

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

Thais da Silva Oliveira

**PESSOA COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL NO MERCADO
DE TRABALHO: PERCEPÇÕES SOBRE O TREINAMENTO
E O ENSINO DAS ATRIBUIÇÕES DO CARGO**

Santa Maria, RS
2018

Thais da Silva Oliveira

**PESSOA COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL NO MERCADO DE TRABALHO:
PERCEPÇÕES SOBRE O TREINAMENTO E O ENSINODAS ATRIBUIÇÕES DO
CARGO**

Trabalho de Conclusão 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 **Licenciado em Educação Especial**.

Orientadora: Prof.^a Dr^a. Glaucimara Pires Oliveira

Santa Maria, RS
2018

Thais da Silva Oliveira

**PESSOA COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL NO MERCADO DE TRABALHO:
PERCEPÇÕES SOBRE O TREINAMENTO E O ENSINO DAS ATRIBUIÇÕES DO
CARGO**

Trabalho de Conclusão 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 **Licenciado em Educação Especial**.

Aprovado em 26 de novembro de 2018:

Prof.^a Dr.^a. Glaucimara Pires Oliveira (UFSM)
Orientadora

Prof.^a Dr.^a. Fabiane Adela Tonetto Costas (UFSM)

Prof.^a Dr.^a. Tais Guareschi (UFSM)

Santa Maria, RS
2018

SUMÁRIO

| | |
|---|-----------|
| 1 INTRODUÇÃO | 8 |
| 2 REVISÃO DE LITERATURA | 11 |
| 2.1 A pessoa com deficiência: aspectos históricos | 11 |
| 2.2 Percentual e população de pessoas com deficiência no Brasil e previsão no município de Santa Maria..... | 12 |
| 2.2 A pessoa com deficiência intelectual e o mercado de trabalho..... | 13 |
| 3 MÉTODO | 19 |
| 4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS | 22 |
| 4.1 Trajetória da coleta de dados | 22 |
| 4.2 Descrição dos participantes | 23 |
| 4.3 Análise dos dados coletados..... | 24 |
| 4.3.1 Aspectos da contratação e inserção do sujeito com deficiência intelectual na empresa | 25 |
| 4.3.2 Treinamento e Ensino das funções do cargo | 28 |
| 4.3.3 Percepção dos entrevistados sobre a importância do trabalho para pessoa com deficiência intelectual | 30 |
| 6 CONCLUSÃO..... | 32 |
| REFERÊNCIAS | 35 |
| ANEXOS | 38 |
| Anexo 1 - PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP | 38 |
| APÊNDICES..... | 44 |
| APÊNDICE A - Roteiro de Entrevista – Responsável pela Contratação ou Acompanhamento do Trabalho na Empresa..... | 44 |

| | |
|--|----|
| APÊNDICE B - Roteiro de Entrevista – Direcionado ao Funcionário com Deficiência Intelectual..... | 45 |
| APÊNDICE C – Quadro da Categoria: Aspectos da contratação e inserção do sujeito com deficiência intelectual na empresa..... | 46 |
| APÊNDICE D – Quadro Categoria: Treinamento e Ensino das funções do cargo ... | 49 |
| APÊNDICE E – Quadro Categoria: Percepção dos entrevistados sobre a importância do trabalho para pessoa com deficiência intelectual | 51 |

RESUMO

PESSOA COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL NO MERCADO DE TRABALHO: PERCEPÇÕES SOBRE O TREINAMENTO E O ENSINO DAS ATRIBUIÇÕES DO CARGO

AUTOR: Thais da Silva Oliveira

ORIENTADORA: Prof.^a Dr.^a. Glaucimara Pires Oliveira

Essa pesquisa se constitui como trabalho de conclusão de curso apresentado ao Curso de Licenciatura em Educação Especial Noturno. Tem como objetivo analisar como é realizado o ensino e o treinamento das habilidades necessárias para o desempenho da função solicitada à pessoa com deficiência intelectual no campo de trabalho. Atualmente a legislação trabalhista garante a contratação de pessoas com deficiência no sistema de cotas, porém, para a pessoa com deficiência intelectual, o índice de contratação ainda é muito baixo comparado à efetivação da lei para os outros tipos de deficiência. Muitas vezes o cargo ofertado à pessoa com deficiência intelectual é o mais simples julgado pela incapacidade de realizar uma função complexa ou de maior responsabilidade, sem levar em consideração o que o sujeito é capaz de executar. Portanto, pensar na forma como acontece o treinamento e o ensino, levando em conta as habilidades do sujeito com deficiência, pode influenciar e elevar o desempenho e motivação no âmbito do trabalho. Justifica-se a importância desse estudo na possibilidade de conhecer como este processo ocorre dentro das empresas. Dessa forma, a metodologia deste trabalho tem como base a pesquisa qualitativa, através de estudo de caso. O instrumento de coleta de dados organiza-se em entrevistas semiestruturadas, tanto para o funcionário com deficiência intelectual, quanto para o responsável pela contratação e/ou acompanhamento do trabalho na empresa. A partir da análise dos dados coletados, foi possível perceber a influência da lei sobre a contratação das pessoas com deficiência, o papel importante das instituições na indicação de sujeitos interessados em ingressar no mercado de trabalho. No aspecto do treinamento e ensino, o foco maior da empresa é no treinamento, para realização correta da atividade do cargo, que é mostrada através de observações e reprodução das atividades. Um colega explica a tarefa, mostra como faz e depois pede que o funcionário com deficiência a reproduza. Já o ensino, não foi possível verificar através desta pesquisa, acredita-se que para compreender este aspecto é necessário um estudo mais aprofundado, com observações do sujeito em seu ambiente de trabalho. Além destes aspectos, foi verificada a importância do trabalho para as pessoas com deficiência, em que pode ser visto, a contribuição para o crescimento pessoal e intelectual do sujeito. Diante dos resultados apresentados, percebe-se a importância de ampliar os estudos nesta temática, o que poderá amparar as empresas que buscam investir adequadamente na contratação das pessoas com deficiência colaborando com a inclusão e a visibilidade do sujeito.

Palavras-chave: Educação Especial; Deficiência Intelectual; Mercado de Trabalho; Inclusão.

ABSTRACT

PEOPLE WITH INTELLECTUAL DISABILITIES IN THE LABOR MARKET: PERCEPTIONS ON TRAINING AND EDUCATION OF POST-PURPOSES

AUTHOR: Thais da Silva Oliveira

ORIENTER: Prof. Glaucimara Pires Oliveira

This research constitutes a work of conclusion of course presented to the Degree Course in Education Special Night. Its objective is to analyze how the teaching and training of the necessary skills for the performance of the requested function to the person with intellectual disability in the field of work. Currently the labor legislation guarantees the hiring of people with disabilities in the quota system, but for the person with intellectual disability, the hiring rate is still very low compared to the implementation of the law for other types of disabilities. Often the position offered to the person with intellectual disability is the simplest one judged by the inability to perform a complex or more responsible function, without taking into consideration what the subject is able to perform. Therefore, thinking about how training and teaching happens, taking into account the abilities of the disabled person, can influence and elevate performance and motivation in the work area. The importance of this study in the possibility of knowing how this process occurs within the companies is justified. Thus, the methodology of this work is based on qualitative research, through a case study. The data collection instrument is organized in semi-structured interviews, both for the employee with intellectual disability and for the person responsible for hiring and / or monitoring the work in the company. From the analysis of the data collected, it was possible to perceive the influence of the law on the hiring of people with disabilities, the important role of institutions in the indication of subjects interested in entering the labor Market. In the training and teaching aspect, the company's main focus is on training, for the correct fulfillment of the job activity, which is shown through observations and reproduction of activities. A colleague explains the task, shows how, and then asks the disabled employee to reproduce it. Already teaching, it was not possible to verify through this research, it is believed that to understand this aspect is necessary a more in-depth study, with observations of the subject in his work environment. In addition to these aspects, it was verified the importance of work for people with disabilities, in which can be seen the contribution to personal and intellectual growth of the subject. Given the results presented, it is important to expand the studies in this area, which may support companies that seek to invest adequately in hiring people with disabilities by collaborating with the inclusion and visibility of the subject.

Key words: Special Education; Intellectual Disability; Job market; Inclusion.

1 INTRODUÇÃO

Esta pesquisa foi elaborada como trabalho de conclusão ao curso de Licenciatura em Educação Especial Noturno. Através dos caminhos percorridos durante o curso, do contato com diversas instituições e pessoas adultas com deficiência, surgiu o interesse pela temática relacionada à inserção de pessoas com deficiência intelectual no mercado de trabalho, tornando-se o tema gerador desta pesquisa.

Com o termo inserção, entende-se a oportunidade de colocação da pessoa no campo de trabalho, não necessariamente a inclusão¹ nesse ambiente. De forma geral, a pessoa com deficiência tem direito garantido ao mercado de trabalho, principalmente pelo amparo da legislação para o ingresso nas empresas. Isso ocorre através da Lei de Cotas (Lei n. 8.213/1991. Art. 93), principalmente em empresas com número superior a 100 empregados.

Quando esse trabalhador apresenta deficiência intelectual, o acesso e a permanência ao mercado de trabalho se torna mais difícil, com índices menores de contratação com relação a outras deficiências. Conforme os dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS/2016), no âmbito nacional, a participação no mercado de trabalho formal, por tipo de deficiência se organiza da seguinte forma: Física/motora 48,9%, Auditiva 19,2%, Visual 12,8%, Intelectual/Mental 8,2%, e Múltiplas 1,7%. Confirmando, então, o baixo índice pessoas com deficiência intelectual inseridas no mercado formal de trabalho.

