais, econômicas ou culturais. (LEOPOLDINO; COELHO, 2017). Todavia, também vale destacar algumas iniciativas positivas que visam proteger as Pessoas com Deficiência. Em função da pandemia de Coronavírus, iniciada em 2019, surgiu a Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020, onde o artigo 17 determina que o trabalhador Pessoas com Deficiência não pode ser demitido sem justa causa.

Assim, espera-se que este estudo possa trazer uma contribuição para o processo de inclusão da pessoa com deficiência intelectual no mercado de trabalho, demonstrando o potencial desse empregado, seu desenvolvimento e incentive as empresas a contratá-los.

Desta forma, este estudo está dividido em quatro capítulos. O primeiro trata-se desta introdução. O segundo intitulado “A deficiência intelectual e o mercado de trabalho” busca apresentar referencial teórico acerca de conceitos importantes para essa temática. O terceiro capítulo “Caminhos metodológicos” destina-se a apresentação da metodologia de pesquisa, composta por um estudo de caso. O quarto capítulo intitulado “Análise e discussão de resultados” apresenta uma reflexão acerca dos dados coletados e analisados. Por fim, encerramos o estudo com as considerações finais da pesquisa.

2. AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL E O MERCADO DE TRABALHO

A breve revisão bibliográfica destina-se a recuperar referenciais teóricos importantes para a problemática desta pesquisa. Neste capítulo será realizada uma reflexão sobre as pessoas com Deficiência Intelectual no mercado de trabalho.

Para a legislação, conforme o artigo 2 da Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015 (Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência ou Estatuto da Pessoa com Deficiência), o Pessoas com Deficiência é:

Art. 2º Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas. (BRASIL, 2015, online).

Assim, destinamos nosso foco para a natureza da Deficiência Intelectual³:

DI é Definição de Deficiência intelectual categorizada por limitações significativas em ambos o funcionamento intelectual e no comportamento adaptativo, expressados em habilidade adaptativa conceitual, social e prática. Essa deficiência origina-se durante o período de desenvolvimento, o qual é definido como operacional antes que o indivíduo atinja 22 anos de idade (Schalock, Luckasson e Tassé, 2021, p 01).

As dificuldades surgem antes dos dezoito anos. Segundo Schwartzman e Lederman (2017, p. 18):

Embora as dificuldades resultem dos prejuízos cognitivos, é evidente que são fortemente influenciadas por fatores ambientais, como precocidade do diagnóstico, preconceitos, qualidade dos serviços de apoio, inclusão familiar, entre outros.

Os autores destacam então que embora as dificuldades surjam por conta das questões cognitivas das Pessoas com Deficiência, outros elementos também influenciam nos desafios que essas pessoas precisam enfrentar. Assim, segundo os autores, se existe um diagnóstico precoce, apoio dos familiares, qualidade no atendimento recebido, dentre outros, as dificuldades serão melhores em razão deste

³ Tradução livre por Eduarda Nunes Mariani Bolson para o Grupo de Estudos e Pesquisa em Educação Especial e Deficiência Intelectual (GEPEEDI).

cenário positivo. Ainda, segundo os referidos autores, “as estimativas sobre a prevalência da DI variam em função dos critérios de inclusão e das metodologias utilizadas”. (SCHWARTZMAN.; LEDERMAN, 2017, p. 18). Conforme os autores, os resultados das estimativas, no Brasil os estudos epidemiológicos são escassos e frequentemente são citadas cifras na ordem de 5% da população.

Atualmente, há inclusão de pessoas com deficiência em diferentes âmbitos, seja ele escolar, social ou laboral. (PASSERINO; PEREIRA, 2014). Ainda segundo os referidos autores:

Essa situação, no entanto, apenas reforça a necessidade de investimentos em programas e políticas públicas em diferentes níveis da educação básica, garantindo que outros níveis também possam se valer da qualificação da educação e, por consequência, dos sujeitos nela inseridos. (PASSERINO; PEREIRA, 2014, p. 832).

