



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA  
CENTRO DE CIÊNCIAS BIOLÓGICAS E DA SAÚDE  
DEPARTAMENTO DE ENFERMAGEM**

**VALÉRIA MARTINS CAVALCANTI**

**INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO: a  
experiência de pessoas com deficiência física**

CAMPINA GRANDE – PB

2012

**VALÉRIA MARTINS CAVALCANTI**

**INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO: a  
experiência de pessoas com deficiência física**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Graduação em Enfermagem da Universidade Estadual da Paraíba, em cumprimento à exigência para obtenção do grau de Bacharel/Licenciado em Enfermagem.

Orientadora: Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Gabriela Maria Cavalcanti Costa.

CAMPINA GRANDE / PB

2012

FICHA CATALOGRÁFICA ELABORADA PELA BIBLIOTECA CENTRAL – UEPB

C376i

Cavalcanti, Valeria Martins.

Inclusão no mercado de trabalho [manuscrito] : a experiência de pessoas com deficiência física / Valeria Martins Cavalcanti. – 2012.

54 f.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Enfermagem) – Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Biológicas e da Saúde, 2012.

“Orientação: Profa Dra. Gabriela Maria Cavalcanti Costa, Departamento de Enfermagem”.

1. Pessoas com necessidades especiais. 2. Inclusão social. 3. Mercado de trabalho. 4. Cotas.  
I. Título.

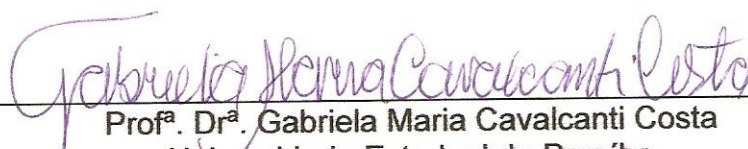
21. ed. CDD 331.12

VALÉRIA MARTINS CAVALCANTI

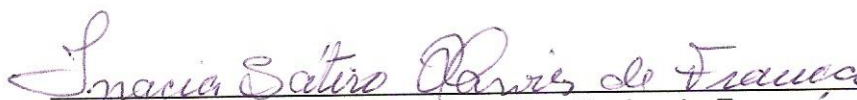
**INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO: a  
experiência de pessoas com deficiência física**

**Banca Examinadora**

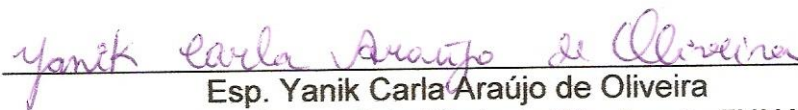
Data da aprovação: 21/06/2012.



Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Gabriela Maria Cavalcanti Costa  
Universidade Estadual da Paraíba



Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Inácia Sátiro Xavier de França  
Universidade Estadual da Paraíba



Esp. Yanik Carla Araújo de Oliveira  
Assessora Especial da Diretoria Técnica da FUNAD

## **AGRADECIMENTOS**

*A Deus, por se fazer presente em todos os momentos de minha vida, e ter me proporcionado concluir mais essa etapa;*

*Aos meus pais, Otília Martins e Francisco Sales, por serem meu refúgio, eixo, exemplo e fonte de amor! Mainha, obrigada por muitas vezes ter esquecido seus sonhos para ficar acordada me ajudando a realizar os meus. Tenho que usar o clichê: “Melhor mãe do mundo”!*

*Aos meus irmãos, Vagner e Pedro, que juntos figuram o real amor fraternal. Sem vocês minha vida não teria graça!*

*A minha orientadora Gabriela, um exemplo a ser seguido. Obrigada pela paciência, dedicação, pelo direcionamento, atenção e empenho.*

*A Yanik, pela presteza e contribuição para realização deste trabalho.*

*Aos funcionários da FUNAD, pela acessibilidade e atenção que foram de fundamental importância.*

*Aos membros da banca examinadora pela atenção, discussão e sugestões que enriqueceram este estudo;*

*A todos os professores que contribuíram para a minha formação;*

*A “Equipe Sensação” (Nayon, Vagner e Chaveirinho) pelas risadas, estudos, companheirismo e amizade. Vocês foram uma das melhores coisas do curso!*

*Aos demais colegas da graduação, foram cinco anos de muitos momentos compartilhados que não serão esquecidos.*

*Muito obrigada!*

## RESUMO

CAVALCANTI, V.M. **Inclusão no mercado de trabalho: a experiência de pessoas com deficiência física**, 2012. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Enfermagem). Universidade Estadual da Paraíba. Campina Grande-PB.

Apesar do inúmero arcabouço jurídico referente à inclusão no mercado de trabalho das pessoas com deficiência física, constata-se que a legislação por si só não é capaz de assegurar seu processo de integração. Nesse sentido o objetivo do estudo foi compreender o conhecimento das pessoas com deficiência física sobre as políticas de inclusão no mercado de trabalho; avaliar a implementação das políticas de inclusão na Paraíba; descrever a contribuição da Fundação Centro Integrado de Apoio à Pessoa com Deficiência – FUNAD na qualificação profissional e inclusão no mercado de trabalho de pessoas com deficiência física e descrever a vivência da pessoa com deficiência física no mercado de trabalho. Para tanto, dispôs-se de um estudo de abordagem qualitativa, desenvolvido na FUNAD no período de fevereiro a abril de 2012, com 19 pessoas com deficiência física em idade laboral que já tivessem sido encaminhadas ao mercado de trabalho através da instituição. Para coleta de dados utilizou-se entrevista semi-estruturada analisada por meio do processo de categorização de Bardin. Os resultados relacionados ao perfil sócio demográfico indicam que 73,6% das PcDs não apresentaram conhecimento sobre as políticas de cotas, ao passo que 57,8% não se mostraram satisfeitas com a política de inclusão vigente, todos os sujeitos da pesquisa caracterizaram a FUNAD como um forte colaborador do processo de inclusão no mercado de trabalho, realizando encaminhamentos e cursos profissionalizantes e ainda descreveram experiências de trabalho positivas em suas vidas, porém carregadas de preconceito. Dessa forma, pudemos compreender que o desconhecimento a cerca das políticas de inclusão no mercado de trabalho, ainda é grande, o que reflete de forma negativa na busca pelo cumprimento efetivo da lei das cotas, visto que, no próprio enfoque das pessoas com deficiência física, esse processo ainda é insatisfatório, embora na Paraíba haja uma grande contribuição da FUNAD, com a disponibilização de cursos profissionalizantes e encaminhamentos ao mercado de trabalho, para que seja superado o preconceito social vivenciado e relatado pelas pessoas com deficiência física e alcançada de forma mais hábil, uma vida de melhor qualidade que segundo as mesmas, só é proporcionada pelo trabalho.

Descritores: Pessoa com deficiência física. Inclusão no mercado de trabalho. Lei de cotas.

## ABSTRACT

CAVALCANTI, V.M. **Inclusion in the labor market: the experience of the people with physical disabilities**, 2012. Work of completion (Nursing graduation). Universidade Estadual da Paraíba. Campina Grande-PB.

Although the uncountable juridic framework regarding to the inclusion in the work market of the people with physical deficiency, it is clear that the rules alone are not capable of ensuring the process of integration. In this way, the objective of the study was to comprehend the knowledge of the people with physical deficiency about the politics of inclusion in the labor market; to evaluate the implementation of the politics of inclusion in Paraíba; to describe the contribution of the Foundation Center for Integrated Support for people with disabilities – FUNAD in the professional qualification and inclusion in the labor market of people with physical disabilities and to describe the experience of the person with physical deficiency in the labor market. For that, is disposed a study of qualitative approach, developed in FUNAD during february to april fo 2012, with 19 people with physical deficiency in their working age that who were already been sent by the institution. To the data collection was used semi-structured interview analyzed by the process of cathORIZATION of Bardin. The results relatde to the sociodemographic profile indicates that 73.6% of PwDs do not present knowledge about the politics of quota, while 57.8% did not show them satisfacted with the current inclusion politics, all the subjects of the research charatcerized the FUNAD like a strong contributos in the process of inclusion in the work market, making forwards and professional courses and also reported positive experiences in their lives, although full of prejudice. This way we could comprehend that the unknowing about the politcs of inclusion in the work market is still big, what reflects in a negative way for the effective fullfiling of the law of quotes, since the veruy focus of people with disabilities this process is still unsatisfactory, although there is a great contribution in Paraíba of FUNAD, with the provision of professional courses and referrals to the work market, to overcome the social prejudice lived and reported by the people with physical deficiency and reached in a more skilled way, a life of better quality that according to them, it is only provided by work.

KEYWORDS: People with physical deficiency. Inclusion in the labor market. Quota law.

## SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO .....	9
2 REFERENCIAL TEÓRICO.....	12
2.1 Pessoa com deficiência física .....	12
2.2 As pessoas com deficiência física no mercado de trabalho.....	13
3 METODOLOGIA.....	18
3.1 Tipo de pesquisa.....	18
3.2 Local da pesquisa .....	18
3.3 Sujeitos da pesquisa .....	20
3.4 Instrumento e procedimento de coleta de dados .....	20
3.5 Análise dos dados.....	22
3.6 Aspectos éticos.....	23
4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS .....	25
4.1 Caracterização dos sujeitos .....	25
4.2 Inclusão no mercado de trabalho .....	27
4.2.1 Conhecimento das PcD física sobre as políticas de inclusão no mercado de trabalho.....	27
4.2.2 Avaliação das políticas de inclusão no mercado de trabalho.....	30
4.2.3 Contribuição da FUNAD na qualificação e inclusão de pessoas com deficiência física no mercado de trabalho .....	33
4.2.4 A vivência das pessoas com deficiência física no mercado de trabalho .....	36
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	40
REFERÊNCIAS .....	42



APÊNDICE A - ENTREVISTA.....	47
APÊNDICE B -TERMO DE CONSENTIMENTO E LIVRE ESCLARECIDO(TCLE) .....	49
ANEXO A - TERMO DE AUTORIZAÇÃO INSTITUCIONAL.....	52
ANEXO B - PARECER DO COMITÊ DE ÉTICA.....	53

## 1 INTRODUÇÃO

O mundo passa hoje por um período de grandes transformações sociais, no qual se busca cada vez mais uma melhor qualidade de vida para todos, e como reflexo disso, a inclusão social vem ganhando espaço no cenário político-social. E uma das formas mais comuns do processo de inclusão está sendo a criação de empregos e postos de trabalhos para pessoas com deficiência (PcDs) (HERCULANO et al., 2004).

Porém, a estigmatização social é traço característico das sociedades modernas, revelando-se de variadas formas no decorrer da história, foi por meio dela que a deficiência se impôs como um atributo ou característica determinante da identidade de alguns, que tiveram seu processo de cidadania preso ao preconceito daqueles que acreditam na incapacidade funcional das PcDs (SOUZA; CARNEIRO, 2007).