Muitos desses trabalhadores são contratados sem a necessidade de conhecimento prévio da atividade. Outros, oriundos de instituições que apoiam à pessoa com deficiência, orientam a partir do seu programa educacional, esses sujeitos para o mercado de trabalho através de um ensino direcionado com atividades específicas (padeiro, repositor, estoquista), promovendo simulações

¹ Inclusão: o direito de a pessoa com deficiência ter igualdade de acesso ao espaço comum da vida em sociedade. (ARANHA, 2001)

sobre a tarefa que o mesmo deve realizar, o que também já foi conhecido como Oficinas Abridadas ou Protegidas.

Após o encaminhamento ao mercado de trabalho, esse ensino deve ser continuado, através de uma ação realizada na empresa, com a supervisão de um agente que tenha conhecimento da tarefa. Dessa forma, a problemática norteadora desta pesquisa questiona: *Como ocorre o treinamento e o ensino das habilidades necessárias para o desempenho da função solicitada à pessoa com deficiência intelectual no campo de trabalho na cidade de Santa Maria?*

O treinamento está relacionado à execução das funções exigidas para o cargo e o ensino, as aprendizagens necessárias para o desenvolvimento da mesma. Este questionamento se faz importante, por acreditar na potencialidade que o espaço de trabalho tem no aprendizado, que vai além escola. Por isso, esta pesquisa tem como objetivo geral analisar como é realizado o ensino e o treinamento das habilidades necessárias para o desempenho da função solicitada à pessoa com deficiência intelectual no campo de trabalho. Pensando que estas pessoas ao se tornarem adultas e muitas vezes saírem da escola, o mercado de trabalho seria a opção para suprir esse espaço de aprendizagem.

Afim de complementar esse questionamento, os objetivos específico são: Identificar o número de pessoas com deficiência intelectual inseridos no mercado de trabalho em Santa Maria; Relatar para que tipo de serviço esses sujeitos estão sendo contratados; Descrever os requisitos solicitados pela empresa para contratação da pessoa com deficiência intelectual; Conhecer como é realizado o ensino e treinamento das habilidades necessárias para o desempenho da função solicitada à pessoa com deficiência intelectual no campo de trabalho; Verificar a concepção e a importância do trabalho para as pessoas com deficiência intelectual.

Visto que educação e trabalho são direitos garantidos para todos, conforme legislação nacional e internacional, o mundo do trabalho faz parte da vida adulta e é considerado um momento importante de exercício da cidadania, de autonomia, de interação com pessoas de diversas características, opiniões, conhecimentos.

Nesse contexto, é importante que se discuta como a contratação vem acontecendo no âmbito empresarial. Esse sujeito que entrará na empresa terá que

interagir com uma equipe, cumprir rotinas, trabalhar em conjunto com a orientação de outros. Assim, da mesma forma que um professor de sala comum se sente, por vezes, despreparado para atuar com um aluno com deficiência, é possível que o mesmo venha acontecer com os colegas e empregadores que tenham em seu quadro de funcionários pessoas com deficiência intelectual.

Este estudo se direciona à inserção de pessoas com deficiência intelectual, por serem minoria dentro das empresas. A baixa qualificação destes sujeitos surge como fator determinante para o afastamento do mercado de trabalho, o que muitas vezes acaba levando à contratação meramente por obrigatoriedade de lei (TANAKA; MANZINI, 2005).

Conforme dados do Censo Demográfico de 2010, o índice de ocupação de pessoas com 10 anos ou mais foi de 53,3%, já das pessoas com alguma deficiência o índice foi de 46,2%. Logo, na análise referente a cada tipo de deficiência, as pessoas com Deficiência Mental/Intelectual foram as que apresentaram o nível mais baixo de ocupação.

Essa condição reflete no cargo ofertado à pessoa com deficiência dentro da empresa, sendo muitas vezes o trabalho mais simples julgado pela incapacidade de realizar uma função complexa ou de maior responsabilidade. Portanto, pensar na forma como acontece o treinamento e o ensino, levando em conta as habilidades do sujeito com deficiência, pode influenciar e elevar o desempenho e motivação dos funcionários, sendo capaz de contribuir na qualidade de vida das pessoas, principalmente das com deficiência inseridas neste meio.

Esses fatores, quando levados em conta, fazem com que essa inserção tenha importância para todos envolvidos, passando a empresa não contratar apenas por ser obrigatório, mas para que o funcionário venha a colaborar e crescer e dessa forma aconteça a inclusão propriamente dita, no ambiente de trabalho.

Nos capítulos seguintes, serão apresentados os aspectos relevantes sobre a temática na revisão bibliográfica, a metodologia utilizada para o desenvolvimento da pesquisa, bem como a análise e discussão dos resultados encontrados.

2 REVISÃO DE LITERATURA

2.1 A pessoa com deficiência: aspectos históricos

Em sua jornada, a Educação Especial, perpassou por diversos momentos históricos. Na antiguidade, como em Esparta, o culto ao corpo e a busca por combatentes perfeitos, levava as famílias a eliminar ou abandonar as crianças com deficiência assim que estas nasciam. Passando por um período de maior ênfase religiosa, com o desenvolvimento do cristianismo na Idade Média, foi a vez destes sujeitos serem motivo de caridade e segregação. Na modernidade, sendo caracterizada até o século XIX, como uma doença, atribuída a fatores negativos e com propósitos de normalização, até passar a ser vista como uma condição mais ampla, através de um viés clínico e também educacional.

Na primeira metade do século XX, o paradigma de Normalização, parte da concepção de que as pessoas com deficiência deveriam ter uma vida o mais normal possível, a partir de um padrão considerado na sociedade, portanto, idealizava que as pessoas com deficiência fossem adequadas a essa normalidade social. Para isso, era necessário a integração da pessoa com deficiência, “ajudando-a a adquirir as condições e os padrões da vida cotidiana o mais próximo do normal, quanto possível.” (ARANHA, 2001).

Essa concepção embasa o conceito de Integração, o que nesse momento histórico possibilitou que as pessoas com deficiência se integrassem à sociedade, superando as suas necessidades e esforçando-se para isso. No final do século XX, com as dificuldades de integração efetiva, um novo modelo surgiu, sendo considerado como Inclusão. Se até o momento a responsabilidade de integração estava mais direcionada ao sujeito com deficiência, com a Inclusão, essa responsabilidade é de todos, rediscutindo assim a “Normalização”.

No século XXI a concepção de inclusão está se efetivando, com legislações importantes, sendo elaboradas em todas as áreas. No contexto atual destacam-se a

Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência (Decreto Federal 6949/2009) Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência/ Estatuto da Pessoa da Pessoa com Deficiência (LEI 13.143/15).

Na prática ainda vivenciamos situações de exclusão, no contexto educacional, da saúde, do trabalho, do lazer, dentre outros espaços. Ainda temos que superar a exclusão como barreira atitudinal, mesmo com garantias legais significativas em percurso, torna-se importante a discussão do assunto em diversos âmbitos da sociedade, efetivadas por políticas públicas na garantia de direitos. Ressalta-se que em todos esses períodos mencionados sempre houve exclusão, a forma como essa foi concebida e direcionada que mudou.

2.2 Percentual e população de pessoas com deficiência no Brasil e previsão no município de Santa Maria

Tomando como base os dados estatísticos do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) do ano de 2017, a população brasileira tinha em torno de 207.700.000 de pessoas, no mesmo período, o município de Santa Maria, em média 278.445.

Na Tabela 1, apresenta-se uma estimativa, a partir da população geral do Brasil e de Santa Maria, do número pessoas com deficiência e também em cada tipo: deficiência intelectual, motora, auditiva e visual. As porcentagens utilizadas para realizar o cálculo, foram baseadas no CENSO (2010), sendo 23,9% da população geral, consideradas com algum tipo de deficiência. E dessas distribuídas para cada tipo de deficiência, assumindo a porcentagem de 1,4% Deficiência Intelectual; 7% Motora; 5,1% Auditiva; e 18,8% visual (CENSO/IBGE, 2010).

Tabela 1: percentual e população de pessoas com deficiência no Brasil e previsão no município de Santa Maria;

| | % | Brasil (IBGE/2017) | Cidade de Santa Maria (IBGE/2017) |
|------------------------|----------------------|--------------------|-----------------------------------|
| População Geral | 100 | 207.700.000 | 278.445 |
| Pessoa com Deficiência | 23,9 (CENSO/2010) | 49.640.300 | 66.548 |
| Def. Intelectual | 1,4 | 2.907.800 | 931 |
| Def. Motora | 7 | 14.539.00 | 4.658 |
| Def. Auditiva | 5,1 | 10.592.700 | 3.393 |
| Def. Visual | 18,8 | 39.047.600 | 12.511 |

Fonte: elaborado pela autora embasado nos dados do CENSO/2010 e IBGE/2017

Levando-se em consideração os percentuais, o município de Santa Maria teria em torno de 931 pessoas com deficiência intelectual. Se esse número abrange desde crianças até idosos, torna-se importante o questionamento: Onde eles estão, principalmente os adultos? Esta resposta necessita de uma investigação elaborada e que revele de forma quantitativa dados sobre as pessoas adultas com deficiência intelectual. De forma geral, ressalta-se que são escassos os espaços de acolhimento e de atividades laborais, de socialização, assim a possibilidade de estarem restritos ao ambiente domiciliar é significativa.