Dessa forma, é essencial que as Pessoas com Deficiência tenham acesso à educação de qualidade para serem qualificados para o mercado de trabalho. Conforme o artigo 27 da Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015:

A educação constitui direito da pessoa com deficiência, assegurado sistema educacional inclusivo em todos os níveis e aprendizado ao longo de toda a vida, de forma a alcançar o máximo desenvolvimento possível de seus talentos e habilidades físicas, sensoriais, intelectuais e sociais, segundo suas características, interesses e necessidades de aprendizagem. (BRASIL, 2015, online).

A oportunidade de ter acesso ao direito⁴ básico da educação transforma as possibilidades de todos os indivíduos, oportunizando a sua entrada no mundo do trabalho. Assim, para as Pessoas com Deficiência não poderia ser diferente.

Antes de contratar uma pessoa com deficiência é preciso que a empresa defina o cargo e/ou a função considerando as necessidades específicas e qualificações do candidato. Segundo o Decreto Federal nº 5.296, de 2 de dezembro de 2004, considera-se para efeito de lei a pessoa com deficiência, além daquelas previstas na Lei 10.690, de 16 de junho de 2003, a que possui limitação ou incapacidade para o desempenho de atividade e se enquadra nas seguintes

4 Conforme a Constituição Federal de 1988, no seu artigo 205, a educação é “direito de todos e dever do Estado e da família, será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho”. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/setec/arquivos/pdf_legislacao/superior/legisla_superior_const.pdf. Acesso em: 03 ago. 2021.

categorias: Deficiência Física, Deficiência Auditiva, Deficiência Visual, Deficiência Mental e Deficiência Múltipla.

Ressalto que o termo deficiência mental foi substituído por deficiência intelectual, assumida oficialmente por diferentes países pelo menos desde 2004, quando a Organização Pan-Americana da Saúde e a Organização Mundial de Saúde aprovaram a Declaração de Montreal sobre Deficiência Intelectual. Conforme Sasaki (2011, s/n) essa alteração encontra a sustentação em duas razões principais:

A primeira razão tem a ver com o fenômeno propriamente dito. Ou seja, é mais apropriado o termo "intelectual" por referir-se ao funcionamento do intelecto especificamente e não ao funcionamento da mente como um todo. A segunda razão consiste em podermos melhor distinguir entre deficiência mental e doença mental, dois termos que têm gerado muita confusão há décadas, principalmente na mídia. Os dois fenômenos trazem o adjetivo "mental" e muita gente pensa que "deficiência mental" e "doença mental" são as mesmas coisas. (SASSAKI, 2011, s/n).

Atualmente, descrições, conceitos e terminologia no processo de inclusão estão sendo alteradas de acordo com a adequação desses termos, ou melhor compreendidas para descrever as deficiências.

As empresas precisam estar adequadas às condições de inclusão para as Pessoas com Deficiência, fazendo os ajustes necessários nos equipamentos, locais de trabalho, para minimizar ou excluir os possíveis riscos. A Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, que institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência) define em seu artigo 3º a acessibilidade como:

I - acessibilidade: possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, de espaços, mobiliários, equipamentos urbanos, edificações, transportes, informação e comunicação, inclusive seus sistemas e tecnologias, bem como de outros serviços e instalações abertos ao público, de uso público ou privados de uso coletivo, tanto na zona urbana como na rural, por pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida. (BRASIL, 2015, online).

A empresa deverá conscientizar todos os seus empregados, mediante treinamentos e execução de ações para eliminar barreiras e promover acessibilidade. Isto porque, o artigo 34 da Lei nº 13.146 de 6 de julho de 2015 deixa claro que todo Pessoas com Deficiência tem direito ao trabalho “em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas”. (BRASIL, 2015, online).

O artigo 34 indica as responsabilidades dos empregadores com relação as

Pessoas com Deficiência:

§ 1º As pessoas jurídicas de direito público, privado ou de qualquer natureza são obrigadas a garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos.

§ 2º A pessoa com deficiência tem direito, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, a condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo igual remuneração por trabalho de igual valor.

§ 3º É vedada restrição ao trabalho da pessoa com deficiência e qualquer discriminação em razão de sua condição, inclusive nas etapas de recrutamento, seleção, contratação, admissão, exames admissional e periódico, permanência no emprego, ascensão profissional e reabilitação profissional, bem como exigência de aptidão plena.

§ 4º A pessoa com deficiência tem direito à participação e ao acesso a cursos, treinamentos, educação continuada, planos de carreira, promoções, bonificações e incentivos profissionais oferecidos pelo empregador, em igualdade de oportunidades com os demais empregados.