Possuir um papel de cidadão perante a sociedade não se limita em assumir uma posição de espectador passivo e tolerante, mas sim, de forma essencial em admitir que cada indivíduo tem direito de combinar experiências pessoais de vida com a coletividade, reproduzindo, não obstante, uma identidade particular que constitui sua individualidade, sendo relevante afirmar que esse direito se encontra impossibilitado de ser realizado na atual sociedade, que dispensa as singularidades individuais (SILVA, 2006).

Frente a tal conjuntura, insere-se a luta pela mudança desse paradigma e a efetiva inclusão das pessoas com deficiência física na sociedade. Para tanto, as ações afirmativas como as mudanças educacionais, psicossociais e as políticas públicas inclusivas são de grande relevância, pois é a partir deste entendimento que o meio social estará acessível ao cidadão com deficiência (SANTOS, 2010).

Porém, no Brasil a legislação para o acesso de pessoas com deficiência ao trabalho entrou em vigor há pouco mais de 20 anos, especificamente nas Leis nº 8.112/90, que define em até 20% o percentual de vagas em concursos públicos para PcD e nº 8.213/91 que determina uma cota de vagas para a pessoa com deficiência, de 2 a 5%, junto às empresas privadas com mais de 100 funcionários (BRASIL, 1999).

Mesmo com a promulgação dessas leis, a oportunidade para as PcDs de ter acesso ao mercado de trabalho ainda é lento, mas foi a partir de tais conquistas que essa parcela da população pôde começar a considerar-se membro ativo da sociedade, vencendo paulatinamente o viés do preconceito e a dependência de políticas assistencialistas (TANAKA; MANZINI, 2005).

Diante de tal conjuntura é fundamental, de acordo com Nakamura (2003), que leis e decretos que garantem os direitos e deveres das pessoas com deficiência sejam respeitados e cumpridos no que se refere ao trabalho. De maneira a garantir que as PcDs se tornem produtivas e úteis, contribuindo assim para seu processo de cidadania.

Portanto, à sociedade, cabe oferecer e garantir os serviços que os cidadãos com deficiência necessitam nas áreas física, psicológica, educacional, social e profissional. E também, a garantia do acesso a tudo de que dispõe independente do tipo de deficiência e grau de comprometimento que apresentem para que dessa maneira seja palpável aos mesmos, um tratamento igualitário frente ao cumprimento de seus direitos (BRASIL, 2007).

No Brasil, o total de pessoas que declararam no último Censo (2010) possuir pelo menos uma das deficiências investigadas foi de 45 606 048, representando 23,9% da população total. No tocante aos tipos de deficiência, 18,8% possuem deficiência visual; 7,0% deficiência motora; 5,1% apresentam deficiência auditiva e 1,4% deficiência mental. Ainda de acordo com o censo 2010, o Nordeste é a região que concentra a maior proporção de pessoas com pelo menos um tipo de deficiência - 26,6% em relação a 23,0% na região Sudeste; 23,0% na região Norte; 22,5% na região Sul e 22,5% na região Centro-Oeste.

É importante ressaltar que a deficiência física assume maior incidência a partir dos 25 anos de idade, refletindo a importância dos acidentes, da violência e de certas doenças na gênese desta deficiência. Porém, mesmo apresentando uma variedade de condições neurossensoriais que as afetam em termos de mobilidade, de coordenação motora geral ou da fala, como decorrência de lesões nervosas, neuromusculares e osteoarticulares ou, ainda, de má-formação congênita ou adquirida, tais pessoas podem gerar determinadas habilidades, podendo ter condições de locomoção, manipular objetos, trabalhar, ser autônomas e independentes (BRASIL, 2009).

Entre os estados do Brasil a Paraíba e o Rio Grande do Norte apresentam o maior índice de PcD, possuindo 27,8% da população com alguma incapacidade permanente, estando portanto acima da média nacional que é de 23,9% (IBGE, 2010). Tais dados tornam-se preocupantes ao inferirmos a íntima relação entre pobreza e deficiência, já que de acordo com a Organização das Nações Unidas (ONU, 2003), 82% das PcD vivem abaixo da linha de pobreza, e cerca de 400 milhões vivem em condições precárias nos países em desenvolvimento.

A sociedade persiste na ideia de incapacidade dos indivíduos que apresentam alguma deficiência e por tal motivo seguem excluindo estas pessoas e deixando para os órgãos estatais fiscalizadores o papel de obrigar as empresas a seguirem a lei (SANTOS, 2010). Entretanto, para que uma sociedade se torne mais justa e igualitária é imprescindível que se promova à inclusão das pessoas excluídas do processo social, nas quais as PcDs estão inseridas (TANAKA; MANZINI,2005).

Frente ao exposto tornou-se pertinente trabalharmos com a inclusão de pessoas com deficiência física no mercado de trabalho, pois trata-se do grupo que apresenta maior percentual de inserção no mercado de trabalho, 54,47% (BRASIL, 2010), além de ser um tipo de deficiência que apresenta uma grande representatividade.

Assim, apresentamos como objetivo: compreender o conhecimento das pessoas com deficiência física sobre as políticas de inclusão no mercado de trabalho; avaliar, na perspectiva das pessoas com deficiência física, a implementação das políticas de inclusão na Paraíba; descrever a contribuição da Fundação Centro Integrado de Apoio à Pessoa com Deficiência – FUNAD na qualificação profissional e inclusão no mercado de trabalho de pessoas com deficiência física e descrever a vivência da pessoa com deficiência física no mercado de trabalho.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

### 2.1 Pessoa com deficiência física

De início é importante abordarmos alguns conceitos, visto que as denominações sempre foram alvo de grandes debates no decorrer das últimas décadas e levaram a diversas interpretações (UNESCO, 2007).

As expressões utilizadas para se referir às pessoas com alguma limitação física, mental ou sensorial assumiram várias formas ao longo dos anos, utilizando-se termos como “inválidos”, “incapazes”, “excepcionais” e “pessoas deficientes”, a Constituição de 1988, por influência do Movimento Internacional de Pessoas com Deficiência, incorporou a expressão “pessoa portadora de deficiência”, aplicando-se na legislação ordinária (BRASIL, 2007).

Pouco depois, foi adotada a expressão, “pessoa com necessidades especiais” ou “pessoa especial”, todas demonstrando uma transformação de tratamento que vai da invalidez e incapacidade à tentativa de nominar a característica peculiar da pessoa, sem estigmatizá-la, denominações que por sua vez tentavam abranger pessoas com deficiência, idosos, gestantes e qualquer situação que implique tratamento diferenciado (BRASIL, 2007).

Dentro de uma perspectiva de inclusão, Sasaki (2005), os movimentos mundiais de pessoas com deficiência, debateram o nome pelo qual elas desejam ser chamadas. A expressão considerada mais apropriada foi “pessoa com deficiência (PcD)”, inclusa no texto da Convenção Internacional das Pessoas com Deficiência ocorrida em 2005. “Portanto, a denominação ‘Pessoa Portadora de Deficiência’ (PPD), muito utilizado no Brasil, passa a dar lugar ao novo termo” (SASSAKI, 2003, p. 1236).

Já deficiência, de acordo com a ONU trata-se de uma incapacidade, na execução de uma ou mais atividades, desencadeada pela perda ou alteração anatômica, fisiológica ou psicológica do indivíduo.

Deste contexto demanda a definição de PcD, como sendo, segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), todas as pessoas cujas possibilidades de obter e conservar um emprego adequado e de progredir no mesmo fiquem

substancialmente reduzidas devido a uma deficiência de caráter físico ou mental devidamente comprovada.

Como nossa pesquisa se dará com pessoas com deficiência física, ressaltemos seu conceito. Segundo o Decreto nº 5.296, de dezembro de 2004, deficiência física trata-se da

“alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções” (Decreto Nº 5.296/2004, Art.5º, § 1).

Tal deficiência é considerada um problema social por caracterizar a realidade de um número relevante de cidadãos, sendo importante, portanto o conhecimento sobre a realidade desta, o que facilita por sua vez o processo de inclusão de tal seguimento populacional (OIT, 2011).

## **2.2 As pessoas com deficiência física no mercado de trabalho**

Na Antiguidade, trabalho era entendido como a atividade dos que haviam perdido a liberdade. Seu significado confundia-se com o de sofrimento ou infortúnio (KURZ, 1997).

Talvez essa percepção seja relacionada ao verbo tripaliare, do latim vulgar, que significava "torturar sobre o tripalium", mencionado como uma armação de três troncos aguçados, com ponta de ferro, com o qual os antigos agricultores batiam os cereais para processá-los, sendo associado ao suplício que substituiu o da cruz, instrumento de tortura no mundo cristão, sendo por muito tempo, a palavra trabalho relacionada à experiência dolorosa, padecimento, cativo, castigo (BUENO, 1988).

Porém, de acordo com Marx,

"[...] o trabalho revela o modo como o homem lida com a natureza, o processo de produção pelo qual ele sustenta a sua vida e, assim, põe a nu o modo de formação de suas relações sociais e das ideias que fluem destas" (MARX, 1983, p.149).

Diante disso, trabalho pode ser apresentado como atividade desempenhada no que concerne às relações sociais de produção, fator condicionante para a formação da identidade pessoal e social do indivíduo, bem como de sua autoestima e consciência de dignidade, sendo por meio das relações sociais do trabalho que o homem tem a possibilidade de intervir na sua realidade, construindo sua identidade pessoal e social, tornando-se a necessidade de inclusão de todos nesse processo indispensável (ARANHA, 2003).

Por sua vez, inclusão significa envolver, no contexto social, político e cultural parte da sociedade, excluída por falta de condições adequadas (FÁVERO, 2001). Sendo esta inclusão interpretada como processo coletivo que requer a interação mútua da sociedade e das PcD, conferindo a tal grupo a manifestação com relação as suas necessidades e à sociedade por sua vez, tomar providências necessárias que possibilitem esse acesso imediato e definitivo à convivência no espaço comum, não segregado (ARANHA, 2003).

A inclusão da PcD no mercado de trabalho é um direito, independente do tipo de necessidade que apresente e de seu grau de comprometimento, favorecendo assim uma nova transformação da realidade, determinante de novos avanços instrumentais e qualitativos na vida social humana (QUINTÃO, 2005).

As pessoas que nascem com deficiência podem, muitas vezes, enfrentar a exclusão desde tenra idade (CORDE, 2008). Esse processo de exclusão só corrobora potenciais perdas, visto que, as PcDs deixam de contribuir no aspecto social e econômico para edificação da sociedade, contribuindo também para uma má qualidade de vida desses cidadãos que veem nulos seus potenciais e expectativas (IBDD, 2008).