2.2 A pessoa com deficiência intelectual e o mercado de trabalho

Na busca por um lugar no mundo, as pessoas com deficiência foram ganhando força, e dessa forma, as leis voltadas para inclusão foram sendo desenhadas ao longo dos anos e o mesmo aconteceu com o conceito e nomenclatura referente à deficiência intelectual.

De acordo com a AAIDD - Association of Intellectual and Developmental Disability (2010), a Deficiência Intelectual se caracteriza por limitações significativas tanto no funcionamento intelectual quanto no comportamento adaptativo sendo expresso nas habilidades adaptativas conceituais, sociais e práticas. A deficiência se origina antes dos 18 anos. Historicamente a identificação da deficiência Intelectual apresentava outras terminologias, tais como: retardo mental, idiotia, mongolismo, imbecilidade, entre outros. Ainda se utiliza na literatura recente a terminologia Deficiência Mental, sendo que Veltrone e Mendes (2013) afirmam que essas transformações não têm relevância enquanto a maneira como estes sujeitos são vistos pela sociedade, também não passar por mudanças, para que sejam percebidos, enfim, como seres capazes de se "desenvolver e aprender assim como os demais" (VELTRONE; MENDES, 2013, p.71).

Isso reflete significativamente no campo do trabalho, segundo Omote (1996) a visão construída pela sociedade, relativa à condição da pessoa com deficiência atuando no mercado de trabalho, é um ponto decisivo no ingresso e permanência nesta esfera. Sendo dessa forma, "a culpa de qualquer insucesso, que porventura vier a ocorrer com essa população no ambiente de trabalho, sempre recaindo sobre a pessoa com deficiência e não nas condições que foram estabelecidas a ela." (TANAKA; MANZINI, 2005, p. 275)

A preocupação com a inserção no mercado de trabalho, surge para possibilitar a pessoa com deficiência uma perspectiva de futuro, para que tenham mais autonomia e independência, incentivando sua realização pessoal, a criação de identidade destas pessoas, promovendo o convívio em contextos diferentes do familiar e de escola.

Entende-se por autonomia, " a condição de domínio no ambiente físico-social, [...] controle nos vários ambientes que ela quer e/ou necessita frequentar para atingir seus objetivos" e como independência, "a faculdade de decidir sem depender de outras pessoas (por exemplo, membros da família e profissionais especializados)", ambos entendimentos, segundo Sasaki (2017, p. 14).

De acordo com Santos (2013), o trabalho gera o sentimento de cidadania e pertencimento na sociedade, uma maneira de ser capaz de realizar algo útil, logo,

"Por meio do trabalho a pessoa com deficiência se sente parte da sociedade como um sujeito produtivo." (SANTOS, 2013, p. 19)

Dentro desta perspectiva, em 1991 a Lei nº 8.213/1991 vem tratar sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social. A lei garante às pessoas com deficiência, o direito a (re) educação e de (re) adaptação profissional e social indicados para participar do mercado de trabalho e do contexto em que vive.

Conforme Art. 93:

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

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

Diante disso, a também conhecida como Lei de Cotas, fez com que as empresas passassem a contratar pessoas com deficiência apenas para o cumprimento da lei. Veiga (2017, p. 5), aponta a vontade do empregador como fator determinante na contratação e efetivação do trabalhador com deficiência, pois no instante em que ele contrata por imposição, sem ponderar sobre as demandas de incluir uma pessoa acaba gerando descontentamento de ambos envolvidos e este funcionário provavelmente não permanecerá na empresa.

O que nos leva a refletir sobre essa inclusão, de certa forma, obrigatória no campo do mercado de trabalho, se ela está realmente sendo legítima ou apenas proporciona espaço para as pessoas com deficiência sem realmente pensar na forma como será o desenrolar no ambiente coletivo de trabalho. Portanto, aparentemente o sujeito ficará "num estado permanente de transição, nem verdadeiramente incluídos nem completamente excluídos, no umbral do mundo do trabalho e da participação social."(VEIGA, 2014, p. 5)

Além da Lei de Cotas, a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei Nº 13.146), de 6 de julho de 2015, vem para reforçar a inclusão destas pessoas no campo do trabalho, do art. 34 ao 37 trazendo formas para auxiliar na inclusão e

permanência do sujeito. Assegurando ambiente de trabalho acessível, formação, benefícios, salário, recrutamento, entre outros, sem restrições de contratação pela condição ou aptidão.

Mesmo com a reserva de vagas e os recursos possíveis para a melhor inclusão do sujeito no mercado de trabalho, estes números ainda são muito baixos. Os dados da RAIS (2016), apresentam um crescimento de 3,8% referente a trabalhadores com deficiência no mercado de trabalho formal, porém mesmo com a reserva de vagas e os recursos possíveis para a melhor inclusão do sujeito no mercado de trabalho, estes números ainda são muito baixos no que diz respeito as pessoas com deficiência intelectual.

A partir da análise estatística, percebemos o quanto ainda é árdua a inserção no campo de trabalho para o sujeito com deficiência intelectual. Tanaka e Manzini (2005) apontam como fatores responsáveis pela escassez de contratação do sujeito a sua falta de adaptação às regras da empresa, a falta de qualificação, questões de autonomia e independência, mas sempre enfatizando a baixa escolaridade como principal motivo de não contratação.

Voltando a utilizar dos dados do Censo 2010, no que se refere ao nível de instrução da população, em que instrução está relacionada a escolaridade. No quesito: sem instrução ou com ensino fundamental incompleto; ficou 61,1% das pessoas com alguma deficiência e 38,2% para as pessoas declaradas sem deficiência. O que mostra uma grande disparidade no nível de escolaridade da população e isso perpassa pelas outras modalidades de ensino.

Os pesquisadores, Tanaka e Manzini (2005), relatam a importância das instituições especializadas e associações no ingresso ao mercado de trabalho, questão levantada pelas empresas participantes do estudo. O treinamento e encaminhamento realizados por estes locais, auxiliam bastante na contratação de pessoas com deficiência, através das suas oficinas abrigadas, podendo ensinar habilidades necessárias para a rotina do trabalho, facilitando na quebra das barreiras, antes citadas, como entraves na contratação.

Neste mesmo estudo de Tanaka e Manzini (2005), os empregadores apontam o seguinte:

Nesse sentido, os entrevistados compreendem que as instituições especiais teriam um papel fundamental dentro desse processo, já que muitas mantêm setores que se propõe a preparar pessoas com deficiência para encaminhá-las ao trabalho. Para isso, elas precisariam manter contato permanente com as empresas, conhecer quais seriam as suas reais necessidades e, a partir disso, oferecer cursos de qualificação que fossem compatíveis com aquilo que realmente o mercado de trabalho necessitasse. Caberia, também, às instituições desenvolverem habilidades de inter-relacionamento da pessoa com deficiência que seriam imprescindíveis para a sua convivência, tanto dentro quanto fora da empresa. (p.285)

Conforme Almeida (2000), as atividades realizadas através das Oficinas Protegidas/Abrigadas, dentro das instituições especializadas, tinham como funcionalidade melhorar as questões de relacionamento e independência no trabalho.

Como forma de viabilizar a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, Barboza Junior e Nunes (2016) apresentam em seu estudo da literatura internacional, o Emprego Apoiado como metodologia mais efetiva na inclusão no campo do trabalho. A metodologia faz a ação contrária das oficinas, ele insere a pessoa na empresa e depois qualifica conforme as habilidades necessárias para a função.

De certa forma o uso do método ainda é restrito no Brasil, teve início quase nos anos 2000, tendo como público-alvo as pessoas com deficiência mais comprometidas intelectualmente ou que já passaram diversas vezes por empregos e não conseguem se manter neste espaço.

Betti (2014), descreve a metodologia do programa, como sendo dividida em três fases:

Descoberta do Perfil Vocacional – avaliação ecológico funcional, baseada na comunidade para descoberta dos pontos fortes, interesses e necessidades de apoio da pessoa com Deficiência Intelectual [...].

Desenvolvimento de Emprego – pesquisa e marketing com empresas para descobrir um trabalho que combine com o perfil vocacional. [...] é negociado com o empregador para fazer as acomodações e adequações necessárias. Este processo pode resultar na criação de uma vaga customizada ou de uma já existente, que atenda ao mesmo tempo as necessidades do usuário de Emprego Apoiado e da empresa. Havendo a contratação, realiza-se uma análise pormenorizada das tarefas para a elaboração de um Plano Individual de Treinamento e Inclusão Social. [...]

Acompanhamento Pós-colocação – acompanhamento do treinamento e da inclusão social do usuário na empresa para verificar se as estratégias e os apoios naturais estão funcionando. Quando se considera que tanto o usuário quanto a empresa já estão prontos, inicia-se o acompanhamento contínuo, que é feito à distância e tem por objetivo garantir a qualidade da inclusão, intervir em situações mais desafiadoras e auxiliar no desenvolvimento profissional e de carreira dos usuários. [...] (p.14)

O estudo de Barbosa Junior e Nunes (2016, p.10), conclui que o Emprego Apoiado como sendo uma ferramenta de sucesso para aumentar o número de contratações de pessoas com deficiência nas empresas. O treinamento mais específico nas habilidades necessárias para o cargo, minimizam a desistência dos funcionários inseridos, além de auxiliar nas adaptações da rotina ou das barreiras arquitetônicas ou do convívio geral na empresa, principalmente na qualidade de vida da pessoa com deficiência.