§ 5º É garantida aos trabalhadores com deficiência acessibilidade em cursos de formação e de capacitação. (BRASIL, 2015, online).

Além disto, o artigo 37º destaca a inclusão da Pessoa com Deficiência no ambiente de trabalho:

Art. 37. Constitui modo de inclusão da pessoa com deficiência no trabalho a colocação competitiva, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, na qual devem ser atendidas as regras de acessibilidade, o fornecimento de recursos de tecnologia assistiva e a adaptação razoável no ambiente de trabalho.

Parágrafo único. A colocação competitiva da pessoa com deficiência pode ocorrer por meio de trabalho com apoio, observadas as seguintes diretrizes:

I - prioridade no atendimento à pessoa com deficiência com maior dificuldade de inserção no campo de trabalho;

II - provisão de suportes individualizados que atendam a necessidades específicas da pessoa com deficiência, inclusive a disponibilização de recursos de tecnologia assistiva, de agente facilitador e de apoio no ambiente de trabalho;

III - respeito ao perfil vocacional e ao interesse da pessoa com deficiência apoiada;

IV - oferta de aconselhamento e de apoio aos empregadores, com vistas à definição de estratégias de inclusão e de superação de barreiras, inclusive atitudinais;

V - realização de avaliações periódicas;

VI - articulação intersetorial das políticas públicas;

Os artigos destacam uma série de elementos que buscam oferecer um ambiente de trabalho convidativo e participativo para Pessoas com Deficiência, de modo com que ele se sinta pertencente aquela empresa. Além disso, também menciona o oferecimento de formação e capacitação.

Para além desta lei, também temos na legislação brasileira a Lei Federal nº

8.213, de 24 de junho de 1991, da Previdência Social, conhecida também como Lei de Cotas, disposto no artigo 93, determina que:

A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% a 5% dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, da seguinte proporção:

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

(BRASIL, 1991, online).

As empresas que não cumprirem com o percentual de cotas serão multadas e denunciadas ao Ministério Público do Trabalho, sendo o valor mínimo de R\$ 636,17 podendo chegar ao valor de R\$ 63.617,35 citados no artigo 133 da Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991.

A Lei 13.146 de 6 de julho de 2015, assegura que:

É vedada restrição ao trabalho da pessoa com deficiência e qualquer discriminação em razão de sua condição, inclusive nas etapas admissionais e periódicos, permanência no emprego, ascensão de recrutamento, seleção, contratação, admissão, exames profissional e reabilitação profissional, bem como exigência de aptidão plena. (BRASIL, 2015, online).

Para além das obrigações legais, conforme Schwarz e Haber (2006), a empresa que decide incluir pessoa com deficiência no seu quadro funcional obtém benefício, como a melhora na imagem institucional, ajuda na melhora do clima organizacional e eleva também a qualidade de vida do grupo em geral.

3. CAMINHOS METODOLÓGICOS

Este estudo apresenta como objetivo principal descrever como ocorre o processo de inclusão de pessoas com deficiência intelectual em um supermercado na cidade de Santa Maria/RS. Tendo em vista este objetivo, a pesquisa irá se constituir em um estudo de caso que, conforme Fonseca (2002, p. 33):

[...] pode ser caracterizado como um estudo de uma entidade bem definida como um programa, uma instituição, um sistema educativo, uma pessoa, ou uma unidade social. Visa conhecer em profundidade o como e o porquê de uma determinada situação que se supõe ser única em muitos aspectos, procurando descobrir o que há nela de mais essencial e característico. O

pesquisador não pretende intervir sobre o objeto a ser estudado, mas revelá-lo tal como ele o percebe. O estudo de caso pode decorrer de acordo com uma perspectiva interpretativa, que procura compreender como é o mundo do ponto de vista dos participantes, ou uma perspectiva pragmática, que visa simplesmente apresentar uma perspectiva global, tanto quanto possível completa e coerente, do objeto de estudo do ponto de vista do investigador.

A pesquisa enquadra-se como qualitativa, pois o estudo de caso utiliza como recurso de pesquisa as seguintes fontes: documentos, registros em arquivos, entrevistas, observações direta, observação participante e artefatos físicos. (DUARTE, 2010). A coleta de dados desta investigação foi realizada através de questionário entregue aos participantes da pesquisa.