Deste contexto demanda uma das premissas mais importantes da política de emprego, a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho ou sua incorporação ao sistema produtivo mediante regime especial de trabalho protegido, visto que este liga a outros conceitos, como o da autonomia, de vida independente, ou ainda do empoderamento das PcDs (CORDE, 2008).

Nas décadas de 1960 e 1970, frente à inoperância das normas recém criadas, e tendo em conta o aumento da pressão dos grupos discriminados, adotaram-se cotas rígidas, obrigatórias, aplicadas nas escolas, no mercado de trabalho e em outros setores da vida social um quadro mais representativo da diversidade dos povos (BRASIL, 2007).

Porém, somente em 1989 foi criada a lei nº 7.853 que traça a diretriz central a ser aplicada ao tema em estudo, ao estabelecer que:

Art. 2º Ao Poder Público e a seus órgãos cabem assegurar às pessoas portadoras de deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos, inclusive dos direitos à educação, à saúde, ao trabalho, ao lazer, à previdência social, ao amparo à infância e à maternidade, e de outros que, decorrentes da Constituição e das leis, propiciem seu bem-estar pessoal, social e econômico.

Parágrafo único. Para o fim estabelecido no caput deste artigo, os órgãos e entidades da administração direta e indireta devem dispensar, no âmbito de sua competência e finalidade, aos assuntos objetos desta Lei, tratamento prioritário e adequado, tendente a viabilizar, sem prejuízo de outras, as seguintes medidas:

III – na área da formação profissional e do trabalho:

a) o apoio governamental à formação profissional e a garantia de acesso aos serviços concernentes, inclusive aos cursos regulares voltados à formação profissional;

b) o empenho do Poder Público quanto ao surgimento e à manutenção de empregos, inclusive de tempo parcial, destinados às pessoas portadoras de deficiência que não tenham acesso aos empregos comuns;

c) a promoção de ações eficazes que propiciem a inserção, nos setores público e privado, de pessoas portadoras de deficiência;

d) a adoção de legislação específica que discipline a reserva de mercado de trabalho, em favor das pessoas portadoras de deficiência, nas entidades da Administração Pública e do setor privado, e que regulamente a organização de oficinas e congêneres integradas ao mercado de trabalho e a situação, nelas, das pessoas portadoras de deficiência (BRASIL, 1989).

Todavia, a inclusão das PcDs só foi se efetivar após dois anos, amparada na Lei 8.213/91 que dispõe sobre os planos e benefícios da Previdência Social, na qual, em seu art. 93 trata da inclusão de tais pessoas no mercado de trabalho, “Lei da Cotas”, na qual determina que as empresas que possuam a partir de 100 empregados devem cumprir uma cota, proporcional ao seu tamanho, com cargos



para trabalhadores reabilitados ou pessoas com deficiência. Dessa forma, empresas com até 200 empregados devem reservar 2% de seu quadro para atender à Lei; de 201 a 500 trabalhadores; 3%; de 501 a 1.000 funcionários, 4% e de 1.001 em diante, 5% (SANTOS, 2010).

Ainda de acordo com o art. 93 da Lei 8.213/91:

§ 1º A dispensa de trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias, e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante.

§ 2º O Ministério do Trabalho e da Previdência Social deverá gerar estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por reabilitados e deficientes habilitados, fornecendo-as, quando solicitadas, aos sindicatos ou entidades representativas dos empregados.

A obrigação, porém, não termina nas ações estatais (BRASIL, 2007). Todos somos igualmente responsáveis pela efetiva compensação de que se cuida. As empresas, por sua vez, devem primar pelo respeito ao princípio disposto na Constituição Federal de 1988 do valor social do trabalho e da livre iniciativa, para que se implementem a cidadania plena e a dignidade do trabalhador com ou sem deficiência (BRASIL, 1988).

Para tanto, Romita (1991) aponta que as PcDs não necessitam de medidas preferenciais, e sim de remoção das barreiras que impedem a sua inserção no mercado de trabalho.

Cristina e Resende (2006) observam ainda que a pequena participação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho e na geração de riquezas para o país não decorre da falta de um sistema legal protetivo, mas sim da carência de ações, estímulos e instituições que viabilizem, de forma concreta, a formação, habilitação, reabilitação e inserção desse seguimento da população no mercado de trabalho.

A pequena participação dessa população no mercado de trabalho é ratificada através dos dados referentes à inserção dos mesmos. De acordo com a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), do Ministério do Trabalho e Emprego, no ano de 2010 dos 44,1 milhões de trabalhadores formais ativos, apenas cerca de 306 mil foram declarados como PcD, representando apenas 0,7% do total de vínculos

empregatícios. Embora esse resultado tenha apresentado elevação se relacionado ao registrado em 2009 que foi de 288,6 mil vínculos empregatícios (BRASIL, 2010).

Ainda de acordo com a RAIS, do total de trabalhadores com deficiência em 2010, verifica-se a prevalência da população alvo de nossa pesquisa, os que apresentam deficiência física (54,47%), seguida dos auditivos (22,49%), visuais (5,79%), mentais (5,10%) e deficiências múltiplas (1,26%), nos cidadãos tidos como empregados reabilitados foram declarados 10,90% do total das PcDs.

Havendo de certa forma uma íntima e preocupante relação entre os dados apresentados e o fato de as pessoas com deficiência apresentarem-se mais vulneráveis à pobreza, já que de acordo o Banco Mundial, cerca de 20% das pessoas em situação de pobreza do mundo sofrem de alguma deficiência e, conforme as estimativas das Nações Unidas, 80% das pessoas com deficiência nos países em desenvolvimento vivem na pobreza (CORDE, 2008).

### **3 METODOLOGIA**

#### **3.1 Tipo de pesquisa**

Para atingir os objetivos propostos, optou-se pelo emprego de uma pesquisa qualitativa como técnica para a obtenção dos dados por possibilitar um enfoque interpretativo. Os estudos qualitativos são considerados mais ricos, completos, globais e reais, são obtidos mediante contato direto com o objeto e conduzem a vínculos mais visíveis de causa e efeito, eles costumam ser direcionados ao longo do seu desenvolvimento, não buscando enumerar ou medir eventos (NEVES, 1996). O mesmo autor ainda refere que é por meio das pesquisas qualitativas que o pesquisador busca entender os fenômenos através da perspectiva dos participantes do estudo, construindo por sua vez suas interpretações dos fenômenos estudados.

Godoy (1995, p. 58) apresenta a pesquisa qualitativa como sendo

“[...] uma atividade da ciência, que visa a construção da realidade, mas que se preocupa com as ciências sociais em um nível de realidade que não pode ser quantificado, trabalhando com o universo de crenças, valores, significados e outros construto profundos das relações que não podem ser reduzidos à operacionalização de variáveis”.

Minayo (2008) descreve ainda que a abordagem qualitativa é o tipo de pesquisa que responde a questionamentos que não possibilitam ou não devem ser quantificados, tanto que o objeto de tais estudos raramente pode ser expresso em números.

#### **3.2 Local da pesquisa**

O estudo foi desenvolvido na Fundação Centro Integrado de Apoio à Pessoa com Deficiência (FUNAD) localizada na cidade de João Pessoa - PB. Fundação criada pela Lei nº 5.208 de 18 de dezembro de 1989, que tem como atribuição básica habilitar, reabilitar, profissionalizar e inserir no mercado de trabalho, pessoas com deficiência, bem como desenvolver programas de prevenção e capacitação de

recursos humanos. Gerenciando, ainda, as ações de educação especial em todo o Estado.

De acordo com o Relatório Anual de Gestão da FUNAD (2011), atualmente a instituição realiza atendimento à cerca de 3.000 usuários/mês de 86 municípios de todas as regiões da Paraíba, nas áreas: mental, auditiva, visual, física e múltipla. Além de desempenhar ações com acidentados do trabalho, do trânsito e da violência humana e alunos com necessidades educacionais especiais. No ano de 2011 foram cadastradas 314 PcDs, sendo 231 de João Pessoa e 83 de Campina Grande.

A FUNAD desenvolve atendimentos nas áreas de: saúde (habilitação e reabilitação), educação (atendimento educacional especializado) e desenvolvimento social (qualificação e inserção para o mercado de trabalho). No organograma, a Fundação está estruturada em Coordenadorias: Triagem e Diagnóstico; Educação Integrada, Atendimento às Pessoas com Deficiência: Mental, Auditiva, Física, Visual e Treinamento, Produção e Ensino Profissionalizante. Além dos Núcleos de Educação Física e Desporto, Vivências e Artes e Atividades de Alta Habilidade e Superdotação. Dispõe ainda de um Sistema Nacional de Informação sobre Deficiência e duas Assessorias: Educação Especial e Defesa dos Direitos da Pessoa com Deficiência e dois Centros – de Apoio à Pessoa com Deficiência Visual e de Atendimento aos Surdos.

Quando se refere à PcD no mercado de trabalho na Paraíba, a FUNAD se apresenta como a única referência estadual para a inserção dos mesmos, buscando o cumprimento da lei de cotas para tal população.

A FUNAD dispõe de uma Coordenadoria de Profissionalização e Inserção no Mercado de Trabalho (CORPU) para pessoas com deficiência, seguindo o fluxo de terminalidade clínica da reabilitação na FUNAD ou de pessoas com deficiência vindas direto para a inserção no mercado de trabalho. A CORPU realiza um trabalho de oficinas profissionalizantes de preparação para o mercado formal e informal. Além das oficinas, a coordenadoria também realiza laudos médicos para mercado de trabalho e concursos públicos, seguindo os critérios da lei de cotas (RELATÓRIO ANUAL DA FUNAD, 2011).

No ano de 2011 a FUNAD encaminhou ao mercado de trabalho 849 pessoas com deficiência, sendo 791 da cidade de João Pessoa e 58 de Campina Grande,

das quais foram inseridas no mercado de trabalho 133 pessoas (RELATÓRIO ANUAL DA FUNAD, 2011).

Para efetivação da pesquisa na instituição solicitamos autorização para que pudéssemos ter acesso a suas dependências, bem como fonte de dados de seus usuários que fossem necessárias para posterior contato com os possíveis participantes da pesquisa com o intuito de agendamento de entrevista a ser realizada na própria instituição (Anexo A). Garantindo também a ciência da mesma a respeito de todo o processo de realização do referido projeto.

### **3.3 Sujeitos da pesquisa**

De acordo com Fraser e Gondim (2004), em pesquisas qualitativas, é fundamental que a seleção seja feita de forma que consiga ampliar a compreensão do tema e explorar as variadas representações sobre determinado objeto de estudo, apontando ainda que o critério mais importante a ser considerado neste processo de escolha não é numérico, tendo em vista que a finalidade não é apenas quantificar opiniões e sim explorar e compreender os diferentes pontos de vista que se encontram demarcados em um contexto.