Nesse sentido, o conceito de treinamento utilizado para essa pesquisa se baseia na área de Recursos Humanos. Conforme Chiavenato (1999, p.20) treinar, significa preparar a pessoa para o cargo, com informações relativas às tarefas, o ambiente, às habilidades. Já o ensino, que trata da parte pedagógica do treinamento, está voltado para a forma como esse treinamento será realizado, os procedimentos teórico-metodológicos para que através do ensino, a aprendizagem ocorra e a atividade seja realizada adequadamente.

3 MÉTODO

Esta é uma pesquisa de cunho qualitativo, com abordagem de Estudo de caso. O estudo qualitativo não considera a quantificação de resultados, porém prima pelo conhecimento aprofundado sobre um grupo social ou organização. Conforme Minayo (2001), a pesquisa qualitativa trata de um universo que não pode ser quantificado, a mesma responde a questões muito pessoais e subjetivas.

Em se tratando da análise de um fenômeno social, o método utilizado para esta pesquisa será o Estudo de Caso. Permitindo que o pesquisador retenha o conhecimento do mundo real do pesquisado, como os processos organizacionais, comportamento e desempenho em pequenos grupos (YIN, 2015). Este delineamento permite o uso de diversos métodos de coleta de dados como por exemplo a entrevista, a observação e a análise de documentos (GIL, 2009).

Quanto aos instrumentos, a utilização da entrevista semiestruturada, com participantes distintos, possibilita o recorte que representa uma população de empregados com deficiência intelectual. O conhecimento sobre este grupo possibilita a reflexão acerca do contexto pesquisado. Assim, os roteiros de entrevistas semiestruturadas, foram elaborados por possibilitar a busca de respostas mais detalhadas relacionadas ao tema pesquisado (TRIVIÑOSS, 1987). Além de, segundo Manzini (1991), dar liberdade ao entrevistador para ampliar o questionamento diante das respostas do entrevistado.

A entrevista foi organizada com dois roteiros, um direcionado ao responsável pela empresa e outro para o funcionário com deficiência intelectual. Para o responsável pela contratação e/ou acompanhamento do trabalho na empresa as questões foram organizadas em dois blocos com três perguntas cada: 1) Contratação da pessoa com deficiência; 2) Inserção da pessoa com deficiência na empresa. Sendo, outro para o funcionário, que teve dois blocos: 1) escolarização, contando com uma sobre a trajetória escolar e alguns tópicos relevantes para guiar a entrevista, e o 2) Inserção no Mercado de Trabalho, onde tiveram questões relativas a empregos anteriores, se houvessem, e também sobre a atual função, o treinamento e a sua percepção sobre o mercado de trabalho.

As respostas foram gravadas em áudio no equipamento de celular, após a gravação as entrevistas foram transferidas para a mídia do computador e excluídas da memória de celular. A transcrição foi realizada pela pesquisadora e gravada em um arquivo do Word, em máquina própria.

Além disso, foram utilizadas de fontes bibliográficas e de órgãos públicos, afim de alcançar os demais objetivos específicos, juntamente com o contato através de órgãos públicos que pudessem disponibilizar dados relacionados ao número de trabalhadores formais cadastrados nas empresas da cidade.

Participaram deste estudo, três funcionários responsáveis pelo setor do funcionário com deficiência intelectual e dois funcionários com deficiência Intelectual. O critério para participar da pesquisa estava relacionado ao tempo de trabalho do funcionário ser maior de um mês e ter o diagnóstico de Deficiência Intelectual. Seriam excluídos os que não tivessem o diagnóstico de Deficiência Intelectual e os que estivessem em trabalho informal.

Todos os participantes da pesquisa assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, sendo que os responsáveis legais do participante com Deficiência Intelectual foram consultados e também assinaram o referido termo. O processo da coleta de dados iniciou pela busca dos participantes que se encaixassem nos critérios da pesquisa, e para tal, foi realizado um primeiro contato com o setor de Recursos Humanos das empresas, apresentando o Projeto de Pesquisa e encaminhando os termos a serem assinados. Posteriormente, foram agendados horários para a realização da entrevista semiestruturada, conforme a disponibilidade do participante. É importante ressaltar que a identificação dos participantes foi preservada, com a utilização de codinomes.

Os dados coletados foram vistos através da técnica de análise conteúdo, a partir de Bardin (2000). O áudio das entrevistas foi transcrito e os arquivos na íntegra, estão arquivados junto aos outros documentos referentes à pesquisa, após essa transcrição foi realizada a leitura detalhada dos dados. Sendo assim, foram destacadas as categorias de discussão que contemplaram os objetos dessa pesquisa.

Para dar seguimento a pesquisa, a mesma passou pela apreciação do comitê de ética da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM), e foi aprovada conforme

documento no anexo. A seguir veremos a análise e discussão dos resultados, em que serão descritas a trajetória da coleta de dados, a descrição dos participantes e as categorias elaboradas para análise.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

4.1 Trajetória da coleta de dados

Para o alcance dos objetivos a trajetória da coleta de dados iniciou a partir dos órgãos públicos que pudessem dispor de informações sobre a inserção de pessoas no mercado de trabalho: Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), Sistema Nacional de Emprego (SINE), Prefeitura Municipal de Santa Maria e 8^o Coordenadoria Regional de Educação (CRE). Para assim, fazer o levantamento dos dados relacionados às empresas que se enquadram na Lei de Cotas e o número de pessoas com deficiência intelectual no mercado formal de trabalho no município de Santa Maria.

As buscas pelos órgãos públicos tiveram o propósito de encontrar informações estatísticas relacionadas ao número de pessoas inseridas no trabalho formal na cidade de Santa Maria. Porém, as informações fornecidas eram relacionadas ao CENSO de 2010 e a RAIS de 2016, sendo elas mais voltadas ao estado e ao país. Portanto, dados referentes ao município não foram alcançados.

Com relação às entrevistas, foram contatadas duas instituições que atendem pessoas com deficiência intelectual e realizam encaminhamento para o mercado de trabalho formal, para a indicação de empresas que tivessem funcionários que se enquadrassem nas exigências da pesquisa. A partir disso, no total foram oito empresas contatadas, primeiramente por telefone ou e-mail, seis delas do ramo de supermercados, uma prestadora de serviços terceirizados de limpeza, vigilância, etc., e uma no ramo de entretenimento. Apenas a prestadora de serviços terceirizados não retornou.

No primeiro contato com as empresas disponíveis, foram apresentadas as propostas deste estudo, e também encaminhado os documentos aos funcionários com deficiência intelectual, o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) para que os familiares assinassem e tomasse conhecimento da pesquisa. E os

responsáveis pelas empresas, da mesma forma, assinaram a autorização institucional e o TCLE.

Posteriormente, três das empresas retornaram positivamente e assinaram os termos. Os funcionários com deficiência totalizavam, nas três empresas, em quatro, e deles, apenas dois a família autorizou que participassem da pesquisa. Em seguida, as entrevistas foram agendadas conforme a disponibilidade de todos.

4.2 Descrição dos participantes

Participaram da pesquisa, três funcionários, que representaram os empregadores de cada empresa e dois funcionários com deficiência intelectual.

A **empresa A**, faz parte de uma rede de supermercado do estado do Rio Grande do Sul, conta com cerca de 22 lojas e 1.800 colaboradores distribuídos por elas. A loja participante, dispõe de 67 funcionários, sendo 04 deles com deficiência, três com deficiência intelectual e um com deficiência física, somente a família de um funcionário autorizou a participação na pesquisa.

A **empresa B**, também uma rede de supermercado do município, com características cooperativistas, onde os empresários têm suas lojas independentes. A empresa participante conta com 56 funcionários e apenas um com deficiência intelectual, porém, a família não autorizou sua participação na pesquisa.

A **empresa C**, é do segmento de entretenimento, o cinema está presente em mais de 20 cidades do país, tendo um número grande de colaboradores. A participante tem 13 funcionários, dois com deficiência, sendo um deles com diagnóstico de deficiência intelectual. O termo foi enviado e foi autorizada a sua participação.

Os funcionários serão referidos utilizando as letras referente a suas respectivas empresas, sendo numerado **1** – para o funcionário responsável pelo setor e **2** – para o funcionário com deficiência intelectual.

Funcionário responsável pelo setor - 1A, está na empresa há nove anos, tem 43 anos, atua como encarregada de frente de caixa, função na qual presencia o trabalho diário da funcionária com DI. Além de proporcionar momentos de ensino e treinamento nas atividades do dia a dia.

Funcionário responsável pelo setor - 1B, tem 32 anos, trabalha na empresa B há três anos como gerente administrativa, não participou do treinamento inicial da funcionária com DI, mas acompanha seu dia a dia na empresa.

Funcionário responsável pelo setor - 1C, tem 27 anos, atualmente ocupa o cargo de gerente, mas iniciou como recepcionista há sete anos na empresa C, na qual participou efetivamente do treinamento da colega com DI, pois ingressaram na empresa com poucos meses de diferença.

Funcionário com Deficiência Intelectual - 2A, está trabalhando na empresa desde 2005, tem 34 anos e seu cargo é de empacotadora. As funções exercidas são: colocar os produtos nas sacolas, classificá-los conforme o tipo: limpeza, higiene, refrigerados, horti-fruti; estar atenta à distribuição do peso dos produtos para que as sacolas não rasguem; além de organizar as sacolas, carrinhos e cestinhas. A funcionária também desempenha por vezes, a função de organizar moedas e atender o telefone quando necessário. Estas ações foram ensinadas pela funcionária A. A empresa A é sua única experiência com emprego.