Os questionários foram enviados por e-mail, pela pesquisadora, para cada um dos participantes, os quais retornaram com as respostas novamente por e-mail para dar continuidade na pesquisa. Assim, cada um pode escrever com suas próprias palavras o que desejava para cada pergunta. Todavia, os entrevistados foram sucintos em suas respostas, o que prejudicou uma análise aprofundada das questões.

O questionário foi elaborado com dois roteiros⁵ com o objetivo de conhecer o processo de contratação da empresa e verificar qual é a interpretação que a pessoa com deficiência possui diante desse processo. Os participantes da pesquisa foram o responsável pela empresa (supermercado) e dois funcionários com deficiência intelectual contratados pela mesma.

O Quadro 1 apresenta a descrição dos sujeitos participantes da pesquisa. Ressalto que, para a preservação da identidade, foram utilizados nomes fictícios.

Quadros 1 - Participantes da pesquisa

Nome	Gênero	Idade	Deficiência	Função
Bruno	Masculino	_____	_____	Gestor da empresa
Gabriel	Masculino	23 anos	Intelectual	Empacotador
Tiago	Masculino	32 anos	Intelectual	Operador

⁵ Disponíveis nos anexos A e B.

--	--	--	--	--

Fonte: elaborado pela autora.

A análise de dados foi realizada após a leitura e estudo dos questionários, descrevendo duas categorias: a) Qualificação profissional e ações desenvolvidas; b) Acessibilidade e adaptação no ambiente de trabalho. A análise destas categorias será apresentado no próximo capítulo.

4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Por meio da análise dos questionários, foi possível descrever os resultados obtidos em duas categorias, a saber: a) Qualificação profissional e ações desenvolvidas; b) Inclusão e adaptação no ambiente de trabalho.

4.1 Qualificação profissional e ações desenvolvidas

A qualificação profissional é considerada muito importante em uma empresa, tanto para contratação como em ações desenvolvidas pela mesma. De acordo com Mourão (2009, p. 138) pode trazer resultados para o contratado, bem como, para o contratante:

A qualificação profissional nas organizações permite obter resultados para os indivíduos, para suas equipes de trabalho e também para as instituições. Essa qualificação pode ocorrer de diversas formas, desde a contratação de estagiários e pessoas em primeiro emprego até ações de capacitação, como treinamentos em serviço ou investimentos em cursos realizados dentro ou fora da organização. Quando uma organização investe no aumento do grau de escolarização dos seus colaboradores – como o exemplo do Programa Educação do Trabalhador realizado pelo Serviço Social da Indústria [SESI] também está oferecendo uma oportunidade de qualificação.

De acordo com os dados coletados na pesquisa, Tiago e Gabriel, funcionários do Supermercado, relataram que tiveram qualificações disponibilizadas por projetos da empresa. De acordo com Tiago: *“Sim, a empresa realizou um curso junto ao Senac de Operador de Supermercados”* e Gabriel afirma que participou da qualificação, mas não descreveu qual tipo de curso que foi ofertado. O gestor da empresa, Bruno, não descreveu informações sobre a organização da empresa sobre os cursos ou qualificações ofertadas para os funcionários.

Todas as pessoas passam pelo processo de qualificação profissional quando estão vinculadas a uma instituição educacional de ensino, após isso, quando são contratadas, as empresas podem disponibilizar cursos e capacitações para aprimorar os conhecimentos específicos da mesma.

Desta forma, podemos concluir que a empresa cumpre com o que a legislação brasileira prevê na Lei nº 13.146 de 6 de julho de 2015, Art. 34, § 5º, onde

a letra da lei afirma ser garantido as Pessoas com Deficiência cursos de formação e de capacitação.

Sobre as ações desenvolvidas pela empresa em questão no estudo, Tiago um dos funcionários participante da pesquisa, relata: *“Antes de começar a trabalhar foi realizado um curso de capacitação pela empresa. Nesse curso foi explicado como funciona toda dinâmica do mercado. Após a realização do curso, o gerente do supermercado me encaminhou para as áreas onde se precisava de mais suporte”*. Gabriel também relata que recebeu cursos ofertados pela empresa, porém não divulgou mais detalhes sobre o mesmo.