Perante o exposto, a população do estudo foi constituída por sujeitos que aceitaram participar da pesquisa, que estavam em idade laboral (de acordo com a Constituição Federal de 1988, Art. 7º é a partir dos 16 anos, salvo em caso de menor aprendiz a partir dos 14 anos), que fossem pessoas com deficiência física e que já tivessem sido encaminhadas pela FUNAD da Paraíba ao mercado de trabalho. Para este último critério consideraremos as seguintes possibilidades: sujeitos que estão inseridos atualmente no mercado de trabalho, contatados por meio de consulta nos dados cadastrais da instituição (telefone/e-mail); sujeitos que já tenham sido encaminhados anteriormente, que venham à instituição buscar recadastramento para retorno ao mercado e, por fim, sujeitos participantes dos cursos de capacitação ofertados pela FUNAD, que embora tenham experiência anterior no mercado de trabalho, no momento de coleta da pesquisa não estejam desempenhando atividade laboral.

### **3.4 Instrumento e procedimento de coleta de dados**

Para o desenvolvimento da pesquisa o instrumento de coleta de dados que melhor se enquadrou foi a entrevista semi-estruturada (Apêndice A), esta foi realizada mediante a utilização autorizada de gravador e agendada por meio de contato direto, de acordo a disponibilidade dos participantes, para realizar-se na FUNAD. A escolha da própria instituição para a realização da coleta de dados foi pensada considerando-se que o ambiente do trabalho poderia influenciar negativamente nas informações dadas pelos pesquisados, além de gerar desconforto para os sujeitos. A localização foi feita por meio da consulta ao cadastro do mercado de trabalho, que fica no setor de encaminhamento ao mercado de trabalho (CORPU) no início da coleta de dados (março de 2012).

Na entrevista, segundo Minayo (2004), podem ser obtidos dados de duas naturezas: os que se referem a fatos que o pesquisador poderia conseguir através de outras fontes como censos, estatísticas, registros civis etc., e os que se referem diretamente ao indivíduo entrevistado, isto é, suas atitudes, valores e opiniões. Dessa forma ao iniciarmos as entrevistas serão coletados dados sociodemográficos por meio dos quais será possível a caracterização dos sujeitos/participantes.

Na entrevista semi-estruturada, o investigador tem uma lista de questões ou tópicos para serem preenchidos ou respondidos, como se fosse um guia. A entrevista tem relativa flexibilidade. As questões não precisam seguir a ordem prevista no guia e poderão ser formuladas novas questões no decorrer da entrevista (MATTOS; LINCOLN, 2005).

Para Manzini (1991), a entrevista semi-estruturada está focalizada em um assunto sobre o qual confeccionamos um roteiro com perguntas principais, complementadas por outras questões inerentes às circunstâncias momentâneas à entrevista. Para o autor, esse tipo de entrevista pode fazer emergir informações de forma mais livre e as respostas não estão condicionadas a uma padronização de alternativas.

Assim, construímos um instrumento que foi usado como roteiro norteador para coleta de dados de nossa pesquisa, no qual constam quatro perguntas. São elas:

1 Você tem conhecimento a respeito das políticas de inclusão ( lei de cotas) para o deficiente no mercado de trabalho? O que garantem?

2 Como você avalia, na prática, a implementação das políticas de inclusão na Paraíba?

3 Em que sentido a FUNAD têm contribuído na sua qualificação profissional e inclusão no mercado de trabalho?

4 Fale sobre sua experiência no ingresso no mercado de trabalho e as repercussões na sua vida?

### 3.5 Análise dos dados

Os dados sociodemográficos coletados no início da entrevista foram usados durante o processo de categorização, pois além de caracterizarem o sujeito, relacionados com as categorias puderam ser discutidos.

As informações verbais advindas das entrevistas foram transcritas na íntegra e submetidas a leituras repetidas para selecionarmos as unidades de falas que contenham informações pertinentes aos propósitos da pesquisa, sendo tratadas por meio de uma análise qualitativa que foi escolhida por apresentar-se válida na formulação de deduções específicas sobre um fato ou inferência precisa, não necessitando de categorias que resultam em frequências elevadas, as quais os cálculos tornam-se possíveis, podendo assim, funcionar estabelecendo categorias mais discriminantes através de corpus reduzidos que culminam em categorias mais discriminantes (BARDIN, 2011).

A técnica de análise dos dados utilizada nesse trabalho se deu de acordo com as fases apresentadas por Bardin (2011):

- Pré-análise: tornaram funcionais as ideias iniciais. Foi nesta fase em que: elaboramos indicadores que fundamentaram a interpretação final por meio de uma leitura “flutuante”; a escolha das entrevistas submetidas à análise procedeu-se da constituição de um *corpus*; e a formação de hipóteses e objetivos;
- A exploração do material: aqui os dados retirados da entrevista foram codificados;
- Tratamento dos resultados obtidos e interpretação: os resultados brutos foram enfocados de forma a serem significativos e válidos, obtidos por meio

do processo de categorização, ou seja, ordenação e classificação dos elementos, segundo o seu sentido.

As categorias foram criadas buscando-se atingir as características expostas pela autora supracitada como indispensáveis a uma categoria de boa qualidade: homogeneidade; cada elemento não deverá estar presente em mais de uma divisão; adequação ao material de análise escolhido e ao quadro teórico definido; Objetividade e fidelidade; e produzir resultados relevantes (BARDIN, 2011).

### **3.6 Aspectos éticos**

Para a realização da pesquisa tivemos como respaldo a Resolução 196 do Conselho Nacional de Saúde (BRASIL, 1996) que prevê a participação do sujeito na pesquisa através de Termo de Consentimento e Livre Esclarecido (TCLE) de acordo com as normas de bioética.

Os entrevistados foram devidamente esclarecidos individualmente quanto ao estudo, seus benefícios e objetivos e ainda quanto à ausência de riscos em participar da pesquisa, uma vez que o anonimato foi garantido e, nessa oportunidade, foram fornecidas todas as informações pertinentes à pesquisa, bem como estabelecer o compromisso de utilizar os dados coletados somente para fins desta pesquisa e divulgados em eventos, revistas ou livros científicos.

Para resguardar o direito de sigilo dos sujeitos foi adotado um sistema de identificação por códigos que são do conhecimento restrito da equipe de pesquisa.

Sendo os participantes identificados a partir do código "PcD", seguido do número respectivo de sua entrevista através de numeração romana.

O projeto está vinculado ao projeto Assistência à saúde: perspectivas de surdos, submetido à apreciação do Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Estadual da Paraíba obtendo parecer favorável (Anexo B), com CAAE nº 0448.0.133.000-11 iniciando-se assim a coleta de dados.

Os participantes após terem recebido todas as informações sobre o estudo, assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), (APÊNDICE B), elaborado em duas vias, na presença de uma testemunha, no qual eles



comprovaram à voluntariedade de participar da pesquisa, sendo-lhes garantido o direito de retirar-se do estudo, antes, durante ou depois da finalização do processo de coleta de dados, caso assim desejem, sem risco de penalidade ou prejuízos pessoais ou financeiros. Foi assegurado o anonimato aos participantes, bem como, o sigilo de dados confidenciais que pudessem surgir durante a coleta (BRASIL, 1997) adotando-se o sistema de classificação a partir da sequência de realização das entrevistas.

## 4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

### 4.1 Caracterização dos sujeitos

Fizeram parte da população de nosso estudo 19 pessoas com deficiência física que já tinham sido encaminhadas pela FUNAD ao mercado de trabalho. Ao caracterizarmos os sujeitos, constatamos como média de idade 38 anos, dentro dessa faixa etária, de acordo com a pesquisa mensal de emprego realizada em abril de 2012 pelo IBGE, encontra-se o maior contingente dos brasileiros com idade ativa (43,2%).

Quanto ao sexo, a pesquisa demonstrou que 8 (42%) eram mulheres e 11 (58%) homens. Dados que corroboram com o Brasil (2010), que registra uma participação de 65,42% dos homens com qualquer tipo de deficiência no mercado de trabalho e 64,34% de homens com deficiência física. A partir desses dados é possível inferir que as mulheres com deficiência sejam vítimas de dois preconceitos, o primeiro referente a sua deficiência e o segundo ao fato de serem mulheres, visto que, embora tenham ganhado espaço na economia, estas ainda enfrentam muitos obstáculos para fazerem parte do mercado de trabalho.

Seguindo esse enfoque, Pereira e Santos (2010) expõem que mesmo havendo uma redução da desigualdade de sexo, é realidade que as mulheres encontram empecilhos para sua inserção no mercado de trabalho e, mesmo sendo inseridas, recebem menos do que os homens, ocupando normalmente cargos hierarquicamente inferiores.

O estado civil dos sujeitos teve como predominância pessoas solteiras 11 (57,8%); 5 (26,3%) casadas; 1 (5,2%) desquitadas e 2 (10,5%) de pessoas com relacionamento afetivo estável (sendo caracterizado em nosso estudo como “outro”). Assim nosso estudo foi condizente com a situação nacional, que segundo o IBGE (2010), apresenta predominância de pessoas solteiras (55,3%).

A escolaridade foi bastante variada, sendo que 6 (31,5%) possuíam ensino fundamental incompleto, 2 (10,5%) ensino médio incompleto, 8 (42,1%) ensino médio completo, 1 (5,2%) ensino superior incompleto e 2 (10,5%) ensino superior completo com pós-graduação. Ao compararmos nossos resultados com os dados do i.Social (2012) - consultoria com foco na inclusão social e econômica de pessoas

com deficiência no mercado de trabalho, observamos que são harmônicos com os percentuais de escolaridade encontrado dentre as pessoas com deficiência participantes desta pesquisa, visto que, nela foram encontradas (0,5%) pessoas com ensino fundamental incompleto, (35,4%) ensino médio completo, (12,5%) ensino superior incompleto e (7,2%) pós-graduação.

Verificando o estudo de Sousa e Kamimura (2010), também sobre pessoas com deficiência no mercado de trabalho, vemos que a maioria (57,14%) dos entrevistados possuía apenas o ensino médio. Dessa forma, o resultado das pesquisas retrata uma realidade que se confronta com a sociedade capitalista, visto que a qualificação é fator preponderante para que as pessoas se mantenham no mercado, que a cada dia possui novas exigências (SOUSA; KAMIMURA, 2010).

Soares (2001) enfatiza ainda que a economia global exige cada vez mais trabalhadores qualificados, o que provoca uma grande competição entre as pessoas que almejam uma vaga no mercado de trabalho, tal processo de absorção de trabalhadores não se revela muito satisfatório, pois, sabe-se que o desemprego é uma das mais comuns formas de exclusão social.