Funcionário com Deficiência Intelectual -2C, trabalha na empresa desde 2011, tem 35 anos, é recepcionista. Desempenha funções de abrir as salas de cinema, atender telefone, dar informações relacionadas aos filmes, higienizar os óculos 3D, recolher e organizar as salas após o uso.

4.3 Análise dos dados coletados

A análise dos dados foi realizada após a transcrição e leitura detalhada das entrevistas. Aplicando o método de análise prática da autora Bardin (2000), após a intensa leitura das entrevistas, foram destacadas respostas com mesmo sentido, nas falas dos participantes, estas foram recortadas e organizadas afim de responder

os objetivos desta pesquisa. Levando a elaboração de três categorias que serão apresentadas ao longo deste capítulo, estas foram intituladas como:

- Aspectos da contratação e inserção do sujeito com deficiência intelectual na empresa;
- Treinamento e Ensino das funções do cargo;
- Percepção dos entrevistados sobre a importância do trabalho para pessoa com deficiência intelectual.

Para a organização das categorias, foi elaborado um quadro, em que são apresentados os trechos retirados das falas dos participantes, podendo proporcionar ao leitor uma visão mais completa sobre os dados coletados, estes estão disponíveis no final do trabalho, apêndice C, D e E. Em seguida, serão apresentadas as categorias.

4.3.1 Aspectos da contratação e inserção do sujeito com deficiência intelectual na empresa

Nesta categoria, serão apresentados os aspectos relacionados a forma de contratação, o encaminhamento, adaptação e organização da empresa e cargos ocupados pelas pessoas com deficiência intelectual.

Duas das empresas participantes, fazem parte de uma rede de estabelecimentos, apresentando um quadro grande de funcionários, dessa forma, são enquadrados na Lei de Cotas (Lei n. 8.213/1991. Art. 93), na entrevista ambas afirmaram que as contratações acontecem para suprir a cota estipulada pela lei.

A terceira empresa, argumentou que a contratação foi espontânea, encaminhada pela instituição em que a funcionária participava, e ocorreu diretamente pelo proprietário do estabelecimento. A empresa relata, que no momento contam com 56 colaboradores, sendo que para a reserva obrigatória de vagas, o estabelecimento deve contar com 100 ou mais funcionários, portanto,

argumentam que não há necessidade de contratar mais funcionários com deficiência por hora.

O encaminhamento dos funcionários com deficiência intelectual parte, na maioria das vezes, das instituições especializadas, ou mesmo, as empresas buscam por estes locais para indicação de pessoas com deficiência que tenham interesse em entrar no mercado de trabalho. No caso das empresas participantes, nenhum dos funcionários chegou por intermédio do Sistema Nacional de Emprego (SINE), tão pouco as empresas entram em contato com o local para buscar candidatos com deficiência.

A exigência da legislação sobre as empresas, ainda é o que os impulsiona a busca e contratação de funcionários com deficiência. O movimento político voltado a inclusão, mesmo que obrigatório, é o que possibilita a inserção destes sujeitos no mercado de trabalho.

Os funcionários com DI entrevistados, assumem cargos de recepcionista, repositor e empacotador, tiveram como requisito para contratação, o diagnóstico da deficiência, que foi elencado pelas três empresas, não sendo critério a escolaridade do sujeito, exclusivamente, no caso da deficiência intelectual. A **empresa A**, elenca também a autorização da família e que o funcionário tenha mais de 18 anos.

No que se refere à escolaridade e o fato de ser apresentada em outras pesquisas como fator responsável pela baixa contratação das pessoas com deficiência intelectual, aqui, o funcionário 1C relata compreender a realidade do sujeito e suas trajetórias de escolares.

“Não, escolaridade seria ensino médio né, no caso da 2C ela tem um estudo meio alternativo que é no Lisboa. No caso dela, que é intelectual não tem um requisito mínimo de escolaridade.”

Os cargos dos funcionários com deficiência intelectual são simples, mecânicos e são exercidos a mais de 5 ou 10 anos na mesma função. O empacotador e o repositor trabalham utilizando a classificação dos produtos, este último também na identificação das frutas e legumes, verificando se estão próprios ou não para o consumo, assim como outras atividades que podem ir além do uso da leitura e escrita.

No caso da recepcionista, as atividades envolvem a organização das salas de cinema, o atendimento ao público, a higienização de óculos 3D, entre outras.

Uma das perguntas da entrevista estava relacionada com a organização da empresa para receber o funcionário com deficiência, se existem adaptações ou preparo para tal. Em geral, os responsáveis pelos setores, foram orientados sobre a tratativa especial que deveriam ter com os funcionários com deficiência.

Conforme as falas de 1C e 1A:

“A gente deu orientação para todo mundo, como é a tratativa com ela, tratar da forma mais amigável possível, até por que ela não conhecia muita gente, ela era bem isolada. [...] A gente deixava ela mais isoladinha e com o tempo ela foi se adaptando e hoje faz a mesma coisa que eu na época fazia.”1C

“O que eu recebi de orientação foi que a gente tem que ter um jeitinho, ter calma, paciência, saber ouvir eles, se colocar na realidade um pouco distorcida. Mas é muito gratificante, a gente aprende muito com eles.” 1A

Se evidencia o uso das palavras no diminutivo para se referir a forma de tratamento com o funcionário com deficiência, a percepção de que precisam ser tratados mais delicadamente e com mais atenção que do que outra pessoa. As principais orientações não são direcionadas à forma de treinar ou ensinar os sujeitos, nem estão relacionadas a possíveis adaptações que a empresa possa vir a fazer se for demanda do funcionário com DI. Sendo na maioria das vezes o contratante leigo nas questões sobre a deficiência.

Da mesma forma, uma inquietação que surge através da fala de 1C, é a adaptabilidade necessária para que o sujeito possa ser de fato inserido na empresa. O funcionário precisa primeiro se adaptar à rotina da empresa e então passará a atuar efetivamente, isso nos remete ao processo de integração, a exigência da adequação do sujeito ao meio em que vive, no caso ao ambiente de trabalho e ao cargo que irá exercer (BRITE, SOBRINHO, CASTELÕES, 2010, p. 445).

Apesar da alteração do paradigma da integração para os movimentos de inclusão, em que é dever de todos dar oportunidades e condições para incluir as pessoas com deficiência na sociedade, percebe-se que esta concepção ainda não está superada. Devemos refletir, se a forma como vem acontecendo a inserção da pessoa com DI no mercado de trabalho, está gerando inclusão ou apenas

integrando-a, reiterando somente a abertura de vagas e esperando que se adaptem à rotina da empresa.

Observa-se que os funcionários não demonstram conhecimentos aprofundados sobre a contratação, sendo sucintos nas respostas, por esta razão, seus relatos pouco aparecem no decorrer da discussão.

4.3.2 Treinamento e Ensino das funções do cargo

Como foco principal desta pesquisa, o treinamento e o ensino das funções realizadas pelos funcionários com DI, foram descritos pelos responsáveis pelo setor e os funcionários com deficiência. Entende-se por treinamento a forma como o sujeito é instruído para executar as tarefas referentes ao cargo e o ensino, as questões que envolvem aprendizagem do conhecimento relacionado à tarefa, quando o sujeito internaliza o que aprendeu e consegue generalizar para além das funções relacionadas ao cargo.

Nas respostas, foi possível verificar que os treinamentos acontecem através de observações e reprodução das atividades. O colega explica a tarefa, mostra como faz e depois pede que o funcionário com deficiência intelectual a reproduza.

Relato dos funcionários:

“Então a gente mesmo foi dando a treinamento para ela [...].”1C

“Eu converso com eles, explico, ó hoje nós vamos fazer além do cotidiano a gente tem isso aqui para fazer, eu vou te ensinar, te mostrar e daí tu faz comigo, e eles pegam muito bem. [...] A gente vai ensinando eles vão fazendo” 1A

“Ele mostra como tem que fazer e ela faz bem certinho.”1B

“Eu fui aprendendo, um colega foi dizendo para outro e foi sabe assim.” 2C

Esta é a realidade da condução do treinamento em grande parte das empresas e acontece da mesma forma para todos os funcionários, o que difere por vezes é a repetição da explicação da tarefa. Principalmente no caso de pessoas

com deficiência intelectual, a necessidade de repetição e tempo maior de dedicação para o treinamento são comuns até que consigam memorizar a tarefa.

O funcionário 1C, relatou que o processo do treinamento com 2C, iniciou com ela mais afastada do público, já que era a orientação da gerência na época, até que ganhasse mais confiança em lidar com o atendimento e também pudesse se adaptar a empresa.

“[...] a funcionária entrou aqui em setembro, tinha dois meses que tinha começado o 3D, daí a única coisa que a gerente pensou que ela poderia fazer para não ficar parada era a limpeza dos óculos. Daí a gente orientava ela, daí com o tempo ela abriu uma sala de filme infantil que não tinha tanto filtro para fazer, liberava todo mundo para entrar e com o tempo ela foi se adaptando.” 1C

O fato de ter que pensar em uma atividade para que a funcionária não ficasse sem atividade, subentende-se que primeiramente se preencheu a vaga obrigatória e depois se pensou como seria a logística desta inserção. Essa rapidez na contratação de pessoas com deficiência para cumprir a Lei de Cotas acarretou em mais oportunidades, contudo, à preocupação com as etapas seguintes da contratação, aparentemente, passou despercebida.