Segundo Silva e Palhano (2001) a qualificação profissional para pessoas com deficiência deve oferecer a dinâmica de mediar suas relações com o mundo, a fim de que ela busque mais autonomia. Desse modo, a instituição de ensino deve capacitar e romper com as práticas assistencialistas, recreativas e protetoras, que limitam o trabalho.

4.2 Inclusão e adaptação no ambiente de trabalho

A acessibilidade pode ser compreendida de diversas formas, tais como, atitudinal, arquitetônica, comunicacional, instrumental, metodológica e programática:

Acessibilidade arquitetônica: sem barreiras ambientais físicas nos recintos internos e externos e nos transportes coletivos.

Acessibilidade comunicacional: sem barreiras na comunicação interpessoal (face-a-face, língua de sinais, linguagem corporal, linguagem gestual etc.), na comunicação escrita (jornal, revista, livro, carta, apostila, etc., incluindo textos em braille, textos com letras ampliadas para quem tem baixa visão, notebook e outras tecnologias assistivas) e na comunicação virtual (acessibilidade digital).

Acessibilidade metodológica: sem barreiras nos métodos e técnicas de estudo (adaptações curriculares, aulas baseadas nas inteligências múltiplas, uso de todos os estilos de aprendizagem, participação do todo de cada aluno, novo conceito de avaliação de aprendizagem, novo conceito de educação, novo conceito de logística didática etc), de ação comunitária (metodologia social, cultural, artística etc. baseada em participação ativa) e de educação dos filhos (novos métodos e técnicas nas relações familiares, etc).

Acessibilidade instrumental: sem barreiras nos instrumentos e utensílios de estudo (lápiz, caneta, transferidor, régua, teclado de computador, materiais pedagógicos), de atividades da vida diária (tecnologia assistiva para comunicar, fazer a higiene pessoal, vestir, comer, andar, tomar banho etc) e de lazer, esporte e recreação (dispositivos que atendam às limitações sensoriais, físicas e mentais, etc).

Acessibilidade programática: sem barreiras invisíveis embutidas em políticas públicas (leis, decretos, portarias, resoluções, medidas provisórias

etc), em regulamentos (institucionais, escolares, empresariais, comunitários etc) e em normas de um geral.

Acessibilidade atitudinal: por meio de programas e práticas de sensibilização e de conscientização das pessoas em geral e da convivência na diversidade humana resultando em quebra de preconceitos, estigmas, estereótipos e discriminações. (SASSAKI, 2005, p. 23).

Neste estudo abordo a inclusão e a adaptação no meio de trabalho, ou seja, compreender se os funcionários com deficiência estão sendo atendidos de acordo com suas necessidades. Segundo Tiago, é seu primeiro emprego e com isso considera muito importante a experiência adquirida nesse processo. Tiago relata que foi contratado por seleção de currículos. Além disso, relatando sobre seu desempenho, Tiago afirma: *“Considero meu desempenho muito bom, pois consigo realizar todas as tarefas que são propostas”*. E sobre o relacionamento com os colegas e supervisores relata: *“É um relacionamento descontraído, estamos sempre conversando e se ajudando”*.

Gabriel também descreve que foi nomeado para o emprego por meio de seleção de currículos e relata *“Amo, porque isso aqui é minha vida. Sou apaixonado pelo meu emprego”*. Além disso, Gabriel avalia seu desempenho positivamente para o cargo que está executando na empresa. *“Sobre o relacionamento com os colegas considero um pouco a desejar, mas com os supervisores possui uma ótima relação.”*

De acordo com Matos e Domingos (2016), as ações de adaptação e inclusão devem partir da empresa contratante prevendo atender as necessidades de todos os funcionários, mas também criar soluções para promover a eliminação das barreiras:

A empresa deverá conscientizar todos os seus empregados, mediante treinamentos e execução de ações para eliminar barreiras e promover a acessibilidade. A empresa pode melhorar, por exemplo, o acesso ao local de trabalho por pessoas com diferentes tipos de deficiência, incluindo facilidades para entrar e se movimentar no estabelecimento, além de acesso a banheiros e lavatórios. O planejamento para emergências deve assegurar que pessoas com deficiência possam deixar, com segurança e eficiência, o local de trabalho e se deslocar para uma área segura. (MATOS; DOMINGOS, 2016, p.15).