Quando questionados a respeito da realização de cursos profissionalizantes disponibilizados pela FUNAD, 10 (52,6%) sujeitos afirmaram não ter feito nenhum curso, enquanto 1(5,2%) fez um curso, 7(36,8%) dois cursos e 1(5,2%) fez três cursos. A questão de participação em capacitações para o mercado de trabalho também é mencionada por Sousa e Kamimura (2010) como fator imprescindível para garantir sua inclusão e permanência no mercado.

Seguindo essa vertente, podemos confirmar esse aspecto ao observarmos que, em média, os sujeitos da pesquisa passaram por 4 empregos, o que fortalece a premissa de que a falta de capacitação é determinante na permanência no emprego.

Logo, é notória a necessidade de investimento pela FUNAD nos programas de formação profissional para que estes cidadãos possam crescer profissionalmente e ter um futuro profissional promissor.

Depois de encaminhados pela FUNAD ao mercado de trabalho, apenas um dos sujeitos da pesquisa não apresenta carteira de trabalho assinada, ou seja, 94,7% são empregados formais. Dado que está muito acima do contingente de empregados com carteira assinada do país, que embora tenha aumentado substancialmente de 2000 a 2010, configura-se atualmente em 63,9% (IBGE, 2010).

A média de iniciação no mercado de trabalho dos participantes da pesquisa foi 21 anos de idade. Esse fator nos denota um bom indicador, visto que, se o ingresso ao mercado de trabalho acontece de forma mais tardia, isso pode implicar que essas pessoas estão passando mais tempo na escola, tornando-se, portanto mais capacitados para ingressarem no mercado de trabalho (TOMÁS; OLIVEIRA; RIOS-NETO, 2008).

Relacionando-se a profissão declarada e o trabalho realizado, somente uma pessoa apresentou ocupação distinta a da sua profissão. Isso demonstra que as PcD física são encarregadas de desempenhar funções comuns a outros funcionários, o que comprova a capacidade do indivíduo com deficiência.

Dos entrevistados, todos apresentaram pelo menos uma experiência no mercado de trabalho e média de 2 encaminhamentos pela FUNAD, sugerindo a relevância das ações institucionais da FUNAD no processo de inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

## **4.2 Inclusão no mercado de trabalho**

Tendo em vista a importância que a inclusão no mercado de trabalho detém na vida de um cidadão com deficiência, buscamos refletir sobre o tema guiando-nos pelas categorias que emergiram a partir da análise das entrevistas dos sujeitos participantes da pesquisa: conhecimento das PcDs física sobre as políticas de inclusão no mercado de trabalho; avaliação das políticas de inclusão no mercado de trabalho; contribuição da FUNAD na qualificação e inclusão de deficientes físicos no mercado de trabalho e a vivência das pessoas com deficiência física no mercado de trabalho.

### **4.2.1 Conhecimento das PcD física sobre as políticas de inclusão no mercado de trabalho**

Na busca pela igualdade prevista em nossa Constituição Federal promulgada em 1988 o Brasil tem desenvolvido diversas formas de tornar sua população cada vez mais próxima de uma sociedade em que todos disponham dos mesmos direitos.

Embora muito esteja sendo feito para que seja sanado esse desequilíbrio social que perdura até os dias atuais é importante que as ações e direitos criados sejam do conhecimento de todos, sobretudo das próprias PcDs, que na maioria das vezes desconhecem seus próprios direitos previstos em lei.

Como pudemos visualizar em nosso estudo, é pequeno o conhecimento das PcDs sobre os direitos resguardados por lei, visto que, ao serem indagadas a respeito do que garante uma das principais leis de inclusão da PcD no mercado de trabalho (lei de cotas), 8 (42,1%) sujeitos participantes da pesquisa, não souberam informar os aspectos abordados no referido instrumento legal. Como revela a seguir as falas.

“[...] num tenho muito conhecimento não, tenho mais ou menos.” (PcD-3).

“Tem não. Queria saber do conhecimento, depois de muito tempo num tenho conhecimento não.” (PcD-12).

“Não, sei não, num tenho conhecimento não.” (PcD-17).

Nesse sentido, Mendonça (2004) aponta que há pouca divulgação dos dispositivos de lei que fundamentalmente garantem a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho e, inclusive, viabilizem estabilidade aos trabalhos de inclusão, sobretudo por lhe definir critérios, preencher lacunas e suavizar contradições das PcDs.

Nos últimos anos, tomou posição de destaque no cenário nacional medidas de inclusão social das pessoas com deficiência, cuja principal e mais relevante foi a sua inserção no mercado de trabalho. Sendo criadas várias normas que garantem à PcD o ingresso ao mercado de trabalho por meio da reserva de vagas em concursos públicos, redução da carga horária do servidor público e cota de vagas para pessoas com deficiência nas empresas privadas, garantida no art. 93, da Lei n.º 8.213/91, que estabelece a obrigatoriedade das empresas promoverem a contratação de um mínimo de pessoas com deficiência, proporcional ao número total de trabalhadores que compõem seus quadros (BRASIL, 1999).

Porém, apesar de a Lei de Cotas já existir há 21 anos e de ser amplamente difundida, o nível de conhecimento das pessoas com deficiência sobre o assunto é muito pouco, como é notório em nosso estudo.

São muitos os que não sabem de que se trata uma das principais leis que possibilitam a inclusão desses cidadãos no mercado. E além dos que não sabem, alguns dos que afirmam saber a que se refere à lei de cotas 6 (31,5%), não conseguem explicar o que garantem, podendo-se inferir também dessa maneira o desconhecimento da mencionada lei inclusiva. Como é possível perceber nos relatos a seguir:

“É um incentivo do governo, né, pra que essas pessoas venha a ter oportunidade e não como sentimento de pena, num é? Eu acho que o direito que os que não têm esse problema, o que tem, tem o mesmo direito também... No caso pra empresa né, ela paga menos impostos num é, menos impostos, imposto aliás e pra nós é, tipo assim, dá oportunidade dá oportunidade pra que a gente venha a trabalhar num é? E, é, ter a nossa, nossa, comé? A nossa independência.” (PcD-5).

“Pra ingressar o deficiente no mercado de trabalho né? E ajudar também, pra... como se você num pode se aposentar porque é novo né, eles coloca no mercado de trabalho pra você ter seu salário, sustentar sua família.” (PcD-11).

“Elas garantem, assim pelo meu conhecimento né, elas garantem com que as empresas não ajam com as pessoas, no meu caso né, como portadora, com indiferença né. Porque os portadores de deficiência num tem diferença nenhuma. Que eles têm possibilidade, pra mostrar que eles têm possibilidade de mostrar que ele pode trabalhar né.” (PcD-18).

De acordo com o i.Socil (2012), em pesquisa realizada com PcDs a respeito de suas expectativas e percepções do mercado de trabalho, 11,3% dos participantes declararam não conhecer a lei 8.213/91 (lei de cotas), o que vai de encontro aos nossos resultados, visto que dos 19 entrevistados, 8 (42,1%) não sabiam de que se tratava e 6 (31,5%) afirmaram saber, porém não conseguiram explicar em que sentido a lei de cotas favorece a inclusão da PcD no mercado de trabalho, resultando efetivamente em 14 (73,6%) de pessoas que não apresentam conhecimento sobre a lei.

Ainda de acordo com o i.Social (2012), se a lei de Cotas ainda não é do conhecimento de todas as PcD, é possível que outros direitos, menos divulgados, possuam ainda menor grau de conhecimento desta população.

Embora o desconhecimento das políticas de cotas tenha prevalecido em nosso estudo, 5 (26,3%) PcD física participantes da pesquisa afirmaram saber a que se refere e explicar em que consiste o processo de reserva de vagas. Como apresentado nos recortes de suas falas a seguir:

“Você fala das leis assim... eu tenho conhecimento que a gente tem direito, entendeu?... Sei que as empresas por lei, acima de 100 funcionários tem que obrigatoriamente tem que botar uma porcentagem de 2 ou é 5%, é uma coisa assim.” (PcD-8).

“Garante 5% do deficiente né, 5%. No caso se tiver 100 vai pra cinco pessoas. Cada 100 funcionário normal entra cinco deficiente. É 5%.” (PcD-9).

O fato de conhecer a que têm direito faz com que o cidadão possa buscar de forma efetiva o que lhe é assegurado por lei e o torna coadjuvante de seu processo de inclusão no mercado de trabalho, induzindo-o a exigir o cumprimento das leis e defender-se quando estas não forem cumpridas.

De acordo com Caúla, Bezerra e Holanda (2008) é por meio do conhecimento dos seus direitos que cada indivíduo passa a ser um cidadão ativo, consciente dos seus direitos e deveres, afastando-o da inércia quando os mesmos forem violados ou descumpridos.

#### **4.2.2 Avaliação das políticas de inclusão no mercado de trabalho**

Mesmo que o direito ao trabalho seja considerado uma das necessidades mais importantes para um cidadão, as PcDs ainda encontram grandes dificuldades para ingressarem no mercado laboral.

No Brasil, um dos eixos principais de análise é o sistema de cotas, adotado com o objetivo de garantir às pessoas com deficiência o acesso ao mercado de trabalho (OLIVEIRA; GOULART JÚNIOR; FERNANDES, 2009).

Em análise à essas políticas inclusivas, Barnes citado por Oliveira, Goulart Júnior e Fernandes (2009), afirma que para esse sistema possa ser eficiente, sua efetiva implementação depende de governos responsáveis, de políticas mais

rigorosas e de fortalecimento. Seguindo esse contexto, buscando verificar se na perspectiva das PcDs física, esse processo de busca pela igualdade, quanto ao direito laboral está sendo implantado de forma efetiva na Paraíba, perguntamos então aos sujeitos participantes da pesquisa como é avaliada pelos mesmos, na prática, a implementação das políticas de inclusão?

Das PcDs sujeitos participantes da pesquisa, 11 (57,8%) responderam que não acham eficiente, como evidenciam as falas a seguir:

“Eu ainda acho que está a desejar, ainda poderia ser feito muita coisa em prol dos deficientes, mas o que tem feito atualmente tem suprido as necessidades, mas poderia melhorar” (PcD-1).

“Eu lhe digo sinceramente, teoricamente perfeita. Agora vamos tentar colocar na prática. Porque se não, num tem validade nenhuma. A tiuria na minha concepção tem que andar paralelamente com a prática... Eu acho que tem muitas coisas que ainda ficam a desejar”. (PcD-16).

Para Marciel (2000), na perspectiva governamental, o que se vê são programas, propostas, projetos, leis e decretos aparentemente perfeitos, mas que, na maioria das vezes, não são postos em prática, ao ponto que programas análogos e paralelos são lançados com frequência, sem que haja conexão de objetivos e metas entre eles.