Os funcionários com deficiência intelectual entrevistados, trabalham nestas empresas em média há 10 anos ocupando o mesmo cargo desde que ingressaram. O incentivo a novas aprendizagens é pouco explorado, 1A relata a importância em proporcionar desafios para os funcionários com deficiência, o quanto isso os faz se sentirem úteis para a empresa. Se sentir útil, colaborar e fazer a diferença é o que dá sentido à colocação destes sujeitos no mercado de trabalho, é uma forma de serem cidadãos ativos na sociedade, não apenas para preencher cotas.

Ainda assim, chamou atenção a forma como a responsável pelo setor orientou 2A a separar moedas no caixa, ela utilizou conceitos já compreendidos pela funcionária, “grande e pequeno, magras e gordinhas”, para que ela pudesse auxiliar na tarefa.

“Quando chega moedas eu ensino ela a separar, dez moedas de um real, a gente fecha com durex (as gordinhas das magrinhas, as grandes das pequenas).” 1A

Percebe-se que o treinamento é priorizado, focado para que o sujeito realize a função corretamente. O ensino, que envolveria uma generalização e avanço do treinamento não apareceu explícito nos relatos, necessitando assim de uma investigação que contemple uma outra metodologia de pesquisa, como uma pesquisa participante.

4.3.3 Percepção dos entrevistados sobre a importância do trabalho para pessoa com deficiência intelectual

Na entrevista foi verificada a percepção dos empregadores e funcionários com deficiência intelectual sobre a importância do trabalho e os reflexos desse para o desempenho. Visto que a literatura salienta o quanto esse momento é importante para o progresso na fase adulta, seu valor na produção de autonomia e independência do sujeito, aqui discutimos a visão de quem está vivenciando diariamente esse processo.

Conforme os responsáveis do setor, o crescimento pessoal e intelectual dos funcionários com DI evoluiu muito no decorrer dos anos trabalhados. O convívio diário com o público, de crianças a idosos, proporciona a estas pessoas o desafio de compreender o que estão lhe solicitando, dar informações coerentes, encontrar formas de resolver problema, entre outros desafios ligados ao atendimento ao público.

Relato sobre 2C:

“Quando ela entrou aqui, ela não tinha nenhum convívio com pessoas diferentes, de diferentes jeitos de lidar com essas pessoas né, então ela soube se adaptar muito bem a isso, que foi ótimo para ela e para a empresa, por ter a oportunidade de trabalhar com a pessoa.” (1C)

Os adultos com deficiência, muitas vezes, têm o convívio restrito a família, vizinhos ou profissionais de instituições, acostumados a lidar com seus comportamentos e culturas. Compreendem facilmente suas necessidades, muitas vezes por adivinhação, imitação, não propiciando uma comunicação autônoma e

reiterando a dependência. O fato de conviver com outras pessoas, são estímulos que os engrandecem como indivíduos, dando voz para dizer ou mostrar suas necessidades, seus costumes, levando-os a interagir com diversos assuntos que vão além dos que são comuns na família.

O afeto criado entre colegas e clientes com os funcionários também foi destacado, além das trocas de experiência, a responsabilidade com o horário de chegada e saída e da mesma forma a integração da família com o espaço de trabalho, todos estes elementos foram elencados pelos entrevistados como pontos positivos, que contribuem para o progresso das pessoas com deficiência intelectual.

A funcionária com DI, elencou como principal benefício de estar no mercado de trabalho o fato ter seu próprio dinheiro, disse 2C “*Sim, para ter o dinheirinho nosso*”. A independência financeira é um dos primeiros objetivos quando se entra na fase adulta, é o que dá condições de construir uma vida a parte da família, busca-se bons empregos e bons salários para isso e da mesma forma, para as pessoas com deficiência, a satisfação de ter uma renda fruto do seu esforço.

6 CONCLUSÃO

No decorrer desta pesquisa, discutiu-se as temáticas relacionadas à inserção das pessoas com deficiência intelectual no mercado de trabalho, que têm como aporte, a Lei de Cotas (Lei n. 8.213/1991. Art. 93). Mesmo assim, o índice de contratação deste grupo, ainda é muito baixo comparado à efetivação da lei para os outros tipos de deficiência. Da mesma maneira, é preciso refletir sobre quais condições estes sujeitos estão sendo inseridos nas empresas, sobre a maneira que estão sendo acolhidos e preparados para enfrentar o dia a dia de trabalho.

As discussões foram direcionadas aos processos de inserção das pessoas com deficiência intelectual no mercado de trabalho, sendo a problemática norteadora do estudo: *Como ocorre o treinamento e o ensino das habilidades necessárias para o desempenho da função solicitada à pessoa com deficiência intelectual no campo de trabalho na cidade de Santa Maria?*

Para chegar ao objetivo da pesquisa, o instrumento utilizado, foi uma entrevista semiestruturada, que proporciona ao pesquisador uma fonte mais detalhada e ampliada de respostas. O que foi um grande desafio, já que os entrevistados foram: três responsáveis pelo setor e dois funcionários com deficiência intelectual. Os dois funcionários com DI, foram muito concisos nas respostas, não sendo possível compreender mais detalhes das suas experiências com o mundo do trabalho.

Assim, a pesquisa se embasou nos relatos dos profissionais que acompanham o trabalho dos funcionários com DI, identificados como: responsáveis pelo setor (1A, 1B, 1C). A partir de suas respostas, percebeu-se que as contratações, acontecem principalmente através da exigência da lei, sendo que as empresas buscam principalmente as instituições especializadas, para encontrar candidatos às vagas de cotas. O que remete a importante participação que as instituições têm no encaminhamento para o mercado de trabalho, reflexo dos trabalhos desenvolvidos dentro dos grupos.

Buscou-se compreender também, aspectos sobre a organização ou preparo destas empresas para receber os funcionários com DI, as respostas obtidas se voltaram apenas a forma de tratamento para com pessoa com deficiência, o “jeitinho” como foi relatado. No início desta pesquisa, relacionamos o ambiente de trabalho com a escola, onde os professores precisam de um conhecimento básico para trabalhar e orientar os alunos com deficiência, se o mesmo acontecesse nas empresas, esse processo poderia trazer a colaboração efetiva do funcionário.

Um profissional com formação acadêmica e conhecimento sobre a deficiência intelectual poderia auxiliar na escolha do cargo para o funcionário incluído, reconhecendo suas potencialidades e interesses, aproximando-as com as necessidades da empresa. Por consequência, os cargos ofertados poderiam ser diferenciados, talvez não somente simples e mecânicos. Os participantes desta pesquisa estão atuando em média de 10 anos nas mesmas funções, assim qual seria perspectiva de crescimento profissional ofertada a eles? Avançariam no Plano de Carreira da Empresa?

A funcionária 2C conseguiu evoluir em algumas funções, segundo o responsável pelo setor, atualmente ela desenvolve as mesmas responsabilidades que ele na época em que era recepcionista. Esta evolução está vinculada à possibilidade de outras oportunidades, com propostas diferentes e novos desafios para o cargo que ocupa.

Os treinamentos são realizados através da imitação e reprodução do que os colegas mostram. Assim o sujeito com DI, executa corretamente a tarefa que lhe foi ensinada, porém não se sabe se ele compreende o porquê de fazer daquela maneira. Por exemplo, por que se deve colocar os produtos de higiene em uma sacola separada dos alimentos?

A compreensão do sujeito, sobre a tarefa que está realizando, gerando um espaço de aprendizagem no mercado de trabalho, podendo levar para vida além do trabalho o que aprendeu, e assim seria realizado o ensino que também fez parte desta investigação. Este, não foi possível ser verificado somente através da entrevista, pois demanda uma disponibilidade de tempo maior para desenvolver a pesquisa, o adequado seria o pesquisador estar inserido na empresa

acompanhando o funcionário durante um determinado período para assim compreender sua rotina de trabalho.

Nesta perspectiva, voltamos a considerar a ideia de que alguém com conhecimento sobre a deficiência poderia desenvolver o treinamento pensando nas habilidades apresentadas pelos funcionários com deficiência, podendo gerar um trabalho mais qualificado, e de melhor desempenho, além de proporcionar mais estabilidade e confiança ao funcionário com deficiência e aos colegas. O investimento em uma metodologia como a de Emprego Apoiado, em que existe a descoberta do perfil vocacional dos sujeitos, descoberta do emprego e o acompanhamento, seria uma possível solução para que ocorra a inclusão das pessoas com deficiência intelectual nas empresas.

Outro questionamento que também permeou a pesquisa foi a utilização do termo inserção ao invés de inclusão, em que inserção é entendida como a oportunidade de colocação da pessoa no campo de trabalho, no estar dentro e a inclusão, vista como o direito de condições iguais na vida em sociedade. Foi percebido então, que o termo inserção está relacionado ao conceito de integração, já que os sujeitos com deficiência têm que se adaptar a rotina da empresa para poder atuar no cargo.

Ainda assim, os reflexos do trabalho são percebidos positivamente, no processo de socialização, bem como no desenvolvimento intelectual do sujeito com deficiência intelectual. O trabalho oportuniza a estes sujeitos, o convívio com amplo tipo de pessoas, com atividades diferentes do grupo familiar ou da instituição, além de incentivar a autonomia nas relações sociais, na locomoção, e também a independência financeira tão buscada por todos. E para os colegas, possibilita ampliar os horizontes sobre a forma de ver a deficiência.

Nesse sentido, dada importância da temática abordada, se torna fundamental que se ampliem as pesquisas nesta linha, já que ainda são limitadas. O aumento de estudos voltados a esta área pode amparar as empresas que buscam investir adequadamente na contratação das pessoas com deficiência colaborando com a inclusão e a visibilidade do sujeito.