No presente estudo os participantes da pesquisa, Tiago e Gabriel, possuem deficiência intelectual, com especificidades diferentes de outras deficiências, pois as características da deficiência consistem em limitações cognitivas e de raciocínio.

O que o mercado de trabalho deve seguir são as leis e regras que são obrigatoriamente empregadas nesses ambientes para atender às necessidades de

todos e isto está previsto na Constituição Federal e demais legislações. Desse modo, percebe-se que os serviços prestados para a inserção, contratação e adaptação de uma pessoa com deficiência para o mercado de trabalho são essenciais para qualidade de vida da pessoa que os representa, além de permitir que pessoas com deficiência usufruam de aspectos como inclusão social. Observa-se nas entrevistas realizadas o entusiasmo e sentimento positivo destas pessoas com a inserção e participação no mercado de trabalho, podendo desempenhar uma função que auxilia os demais.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por fim, com a coleta de dados e análise realizada, foi possível observar como está sendo o processo de inclusão e a inclusão das pessoas com deficiência no local de trabalho. A partir das entrevistas podemos afirmar que o processo de seleção é realizado por meio de análise curricular. Além disto, constatamos que ambas as Pessoas com Deficiência receberam cursos de capacitação e treinamento para atuarem em suas funções, o que mostra que a empresa do estudo de caso corresponde ao que está previsto nas legislações vigentes.

Podemos destacar também pelas entrevistas o que autores como Silva relatam em suas pesquisas. A inclusão no mercado de trabalho não serve apenas para ofertas um salário, mas também para reabilitar essas pessoas ao nível social e psicológico, pela oportunidade em interagir com outras pessoas e se desenvolver-se.

Assim, sugere-se que a fiscalização dos órgãos competentes deve ser rigorosa, a fim de identificar o cumprimento das leis, bem como, pelo resultado positivo que é a inserção destas pessoas no mercado de trabalho. Também se indica que os profissionais da área da educação especial podem atuar de forma mais ativa e prática na sociedade, orientando os recrutadores e empresários acerca da seleção de recursos humanos deste público.

Em relação às perspectivas futuras, foi possível considerar o mercado de trabalho pode identificar, corrigir e melhorar o processo de seleção de pessoas com deficiência, assim como, analisar as necessidades de cada uma delas para a execução, inclusão e adaptação da mesma no ambiente de trabalho.

REFERÊNCIAS

AMERICAN ASSOCIATION ON MENTAL RETARDATION – AMMR. **Retardo mental: definição, classificação e sistemas de apoio**. 10.ed. Porto Alegre: Artmed, 2006.

BRASIL. **Constituição Federal de 1988**. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/setec/arquivos/pdf_legislacao/superior/legisla_superior_const.pdf. Acesso em: 03 ago. 2021.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os planos de benefícios da previdência e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/l eis/L8213cons.htm. Acesso em: 03 ago. 2021.

BRASIL. **Lei nº 13.146 de 6 de julho de 2015**. Estatuto da pessoa com deficiência. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm#art112. Acesso em: 03 ago. 2021.

BRASIL. **Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020**. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda; dispõe sobre medidas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020; altera as Leis nos 8.213, de 24 de julho de 1991, 10.101, de 19 de dezembro de 2000, 12.546, de 14 de dezembro de 2011, 10.865, de 30 de abril de 2004, e 8.177, de 1º de março de 1991; e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/L14020.htm. Acesso em: 03 ago. 2021.

DUARTE, Jorge; BARROS, Antonio (Orgs.). **Métodos e técnicas de pesquisa em comunicação**. São Paulo: Atlas, 2010.

FONSECA, J. J. S. **Metodologia da pesquisa científica**. Fortaleza: UEC, 2002.

CLEMENTE, Carlos Aparício. **Caminhos da Inclusão**: é só o início de uma longa estrada, mas iniciativas positivas mostram um horizonte para a pessoa com deficiência. Osasco: Espaço da Cidadania, 2006.