Ao mencionar esse sistema, Neri, Carvalho e Costilla (2003) afirmam que parte da eficácia da política de cotas ainda não tem sido alcançada em virtude de fatores como: um mercado de trabalho competitivo, reduzido número de oferta de empregos, bem como a falta de informação dos empregadores acerca da capacidade laborativa das PcDs.

É provável que seja pequeno o impacto da política de cotas sobre o considerável número de empresas, uma vez que a taxa de empregabilidade dos indivíduos que apresentam algum tipo de deficiência representa apenas 0,7% dos empregos formais (Brasil, 2010). Este aspecto foi corroborado nas falas a seguir dos sujeitos que não se mostraram satisfeitos com o processo de inserção da PcD 11 (57.9%).



“É, pelo que eu assim venho avaliando, tá muito pouco, pra vista do que a gente aqui na Paraíba tem muitas empresas, e se as empresas, os gestores, é isso que eu queria dizer, é, se andasse mesmo pela lei, eu acredito que faltava pessoas pra preencher as vaga, porque vaga tem, só que as vagas que são das cota eles não querem colocar, e por que não querem? Porque existe fiscalizações, mas fiscalização entre aspas”. (PcD-5).

“Infelizmente ainda aqui na Paraíba, até pelos dados estatísticos a gente não corresponde bem a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, não existe uma política de estado pra esse tipo de atividade. Infelizmente ainda se tem um estigma muito grande de que pessoa com deficiência, como eu falei, e ela é desabilitada e ela é preparada pra receber o benefício ou aposentadoria. A cultura ainda é uma cultura ainda institucionalizada que a pessoa com deficiência ela ainda não é... pela questão da deficiência ela não pode ser incluída... Falta capacitação, tá entendendo? Falta uma sensibilização das empresas, falta aplicar a lei, que como a gente já falou, lei existe. Então a gente tem um arcabouço, o Brasil tem um arcabouço bíblico muito bom em relação a pessoa com deficiência, mas infelizmente num sai do papel”. (PcD- 19).

Neri, Carvalho e Costilla (2003) afirmam que o problema enfrentado pelas PcDs não é a ausência de leis. Mas sim, o da ineficácia das normas existentes.

Ainda de acordo com o mesmo autor, é lamentavelmente que a lei que constitui a reserva de vagas para PcDs no mercado não estabeleça o pagamento de multa pelas empresas que descumpram a cota. A única forma de pressionar as empresas a observarem a lei é a instauração de inquéritos civis pelo Ministério Público do Trabalho, este, como responsável legal de fiscalizar o cumprimento da lei das cotas, propõe o cumprimento gradual do percentual de vagas através de Termos de Ajustamento de Conduta, desse modo, caso a empresa não apresente desejo de firmar o Termo ou se negar a cumprir integralmente a quota, aí a multa só poderá ser fixada por um Juiz através de uma Ação Civil Pública que pode ser proposta pelo próprio órgão (NERI; CARVALHO; COSTILLA, 2003).

Embora percebamos a fragilidade encontrada nessas políticas inclusivas, dos 19 participantes da pesquisa, 8 (42,1%) PcDs se disseram satisfeitas com o programa de cotas na Paraíba. Como foi apurado em suas falas:

“tem sim funcionado, porque depois que eu comecei a vir aqui, eu vi que é muito mais fácil chegar nas empresas, as empresas aceitam com muito bom grado, procuram, chega aqui tem várias opções pra você escolher de vagas. O pessoal das empresas procuram mesmo colocar a porcentagem de deficientes pra trabalhar lá.” (PcD-2).

“Aqui é boa, aqui da Paraíba é ótima e num pode mudar não tem que ficar assim.” (PcD-9).

“Boa, muito boa. Excelente.” (PcD-11).

Nessa perspectiva, Baars (2009) expõe que embora a legislação de cotas não seja totalmente cumprida pelas empresas, pode-se observar uma comprovada elevação no número de vagas oferecidas para as pessoas com deficiência. Podendo-se inferir que a norma tem alcançado os fins a que se destina, pois a inserção dessas pessoas com deficiência no mercado de trabalho, de certo, ocorreria de forma paulatina.

Porém, ao confrontarmos este aspecto apontado com dados estatísticos, por meio da comparação dos dados do RAIS (2007 - ano em que a variável; “Portadores de Necessidades Especiais” foi divulgada pela primeira vez) ao Brasil (2010), vemos que naquele ano do total de vínculos empregatícios formais, 348,8 mil foram declarados como PcD, o que representava 1% do contingente de empregos formais, sendo que destes, 50,28% eram pessoas com deficiência física. Já no ano de 2010, dos vínculos ativos em 31 de dezembro, 306,0 mil foram declarados como pessoas com deficiência, representando apenas 0,7% do total de vínculos empregatícios, sendo 54,47% PcDs física. Havendo, portanto, elevação apenas no índice relativo à PcDs física, e não no total geral de PcDs inclusas no mercado de trabalho formal, fato que nos estimula a reflexão remissiva no que concerne a eficiência da lei 8.213/91 (lei de cotas).

#### **4.2.3 Contribuição da FUNAD na qualificação e inclusão de pessoas com deficiência física no mercado de trabalho**

O tema inclusão social das pessoas com deficiência não se limita a sua inserção no mercado de trabalho, embora o tenha como aspecto fundamental (MENDONÇA, 2004).

Seguindo esse eixo, Neri (2003), aponta que a qualificação profissional também é uma questão importante, visto que esse fato dificulta ainda mais o processo de inclusão das PcD no mercado laboral.

Sabendo-se que a FUNAD apresenta como papel principal habilitar, reabilitar, profissionalizar e inserir no mercado de trabalho, pessoas com deficiência, bem como desenvolver programas de prevenção, capacitação de recursos humanos e gerenciamento de ações de educação especial no Estado (RELATÓRIO ANUAL DE GESTÃO DA FUNAD, 2011). Buscamos investigar, de acordo com o ponto de vista das PcD física, o efetivo papel da instituição no processo de inclusão e profissionalização desse grupo social.

Assim, ao indagarmos os sujeitos da pesquisa sobre o papel da FUNAD no processo de inclusão e capacitação para o mercado de trabalho, todos declararam relevante a participação do órgão nas ações de encaminhamento e qualificação para o mercado de trabalho:

“[...] Aí quer dizer, a FUNAD me ajudou muito pra eu fazer esse curso de marcenaria e me colocar no mercado de trabalho. E hoje em dia eu tenho minha profissão de carpinteiro através desse curso de marcenaria que eu fiz aqui, porque eu não era carpinteiro, e nem... eu só trabalhava em marcenaria tudo, mas num tinha nada só trabalhava assim, nem carteira assinada era.” (PcD-9).

“A, porque assim, se num fosse a FUNAD... primeiro pelo encaminhamento né, porque pelo encaminhamento aí sabe que é daqui, aí num tem como eles dizer não... Eu nunca pensei que ia trabalhar numa fábrica, nunca tinha trabalhado numa fábrica. E através da FUNAD eu aprendi. E outras coisa né, assim que tem muito, muito atendimento, meu filho mermo ele tá bem desenvolvido aqui, eu gosto muito daqui. E aprendendo como pintar que é uma coisa que eu gosto muito sabe? Eu aprendi aqui e em casa em continuei, porque de vez em quando, como eu to parada, aí eu faço, pinto meus pano de prato, eu mermo desenho, eu pinto, eu vendo, já vendi muito.” (PcD-13).

“No meu sentido um todo, porque tudo que eu tenho hoje foi devido a FUNAD que me encaminhou pros meus emprego e eu respeito muito e agradeço também né?” (PcD-11).

Conforme as falas acima, a FUNAD desempenha um papel em nosso Estado que, além de inserir e capacitar as PcD para inclusão no mercado de trabalho, ela tem efetivado a inclusão desses indivíduos em uma sociedade ainda com resquícios intensos de preconceito. Fato que faz com que seus usuários sintam-se profundamente gratos pela possibilidade de serem tratados de forma igualitária e terem seus direitos garantidos. Embora, a instituição seja encarregada apenas de fazer cumprir o que deveria ser prerrogativa inerente a todos os cidadãos.

No que concerne a profissionalização das pessoas com deficiência, Souza e Kamimura (2010) dizem que na perspectiva capitalista em que vivemos busca-se cada vez mais um trabalhador mais qualificado, o que por sua vez, acaba ocasionando o aumento das desigualdades sociais e o crescimento do desemprego, gerando disputas acirradas pela garantia de vagas de emprego. Cenário este que dificulta ainda mais a inserção da pessoa com deficiência.

Ao confrontar esse fator com dados da nossa pesquisa, 10 (52,6%) dos sujeitos não realizaram nenhum curso profissionalizante e o baixo nível de escolaridade apresentado, surge a necessidade de aclamarmos pela disponibilização de mais cursos profissionalizantes e instituições como a FUNAD para que seja garantido o efetivo preparo das pessoas com deficiência para mostrarem-se aptas ao mercado competitivo que se configura.

Visto que, de acordo com a Constituição Federal de 1988 em seu art. 227, é dever do estado com participação de entidades não governamentais, a criação de programas de prevenção e atendimento especializado para as PcD física, sensorial ou mental, bem como a integração social do adolescente com deficiência, mediante o treinamento para o trabalho e a convivência, e a facilitação do acesso aos bens e serviços coletivos, com a eliminação de preconceitos e obstáculos arquitetônicos.

Neste contexto, o decreto n.º 3.298, de 20/12/99, que regulamenta a Lei n.º 7.853, de 24/10/89 que dispõe, dentre outras providências, sobre o apoio às pessoas com deficiência, em seu art. 15 é disposto que os órgãos e as entidades da Administração Pública Federal prestarão direta ou indiretamente à pessoa com deficiência serviços como: reabilitação integral, entendida como o desenvolvimento das potencialidades da pessoa com deficiência, destinada a facilitar sua atividade laboral, educativa e social, formação profissional e qualificação para o trabalho.

No Brasil, de acordo com Tanaka e Manzini (2005), as instituições especiais e associações realizam, em grande parte, a qualificação profissional e o encaminhamento de PcD ao mercado de trabalho.

Neri, Carvalho e Costilla (2003), apontam que o Ministério Público do Trabalho deve firmar parcerias com Secretarias de Estado de Trabalho e órgãos como a FUNAD que cuidem da habilitação, colocação e reabilitação de trabalhadores; instituições com programas de formação profissional, em curso e, demais instituições idôneas e comprometidas com a preparação da pessoa com

deficiência, com o objetivo de dinamizar o processo de integração no trabalho.

Em paralelo a esse processo, o poder Público tem o dever de promover campanhas contra o preconceito do emprego à PcD, que existe não somente por parte dos empregadores, mas no seio da própria família da pessoa com deficiência que a superprotege e a julga incapaz de ser economicamente ativa (BAARS, 2009).