REFERÊNCIAS

AAIDD, Association of Intellectual and Developmental Disability. **Intellectual disability: definition, classification, and systems of supports**/The AAIDD Ad Hoc Committee on Terminology and classification. 11th Ed. 2010.

ALMEIDA, M. A., **A profissionalização do indivíduo portador de deficiência mental**. In: Encontro das APAES do Paraná. Sertanópolis, Anais Sertanópolis: Grafecel, 2000. P. 83-100.

ARANHA, M. S. F. **Paradigmas da relação da sociedade com as pessoas com deficiência**. Revista do Ministério Público do Trabalho, v. 11, n. 21, p. 160-173, 2001.

BARBOSA JUNIOR, O. F.; NUNES, S. C. **Emprego Apoiado: Alternativa para a Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho**. XL Encontro da ANPAD. Costa do Sauípe, Bahia. 2016.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo** Lisboa: Edições 70, 2000

BETTI, A. P. **Perspectivas do Emprego Apoiado**. Revista de Deficiência Intelectual. Ed. 6. São Paulo. 2014, p. 12-18.

BRASIL, Conselho Federal De Contabilidade. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências**. Diário Oficial da União, Brasília, DF. 1991.

BRASIL. Senado Federal. **Lei, n. 113.146, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência)**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, seção 1, p.2-11, jul. 2015.

BRASIL, Constituição de. **Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência**. Diário Oficial da União, 2009.

BRITE, R. B.; SOBRINHO, F. de P. N.; CASTELÕES, D. **Concepções de gestores sobre pessoas com deficiência: trabalhadores de uma rede de**

supermercados. In: Das margens ao centro: perspectivas para as políticas e práticas educacionais no contexto da educação especial inclusiva. Araraquara: Junqueira & Marin, 2010. v.1. p. 443-454.

CHIAVENATO, **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações.** 6ª ed. Editora Campus S.A – Rio de Janeiro 1999.

GIL, Carlos, A. (06/2009). **Estudo de Caso - Fundamentação Científica; Subsídios para Coleta e Análise de Dados; Como Redigir o Relatório.** [Minha Biblioteca]. Retirado de <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522464753/>

MANZINI, E. J. **A entrevista na pesquisa social.** *Didática*, São Paulo, v. 26/27, p. 149-158, 1990/1991

MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E GESTÃO. **Censo demográfico: características gerais da população, religião e pessoas com deficiência.** Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Brasil, 2010.

OMOTE, S. **Perspectivas para conceituação de deficiências.** *Revista Brasileira de Educação Especial*, Piracicaba, v.2, n.4, p. 127-135, 1996.

SANTOS, A.C. **Preparação e Inserção da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho.** Dissertação de Mestrado. Programa de Pós-Graduação em Educação Especial. Universidade de São Carlos, São Paulo. 2013, p. 178

SASSAKI, R. K. **Independência, autonomia e empoderamento da pessoa com deficiência.** *Revista de Deficiência Intelectual*. Ed. 12. São Paulo. 2017, p. 14-25

TANAKA, E. D. O.; MANZINI, E. J. **O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência?** *Rev. Bras. Ed. Esp.*, Mai - Ago. 2005, v.11, Marília. 2005, p.273-294

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação.** São Paulo: Atlas, 1987.

VEIGA, C. **Emprego e Vida Profissional.** In: VEIGA, C. V.; FERNANDES, L. (Orgs.). *Inclusão Profissional e Qualidade de Vida*. V. N. Famalicão: Húmus, 2014

YIN, K., R. (01/2015). **Estudo de Caso**, 5th edição. [Minha Biblioteca]. Retirado de <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788582602324/>

ANEXOS

Anexo 1 - PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: Pessoa com Deficiência Intelectual no Mercado de Trabalho: Percepções sobre o Treinamento e o Ensino **Pesquisador:** GLAUCIMARA PIRES OLIVEIRA **Área Temática:**

Versão: 1

CAAE: 92222918.8.0000.5346

Instituição Proponente: Universidade Federal de Santa Maria/ Pró-Reitoria de Pós-Graduação e **Patrocinador Principal:** Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 2.764.654

Apresentação do Projeto:

Trata-se de pesquisa a servir como trabalho de conclusão de ao Curso de Licenciatura em Educação Especial Noturno, o qual tem como objetivo analisar como é realizado o ensino e o treinamento das habilidades necessárias para o desempenho da função solicitada à pessoa com deficiência intelectual no campo de trabalho.

Justifica sua importância na possibilidade de conhecer como ocorre o treinamento e o ensino dessas habilidades, pois, atualmente, a legislação trabalhista garante a contratação de pessoas com deficiência no sistema de cotas, sendo que muitas vezes o cargo ofertado à pessoa com deficiência intelectual dentro da empresa é o mais simples julgado pela incapacidade de realizar uma função complexa ou de maior responsabilidade.

Para desenvolvimento, envolverá uma pesquisa de cunho qualitativo, com abordagem de estudo de caso. Para participar da pesquisa o funcionário deve estar trabalhando a pelo menos um mês na empresa e ter diagnóstico de Deficiência

Intelectual. Serão excluídos os que não tiverem o diagnóstico de Deficiência Intelectual e os que estiverem em trabalho informal.

O instrumento de coleta de dados será através de entrevistas semiestruturadas, tanto para o funcionário com deficiência intelectual, quanto para o responsável pela contratação e/ou acompanhamento do trabalho na empresa. A entrevista será organizada com dois roteiros, um direcionado ao responsável pela empresa e outro para o funcionário com deficiência intelectual. Será realizada no local de trabalho dos participantes, individualmente, tendo duração de cerca de

Página 01 de

30 a 60 minutos, conforme a disponibilidade do participante. O roteiro de entrevista será apresentado no momento da entrevista, que será gravada em áudio e, após a transcrição, o arquivo será disponibilizado ao participante para conferência e conhecimento.

Para o responsável pela contratação e/ou acompanhamento do trabalho na empresa as questões serão organizadas em dois blocos com três perguntas cada: 1) Contratação da pessoa com deficiência; 2) Inserção da pessoa com deficiência na empresa. Para o funcionário, serão também dois blocos: 1) escolarização, contando com uma sobre a trajetória escolar e alguns tópicos relevantes para guiar a entrevista, e o 2) Inserção no Mercado de Trabalho, onde terá questões relativas a empregos anteriores, se houver, e também sobre a atual função, o treinamento e a sua percepção sobre o mercado de trabalho. As respostas serão gravadas em áudio no equipamento de celular, após a gravação as entrevistas serão transferidas para a mídia do computador e excluída da memória de celular. A Transcrição será realizada pela pesquisadora e será gravada em um arquivo do Word, em máquina própria. Os dados coletados serão analisados através da técnica de análise conteúdo.

Espera que os resultados possibilitem uma leitura e reflexão sobre o trabalho para a pessoa com deficiência intelectual no município de Santa Maria, analisando como é realizado o ensino e o treinamento das habilidades necessárias para o desempenho da função solicitada no campo de trabalho.

Objetivo da Pesquisa:

Tem como objetivo analisar como é realizado o ensino e o treinamento das habilidades necessárias para o desempenho da função solicitada à pessoa com deficiência intelectual no campo de trabalho.

Especificamente, visa identificar o número de pessoas com deficiência intelectual inseridos no mercado de trabalho; relatar para que tipo de serviço esses sujeitos estão sendo contratados; descrever os requisitos solicitados pela empresa para contratação da pessoa com deficiência intelectual; conhecer como é realizado o ensino e treinamento das habilidades necessárias para o desempenho da função solicitada à pessoa com deficiência intelectual no campo de trabalho; verificar a concepção e importância do trabalho para as pessoas com deficiência intelectual.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Apresentados satisfatoriamente, sendo eles:

Riscos: não causará nenhum dano à integridade dos participantes e sua identificação será mantida sob sigilo; poderá haver desagrado em alguns momentos com relação ao tempo despendido para as entrevistas e alguns assuntos abordados; se necessário será realizada uma pausa sendo retomados em outro momento mais conveniente para o participante.

Benefícios: auxiliará na obtenção de dados que poderão ser utilizados para fins científicos proporcionando maiores informações e discussões que podem trazer benefícios para a área de Educação Especial.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Os documentos foram apresentados de modo suficiente, conforme as exigências estabelecidas para tanto.

- A folha de rosto foi apresentada com todas as assinaturas obrigatórias;
- O termo de confidencialidade contém todas as informações indispensáveis e assinatura;
- Os termos de autorização de dois locais onde a pesquisa será realizada foram apresentados satisfatoriamente;
- O termo de consentimento livre e esclarecido apresenta, satisfatoriamente, todos os requisitos obrigatórios.

Recomendações:

- Os riscos e benefícios não se encontram elencados no projeto;
- As despesas (orçamento) contidas no projeto devem constar na Plataforma.

Veja no site do CEP - <http://w3.ufsm.br/nucleodecomites/index.php/cep> - na aba "orientações gerais", modelos e orientações para apresentação dos documentos. **ACOMPANHE AS ORIENTAÇÕES DISPONÍVEIS, EVITE PENDÊNCIAS E AGILIZE A TRAMITAÇÃO DO SEU PROJETO.**

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

.