LEOPOLDINO, Claudio Bezerra; COELHO, Pedro Felipe da Costa. O processo de inclusão de autistas no mercado de trabalho. **E&G Economia e Gestão**, Belo Horizonte, v. 17, n. 48, Set./Dez. 2017.

LIMA, Francisco José de; TAVARES, Fabiana S. S. **Barreiras atitudinais: obstáculos à pessoa com deficiência na escola**. In SOUZA, Olga Solange Herval (org.). **Itinerários da Inclusão Escolar**: múltiplos olhares, saberes e práticas. Porto Alegre: AGE, 2007.

MATOS, Noberto; DOMINGOS, Maria de Lurdes C. **Inclusão e adaptação de**

pessoas com deficiências (pcd) no setor público. Congresso Nacional de Excelência em Gestão. INOVARSE. 2016. Disponível em: https://www.inovarse.org/sites/default/files/T16_038.pdf. Acesso em: 03 ago. 2021.

MOURÃO, Luciana. Oportunidades de Qualificação Profissional no Brasil: Reflexões a partir de um Panorama Quantitativo partir de um Panorama Quantitativo Panorama Quantitativo. **RAC**, Curitiba, v. 13, n. 1, art. 8, p. 136-153, Jan./Mar. 2009.

PASSERINO, L. M.; PEREIRA, A. C. C. Educação, Inclusão e Trabalho: um debate necessário. **Educação & Realidade**, Porto Alegre, v. 39, n. 3, p. 831-846, jul./set. 2014.

SASSAKI, Romeu Kazumi. Inclusão: o paradigma do século 21. **Revista Inclusão**. ano I, n. 1, p. 19-23, out., 2005.

SCHRTZMAN, J. S; LEDERMAN, V. R. G. **Deficiência intelectual: causas e importância do diagnóstico e intervenção precoces.** Inc.Soc., Brasília, DF, v.10 n.2, p.17-27, jan./jun. 2017.

SILVA, A. G.; PALHANO, E. G. S. **Formação profissional:** uma alternativa inclusiva para pessoas com deficiência. Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Educação. 2021.

SILVA et al. Sociodiversidade e multiculturalismo: violência, tolerância, intolerância, inclusão / exclusão e relação de gênero. **Revista de Trabalhos Acadêmicos - Universo** Recife, vol. 4, no 2-12017.

TAVARES, Fabiana. **Barreiras Atitudinais e a Recepção da Pessoa com Deficiência.** Livro Acessibilidade_Arte_3_revisada.indd. 2013.

APÊNDICES

Apêndice A - Roteiro aplicado a gestores de Recursos Humanos

1. Qual o número de funcionários com deficiência que trabalham na instituição?

2. Qual o perfil dos funcionários com deficiência contratados pela instituição:

Gênero:

() Masculino

() Feminino

Quantos são masculinos: _____

Quantos são femininos: _____

Idade:

() Abaixo de 20 anos

() Entre 21 a 30 anos

() Entre 31 a 40 anos

() Acima de 40 anos

3. Quais são os tipos de deficiências e a quantidade de PcD:

Deficiência Física: _____

Deficiência Auditiva: _____

Deficiência Visual: _____

Deficiência Intelectual: _____

Deficiência Múltipla: _____

4. Grau de Instrução das pessoas com deficiência:

() Ensino Fundamental Completo / Incompleto

() Ensino Médio Completo / Incompleto

() Ensino Superior Completo / Incompleto

5. A partir de quando a empresa começou a contratar pessoas com deficiência?

6. Como ocorreu o processo de seleção e de contratação dos funcionários com Deficiência Intelectual?

7. Quais são as ocupações profissionais das pessoas com deficiência intelectual nesta empresa?

8. A empresa propõe as ações para viabilizar a permanência da pessoa com deficiência no cargo? Se sim, quais?

Apêndice B - Roteiro aplicado a colaboradores com deficiência intelectual

Nome:
Idade:
Estado Civil:
Escolaridade:
Sexo: () Feminino () Masculino
1. Qual sua função na empresa?
2. Como você foi contratado?
3. Depois de contratado, quem lhe explicou como você deveria realizar o trabalho?
4. Você recebeu algum curso ofertado pela empresa?
5. Você gosta do trabalho que faz? Por quê?
6. Como você avalia seu desempenho na empresa?
7. Como é seu relacionamento com os colegas e com os superiores?