#### **4.2.4 A vivência das pessoas com deficiência física no mercado de trabalho**

Nesta categoria nos propomos a discutir a experiência das PcD física no mercado de trabalho. Nesse sentido, buscamos interrogar os participantes da pesquisa para sabermos como se dá a vivência desses trabalhadores em seu ambiente de trabalho.

Assim, das falas dos sujeitos foi possível inferir que o processo de inclusão dessas pessoas no mercado laboral foi visto de forma positiva em suas vidas, embora os mesmos relatem algum desconforto no que concerne o papel desempenhado não condizer com suas capacidades individuais, bem como a existência de preconceito. Estes aspectos podem ser percebidos ao analisarmos as falas.

“Eu senti que eu sou né, que eu posso ser útil, é mesmo com a deficiência eu sou igual as outras.” (PcD-4).

“[...] como a gente só trabalha, em trabalho vamos dizer assim... num tem uma chance né, de crescer nas empresas aí ela financeiramente contribui pouco né, mas ajuda né, a gente trabalhar, quando você ta trabalhando é uma outra vida que você tem. As empresas deviam... é olhar com outros olhos as pessoas nessa parte né, dar uma chance né, pra pessoa desenvolver o trabalho dele lá dentro. E isso num existe não, as vezes... eu num estudei tanto né, num fiz nem o curso universitário, mas eu conheço gente que estudou tal, batalha e num tem chance nenhuma. Existe um preconceito dentro das empresas em relação ao pessoal da cota, eles já acham que tão fazendo um favor né, aceitando. Pelo gosto deles eles queriam que o governo aposentasse tudim e num deixasse nem trabalhar.” (PcD-8).

“É, justamente porque como eu entrei como deficiente físico, eu entrei pra... me botaram pra noite e a noite só tinha eu de deficiente físico, de dia tem um monte, de manhã e de tarde, mas à noite só tinha eu, entendeu? Aí eu tinha que fazer trabalho que os outros fazia, por isso que eu sai, só passei um ano na empresa X, que eu num aguentava mais fazer aquele trabalho, era muito pesado... Eu consegui minha independência financeira, graças a

Deus tenho minha família, tenho a minha esposa, tenho a minha filha né. Tudo através do meu trabalho e a oportunidade que a FUNAD me deu de ingressar no mercado de trabalho.” (PcD-10).

“Olhe tem empresas que são excelentes, porque você sabe que nunca são iguais né, mas tem empresas que são excelentes, mas tem delas que discrimina você, as vezes num coloca você num serviço melhor devido você ser deficiente ta entendendo, já fica lhe discriminando um pouco também. Desde que comecei a trabalhar tudo mudou na minha vida, ganhei mais respeito, tenho como dar de comer a meu filho, minha esposa, tudo que eu tenho é devido ao meu trabalho. Mudou tudo na minha vida.” (PcD-11).

“Quer dizer, a gente pela questão do desconhecimento, como eu falei do preconceito, a gente sofre muitas barreiras, principalmente as barreiras atitudinais, a gente passa muito por isso no dia-a-dia. Mas assim, a gente tem força de vontade, tem perseverança e tamo aí galgando mais espaço.” (PcD-19).

É notório, através dos trechos mencionados, o efeito do trabalho na vida do indivíduo, a satisfação pessoal proporcionada aos sujeitos com deficiência que tiveram a oportunidade de inclusão no mercado. Para Iamamoto (1998), o trabalho é uma atividade fundamental do homem, pois mediatiza a satisfação de suas necessidades diante da natureza e de outros homens, pelo trabalho o homem se afirma como um ser social e, portanto, distinto da natureza.

As falas dos sujeitos também permitem compreender que as empresas que contratam efetivamente PcDs por meio da política de cotas não dispõem para esses trabalhadores a mesma possibilidade de ascensão profissional que os demais trabalhadores da empresa, bem como não contam com um ambiente de trabalho propício e funções condizentes com suas aptidões, ou seja, os mesmos veem-se obrigados a camuflar suas deficiências (SOUZA; KAMIMURA, 2010).

E ao mencionarmos igualdade, tratamos na realidade da equidade, com referência às oportunidades de inclusão das PCDs no mercado de trabalho, a qual garante, para que todos possam ter os mesmos direitos, ajustes e/ou adaptações para que essas pessoas, como quaisquer outras, tenham oportunidades, dispondo de todas as regulamentações previstas na Constituição Federal de 1988, dentre elas as oportunidades de trabalho (VIOLANTE; LEITE, 2011).

Seguindo essa vertente, o estudo realizado pelo i. Social (2012) aponta que 47% dos deficientes já sofreram algum tipo de preconceito no ambiente de trabalho, isso reafirma o que constatamos nas falas dos sujeitos de nossa pesquisa, de que a

maioria das empresas só contratam PcDs com o intuito de cumprir as cotas e não para fazer-se a inclusão social.

De acordo com a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, em seu art. 8º, a conduta discriminatória em relação às pessoas com deficiência é tipificada como crime punível com reclusão de um a quatro anos, e multa: impedir, sem justa causa, o acesso de alguém a qualquer cargo público, por motivos derivados de sua deficiência ou recusar, sem justa causa, a alguém, por motivos advindos de sua deficiência, emprego ou trabalho (BRASIL, 1989).

Contudo, torna-se notória a necessidade de mudar o conceito de pessoas com deficiência perante toda a sociedade, se não ressaltar suas qualidades, ao menos por acreditar que inclusão social somente será possível pelo trabalho, não sendo esta, uma prerrogativa somente das PcDs, mas de toda a sociedade (CRISTINA; RESENDE, 2006).

Ainda nesse contexto, Souza e Kamimura (2010) proferem que a inserção do deficiente físico no mercado é dificultada pelo preconceito que ainda é um fator decisivo para o ingresso no mercado de trabalho.

O despreparo aparente das empresas para incluir a PcD no mercado de trabalho mencionado pelos sujeitos, pode ser confirmado por Brasil (2008), que alega que uma das dificuldades encontradas pelas empresas, e porque não afirmar, a maior, reside no desconhecimento sobre a questão da deficiência, reconhecendo suas possibilidades e limitações, situação que cria medo, insegurança e preconceito, podendo por vezes inviabilizar o processo de inclusão.

Bem como por Sassaki (1997), que caracteriza uma empresa inclusiva como sendo aquela que acredita no valor da diversidade humana, considera as diferenças individuais, realiza mudanças nas práticas administrativas, desenvolve adaptações no ambiente físico, adapta procedimentos e instrumentos de trabalho e treina todos os recursos humanos na questão da inclusão.

Destarte, leis não se mostram suficientes no combate ao preconceito funcional para com as pessoas com deficiência, pois apesar do caminho ter se tornado mais curto, são muitas as dificuldades a serem suplantadas para ocupação de um cargo no mercado de trabalho, visto que ainda falta qualificação profissional e preparo social. A existência de barreiras de ordem social, arquitetônica e funcional são fatores que são somados a falta de informação sobre a deficiência, restringindo

ainda mais as oportunidade de ocupação de funções que possam ser efetivamente adequadas às suas reais dificuldades e possibilidades (TANAKA; MANZINI, 2005).



## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com o estudo foi possível perceber que o conhecimento das PcDs física a respeito da política de cotas para inserção no mercado de trabalho é bastante restrito. Isso nos possibilita perceber que o desconhecimento a despeito de todo aparato legal existente em prol da integração social dessa parcela da população faz com que estes não cobrem o cumprimento dessas leis e, sobretudo, permaneçam na inércia e exclusão na qual por vezes são esquecidos.

Evidenciou-se também, que a implementação das cotas, embora seja lei há bastante tempo, ainda caminha a passos lentos. A insatisfação das pessoas com deficiência física quanto ao cumprimento do seu direito e precário aumento do número de cidadãos com deficiência no mercado, demonstra que algumas lacunas ainda são existentes no que diz respeito a esse processo inclusivo. Destarte, pode-se concluir que talvez precisemos de leis mais incisivas, um programa de fiscalização mais apurado e programas governamentais que conscientizem empresas e empregadores sobre a capacidade laboral das PcDs e sobretudo a erradicação do preconceito.

Os principais fatores que determinam a colocação da PcD no mercado de trabalho giram em torno da formação de pessoas bem capacitadas e, sobretudo, a superação natural de preconceitos. Esse enfoque enfatiza a FUNAD como uma forte contribuinte do processo inclusivo, visto que a mesma desenvolve cursos profissionalizantes, atendimento educacional especializado, além de intermediar o processo de encaminhamentos ao mercado e efetuar ações de conscientização junto às empresas na busca pela efetivação da inserção da pessoa com deficiência. Essas ações, se ampliadas, não somente até que se abranja o percentual de vagas previsto em lei, implicará em um consoante aumento do número de PcDs integradas ao mercado de trabalho, abrangendo todo o universo de pessoas com deficiência aptas ao trabalho. Concluímos com isso, que a FUNAD deve investir e expandir programas voltados para capacitação de cada vez mais PcDs, para que o fator despreparo não seja mais usado como impedimento para a inclusão.

Nessa conjuntura, é importante refletirmos no que concerne à problemática vivenciada pelos sujeitos com deficiência nos seus respectivos ambientes de trabalho que nos foi apresentada, através dos quais, verificou-se um tratamento

carregado de preconceito, intimidação, incompatibilidade de funções desempenhada versus capacidade e possibilidades de progressão profissional inexistentes e alheias aos demais trabalhadores.

Porém, mesmo com a existência dessas problemáticas experienciadas no convívio laboral das PcDs, enfatiza-se a satisfação dos mesmos por estarem inseridos no meio social como pessoas produtivos, participantes ativos da economia, contribuintes ou provedores da renda familiar e, porque não dizer, “efetivamente cidadãos”, haja vista a importância e plenitude proporcionada pelo trabalho ao ser humano.

Nosso estudo apresentou como dificuldades: a timidez de alguns sujeitos no momento da entrevista; a indisponibilidade, em alguns momentos, de local adequado para coleta dos dados e, sobretudo a dificuldade na busca pelos sujeitos aptos à pesquisa, uma vez que, o fluxo de pessoas que se enquadrassem nos critérios estabelecidos era bastante variável. Porém, as facilidades suplantaram as barreiras, pois foi de grande importância a acessibilidade dispensada na instituição e a presteza e atenção de seus colaboradores.

Por fim, nosso estudo apresenta-se relevante, pois nos possibilitou visualizar a necessidade de divulgação das políticas inclusivas, conhecer a avaliação das pessoas com deficiência física sobre o processo inclusivo desenvolvido na Paraíba, ressaltar o importante papel de instituições como a FUNAD e apontar as principais limitações e entraves enfrentados pelas pessoas com deficiência física, aspectos que interferem diretamente na qualidade de vida desses cidadãos que são dotadas de diferentes capacidades e habilidades aproveitáveis e indispensáveis nos diversos campos de trabalho, mas que se veem impedidos de desempenhar um papel útil à sociedade.