Considerações Finais a critério do CEP:

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

| Tipo Documento | Arquivo | Postagem | Autor | Situação |
|---|---|------------------------|------------------------------|----------|
| Informações Básicas do Projeto | PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1153948.pdf | 25/06/2018 19:24:32 | | Aceito |
| Projeto Detalhado / Brochura Investigador | TCCalterado25jun.pdf | 25/06/2018 19:19:49 | GLAUCIMARA PIRES OLIVEIRA | Aceito |
| Outros | termoconfidencialidadecomdata.pdf | 25/06/2018 19:18:25 | GLAUCIMARA PIRES OLIVEIRA | Aceito |
| TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência | modelo_tcle.pdf | 20/06/2018 18:09:10 | GLAUCIMARA PIRES OLIVEIRA | Aceito |
| Outros | Autorizacaoinstitucional2.pdf | 20/06/2018 18:08:36 | GLAUCIMARA PIRES OLIVEIRA | Aceito |
| Outros | autorizacaoinstitucional1.pdf | 20/06/2018 18:08:16 | GLAUCIMARA PIRES OLIVEIRA | Aceito |
| Outros | projeto_61184GAP.pdf | 20/06/2018 18:05:23 | GLAUCIMARA PIRES OLIVEIRA | Aceito |
| Folha de Rosto | folhaderostocomite.pdf | 20/06/2018 18:04:10 | GLAUCIMARA PIRES OLIVEIRA | Aceito |

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

SANTA MARIA, 10 de julho de 2018

Assinado por:
CLAUDEMIR DE QUADROS
(Coordenador)

APÊNDICES

APÊNDICE A - Roteiro de Entrevista – Responsável pela Contratação ou Acompanhamento do Trabalho na Empresa

- Dados Pessoais

Nome:

Idade:

Cargo:

Ramo/Tipo de Empresa:

- Informações referentes a contratação:

- 1) A contratação de pessoas com deficiência é espontânea ou por exigência da legislação?
- 2) Quais os requisitos para a contratação da pessoa com deficiência?
- 3) Quais os cargos disponibilizados para as Pessoa com Deficiência?

- Inserção da pessoa com deficiência na empresa:

- 4) A empresa necessitou realizar adaptações (Arquitetônicas / Preparação dos funcionários) para receber a pessoa com deficiência?
- 5) Como é realizado o treinamento e o ensino das atribuições do cargo, a pessoa com deficiência?
- 6) Como a empresa concebe a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho?

APÊNDICE B - Roteiro de Entrevista – Direcionado ao Funcionário com Deficiência Intelectual

- Dados Pessoais

Nome:

Idade:

Cargo:

Tempo de atuação na empresa:

- Escolarização:

1) Qual a sua escolaridade?

2) Como foi sua trajetória escolar?

* Escola regular, classe especial, etc.

* Frequentou Instituições especializadas;

* Participou de cursos/oficinas profissionalizantes;

- Inserção no Mercado de Trabalho:

3) O que é trabalho para você?

4) Já teve outras experiências profissionais?

* Como foi?

* Por que saiu?

5) Como foi o ingresso nesta empresa?

* A procura foi espontânea ou através de encaminhamento;

6) Você foi treinado ou ensinado para realizar as atividades do cargo?

* Quem aplicou o treinamento;

* Descreva como foi;

APÊNDICE C – Quadro da Categoria: Aspectos da contratação e inserção do sujeito com deficiência intelectual na empresa.

| Categoria 1 | Responsáveis pelo Setor | | | Funcionários com DI | |
|--|---|--|---|---------------------|---|
| | 1A | 1B | 1C | 2A | 2C |
| Aspectos da contratação e inserção do sujeito com deficiência intelectual na empresa | Aqui nós temos um programa assim, a gente dá bastante oportunidade pra pessoas com deficiência está por que é muito prazeroso trabalhar com eles, é uma troca de experiência, | É espontânea, na verdade ela foi o proprietário que contratou, ela trabalha aqui faz mais de 15 anos | Não, escolaridade seria ensino médio né, no caso da 2C ela tem um estudo meio alternativo que é no Lisboa. No caso dela, não tem um requisito mínimo de escolaridade | | Foi uma vereadora que me arrumou, mas quem me indicou foi, minha professora |
| | A gente busca em instituições | Foi encaminhamento da APAE. | Tu ta ali abrindo uma sala, tu tem que saber o que é estudante o que não é. Vê uma carteirinha e saber interpretar se é válida ou não. Tudo isso necessita que ela seja alfabetizada. | | |

| 1A | 1B | 1C | 2A | 2C |
|--|---|---|----|----|
| Tem que ser maior de idade, ter o laudo médico dentro da deficiência e a autorização dos pais ou responsáveis | Repositora do horti-fruti | A única orientação que a gente tinha era que ela não fizesse hora extra, que fizesse o horário básico dela e que no início ela não tivesse muito contato com o público para um período de adaptação, para depois ir soltando ela, para ir aprendendo aos poucos | | |
| Dois empacotadores | Não precisou de adaptações, ela se dá bem com todo mundo, todo mundo gosta bastante dela, | Eu creio que por conta da lei de cotas mesmo | | |
| O que eu recebi de orientação foi que a gente tem que ter um jeitinho, ter calma, paciência, saber ouvir eles, se colocar na realidade um pouco distorcida. Mas é muito gratificante, a gente aprende muito com eles | | A gente deixava ela mais isoladinha e com o tempo ela foi se adaptando e hoje faz a mesma coisa que eu na época fazia. | | |

APÊNDICE D – Quadro Categoria: Treinamento e Ensino das funções do cargo

| Categoria 2 | Responsáveis pelo Setor | | | Funcionários com DI | |
|---|--|---|--|---------------------|---|
| | 1A | 2A | 2A | 2A | 2C |
| Treinamento e Ensino das funções do cargo | <p>Eu converso com eles, explico, ó hoje nós vamos fazer além do cotidiano a gente tem isso aqui para fazer, eu vou te ensinar, te mostrar e daí tu faz comigo, e eles pegam muito bem. [...] A gente vai ensinando eles vão fazendo</p> | <p>Ele mostra como tem que fazer e ela faz bem certinho</p> | <p>Então a gente mesmo foi dando a treinamento para ela [...].</p> | | <p>Eu fui aprendendo, um colega foi dizendo para outro e foi sabe assim</p> |
| | <p>Quando chega moedas eu ensino ela a separar, dez moedas de um real, a gente fecha com durex (as gordinhas das magrinhas, as grandes das pequenas).</p> | <p>Trabalha junto com um colega sempre.</p> | <p>A funcionária entrou aqui em setembro, tinha dois meses que tinha começado o 3D, daí a única coisa que a gerente pensou que ela poderia fazer para não ficar parada era a limpeza dos óculos. Daí a gente orientava ela, daí com o tempo ela abriu uma sala de filme infantil que não tinha tanto filtro para fazer, liberava todo mundo para entrar e com o tempo ela foi se adaptando</p> | | |

| | 1A | 2A | 2A | 2A | 2C |
|--|---|--|----|----|----|
| | Eles são muito capazes, é só tu ir investigando eles e propondo desafios que eles vão se superando. | Sempre ela chega e vai direto ao responsável pelo setor dela, e aí ele orienta ela. Terminando aquele serviço, ele dá outra tarefa para ela até a hora de fechar para ela ir embora. | | | |
| | | Ensinamos a primeira vez, quando cadastramos a digital dela no ponto e quando a gente começou e agora já faz sozinha | | | |
| | | Não, nem tentamos explicar isso para ela por conta da dificuldade, por que ela só faz o que a gente pede, se tu falar escreve teu nome daí ela faz | | | |

APENDICE E – Quadro Categoria: Percepção dos entrevistados sobre a importância do trabalho para pessoa com deficiência intelectual

| Categoria 3 | Responsáveis pelo Setor | | | Funcionários com DI | |
|---|--|---|--|---|-----------------------------------|
| | 1A | 1B | 1C | 2A | 2C |
| Percepção dos entrevistados sobre a importância do trabalho para pessoa com deficiência intelectual | Eu acho que é primordial eles estarem inseridos nesse meio, por que é uma troca de experiência, a gente ensina, mas eles nos dão algo muito prazeroso em troca. | A gente não trata ela como com deficiência. Ela é tratada como qualquer outro funcionário | Quando ela entrou aqui, ela não tinha nenhum convívio com pessoas diferentes, então ela soube se adaptar muito bem a isso, que foi ótimo para ela e para a empresa, por ter a oportunidade de trabalhar com a pessoa | Eu gosto de trabalhar, é muita coisa boa, bem legal | Sim, para ter o dinheirinho nosso |
| | Eu acho que as empresas, todas empresas deveriam dar mais chances, que como eles se sentem importantes, como se sentem uteis, fazer alguma coisa diferente do cotidiano deles, se sentem um máximo | E para ela, trabalhar eu acho que é muito valido, ali ela desenvolve, ela conhece, no caso ali, ela trabalha no meio das frutas, então tu perguntas para ela cadê o tomate, a maça... ela vai e te mostra. Eu acho que para o crescimento dela é muito bom, e o convívio com as outras pessoas também é | E para ela também, em sete anos dá para dizer que ela cresceu muito intelectualmente. Hoje em dia ela faz coisas que tu não ias dizer que ela poderia a sete anos atrás, hoje de repente ela estaria bem menos instruída. Aqui ela lida com muita gente e sem contar os filmes né, que é um jeito de estimular a mente dela. | | |

| | | | | | |
|--|---|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | | muito bom | | | |
| | 1A | 1B | 1C | 2A | 2C |
| | É muito gratificante trabalhar com eles | | | | |