## REFERÊNCIAS

### **A Convenção sobre Direitos das Pessoas com Deficiência comentada.**

Coordenação de Ana Paula Crosara de Resende e Flavia Maria de Paiva Vital. Brasília: Secretaria Especial dos Direitos Humanos. CORDE, 2008.

ARANHA, Maria Salete Fábio. **Trabalho e emprego: Instrumento de construção da Idade Pessoal e Social**. São Paulo: SORRI- BRASIL. Brasília: CORDE. 2003.

BAARS, R. **Análise sobre a reserva de cargos em empresas privadas para pessoas com deficiência**. Consultoria Legislativa da Câmara dos Deputados. 2009.

Disponível em:

<[http://www.mp.go.gov.br/portalweb/hp/41/docs/vagas\\_deficiencia\\_baars.pdf](http://www.mp.go.gov.br/portalweb/hp/41/docs/vagas_deficiencia_baars.pdf)>

Acessado em: 29 de mai. de 2012.

BARDIN, L. **Análise de Conteúdo**. Edição revista e atualizada. Lisboa: Edições 70, 2011.

BRASIL. Ministério do Emprego e do Trabalho. **Características do Emprego Formal segundo a Relação Anual de Informações Sociais - RAIS 2010** – Brasília-DF, 2010. Disponível em:

<[http://www.mte.gov.br/rais/2010/arquivos/Resultados\\_Definitivos.pdf](http://www.mte.gov.br/rais/2010/arquivos/Resultados_Definitivos.pdf)> Acessado em: 28 de mai. de 2012.

\_\_\_\_\_. Ministério da Saúde. Secretaria de Atenção à Saúde. **Política Nacional de Saúde da Pessoa Portadora de Deficiência** / Ministério da Saúde, Secretaria de Atenção à Saúde – Editora do Ministério da Saúde. Brasília, 2009. Disponível em: <[http://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/politica\\_nacional\\_saude\\_pessoa\\_deficiencia.pdf](http://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/politica_nacional_saude_pessoa_deficiencia.pdf)> Acessado em: 14 de fev. 2012.

\_\_\_\_\_. Ministério do Emprego e do Trabalho. **A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. – 2. ed. – Brasília: MTE, SIT, 2007.

Disponível em: <[http://www.mte.gov.br/fisca\\_trab/inclusao\\_pessoas\\_defi12\\_07.pdf](http://www.mte.gov.br/fisca_trab/inclusao_pessoas_defi12_07.pdf)> Acessado em: 14 de fev. 2012.

\_\_\_\_\_. Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei no 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 21 dez. 1999. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d3298.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm)>. Acesso em: 20 dez. 2011.

\_\_\_\_\_. Lei 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, 25 jul. 1991. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm)> Acessado em: 12 de dez de 2011.

\_\_\_\_\_. Lei 8.112 de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 12 dez. 1990. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8112cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8112cons.htm)> Acessado em: 12 de dez

de 2011.

\_\_\_\_\_. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado, 1988.

\_\_\_\_\_. Ministério da Saúde. Conselho Nacional de Saúde. **Comissão Nacional de Ética em Pesquisa - CONEP**. Resolução nº 196/96 sobre pesquisa envolvendo seres humanos. Brasília, 1996.

BUENO, Francisco da S. **Grande dicionário etimológico-prosódico da língua portuguesa**. São Paulo: Lisa, 1988.

CAÚLA, B. Q; BEZERRA, F. O. M; HOLANDA, A.P.A. **Projeto Cidadania Ativa: responsabilidade social de disseminação dos direitos para a comunidade**. Ed – V. Fortaleza – CE. 2008.

CRISTINA, Ednéia Ramalho. RESENDE, João Batista Souza. Dificuldades da Inclusão do Deficiente Físico no Mercado de Trabalho. **Revista Científica Eletrônica de Ciências Contábeis** – ISSN: 1679-3870. Periódicos Semestral. Ano IV.Nº 08 – Out. de 2006.

FÀVERO, E.A.G. **Inclusão da Pessoa Portadora de Deficiência. O que é? Educação Inclusiva: Principal Instrumento**. São Paulo, 2001.

FRASER, Márcia Tourinho Dantas; GONDIM, Sônia Maria Guedes. Da fala do outro ao texto negociado: discussões sobre a entrevista na pesquisa qualitativa. **Paidéia** (Ribeirão Preto) [online]. 2004, vol.14, n.28, pp. 139-152. ISSN 0103-863X.

FUNDAÇÃO CENTRO INTEGRADO DE APOIO AO PORTADOR DE DEFICIÊNCIA (FUNAD). **Relatório Anual de Gestão da FUNAD**, 2011.

GODOY, A. S. Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades. In: **Revista de Administração de Empresas**. São Paulo: v.35, n.2, p. 57-63, abril 1995.

HERCULANO, Tatiana Cristina. SILVA, Carlos Henrique Mayer da. *et al.* Inclusão de Pessoas Portadoras de Deficiência no Mercado de Trabalho como Exercício de Responsabilidade Social. **Jovens Pesquisadores**. 2004.

I.SOCIAL. Soluções em Inclusão Social. **Pessoas com deficiência: expectativas e percepções do mercado de trabalho**. Versão, 2012. Disponível em: <<http://www.isocial.com.br/isocial-download.php>> Acessado em 25 de mai. de 2012.

IAMAMOTO, Marilda Villela. **O Serviço Social na contemporaneidade: trabalho e formação profissional** - SãoPaulo: Cortez, 1998.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Mensal de Emprego Abril 2012. Indicadores IBGE**. Disponível em: <[http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme\\_nova/pme\\_201204pubCompleta.pdf](http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/pme_201204pubCompleta.pdf)> Acesso em: 17. mai. 2012.

\_\_\_\_\_. **Censo demográfico 2010. Resultados gerais da amostra**. Disponível em: < <http://www.censo2010.ibge.gov.br/>> Acesso em: 17. mai. de 2012.

Instituto Brasileiro dos Direitos da Pessoa com Deficiência (IBDD). **Inclusão social da pessoa com deficiência: medidas que fazem a diferença** - Rio de Janeiro: IBDD, 2008.

KURZ, Robert. A origem destrutiva do capitalismo: modernidade econômica encontra suas origens no armamentismo militar. **Folha de São Paulo**. 30.3.1997, p.3 c.5. Disponível em: <[http://antivalor.vilabol.uol.com.br/textos/krisis/rkurz/tx\\_rkurz\\_029.htm](http://antivalor.vilabol.uol.com.br/textos/krisis/rkurz/tx_rkurz_029.htm)> Acessado em: 15 de jan. de 2012.

MACIEL, MARIA REGINA CAZZANIGA. Portadores de deficiência: a questão da inclusão social. **São Paulo em Perspectiva**. Vol.14, nº.2. São Paulo, Apr./June 2000.

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

MARX, Karl. **Contribuição à crítica da economia política**. Trad. Maria Helena Barreiro Alves; revisão de Carlos Roberto F. Nogueira. 2.ed. São Paulo: Martins Fontes, 1983.

MATTOS, P.; LINCOLN, C. L.: A entrevista não-estruturada como forma de conversação: razões e sugestões para sua análise. **Rev. adm. Publica**. jul.-ago. 2005

MENDONÇA, Rita de Cássia Tenório. Breves comentários sobre os dispositivos legais que subsidiam a política de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 9, n. 335, 7 jun. 2004 . Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/5303>>. Acesso em: 21 maio 2012.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **O desafio da pesquisa social**. In: MINAYO, Maria Cecília de Souza; GOMES, Suely Ferreira Deslandes Romeu (orgs.). Pesquisa social: teoria, método e criatividade. 27ª ed. Petrópolis: Vozes, 2008.

\_\_\_\_\_. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. 8. ed. São Paulo: Hucitec, 2004.

Nakamura, EKK. **O trabalho de pessoas com restrições oriundas de deficiências em instituições bancárias**. Pós graduação em Engenharia de Produção. Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis (SC), 2003.

NERI, M.; CARVALHO, A. P.; COSTILLA, H. G. **Políticas de cotas e inclusão trabalhista de pessoas com deficiência**. 2003.

NEVES, José Luis. Pesquisa Qualitativa – Características, usos e possibilidades. Mestrado do Curso de Pós Graduação em Administração de Empresas, FEA – USP. **Caderno de Pesquisa em Administração**. São Paulo, V.1, Nº 3, 2º SEM./1996.

OLIVEIRA, Marileide Antunes de; GOULART JUNIOR, Edward and FERNANDES, José Munhoz. Pessoas com deficiência no mercado de trabalho: considerações sobre políticas públicas nos Estados Unidos, União Europeia e Brasil. **Rev. bras. educ. espec.** [online]. 2009, vol.15, n.2, pp. 219-232. ISSN 1413-6538.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **CONFERÊNCIA INTERNACIONAL DO TRABALHO, Igualdade no trabalho: Um desafio contínuo**, 100ª Sessão 2011- Relatório I(B). Disponível em: <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_155394.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_155394.pdf)> Acessado em 28 de set. 2011.

\_\_\_\_\_. Arnaldo Sússekind, **Convenções da OIT**. Ed. LTR. 2ª edição, 1998. 338p. Disponível em: <<http://www.oit.org.br/node/505>> Acessado em 28 de set. 2011.

PEREIRA, M. S. X; SANTOS, M. L. Igualdade de gênero nas relações de trabalho: superando os estereótipos entre homem e mulher. **Revista Eletrônica do Curso de Direito Da UFSM**. Vol. 5, N.2. jul de 2010.

QUINTÃO, T.R. **Algumas reflexões sobre a incapacidade laboral e sua relação com o social**. Porto Alegre, 2005.

ROMITA, Arion Sayão . **Trabalho do Deficiente**: In JTB 17-812,1991.

SANTOS, Paulo Roberto Neves. **A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho baiano: a consolidação do trabalho decente no Estado da Bahia**. Trabalho apresentado no XVII Encontro Nacional de Estudos Populacionais, ABEP. Caxambú- MG, 2010.

SASSAKI, R.K. **Mídia e Deficiência**. Brasília: Agência de notícias dos direitos da infância e da fundação Banco do Brasil, 2005.

\_\_\_\_\_. **Como chamar as pessoas que têm deficiência**. São Paulo: RNR, 2003.

\_\_\_\_\_. **Inclusão: construindo uma sociedade para todos**. Rio de Janeiro: WVA, 1997.

SOARES, Claudivani Olegario. **A inserção do deficiente físico no mercado de trabalho**. Trabalho de Conclusão de curso UNIVERSIDADE DA AMAZÔNIA BELÉM/PARÁ, 2001.

SOUZA, Mara Rúbia de; KAMIMURA, Ana Lúcia Martins. Pessoas com Deficiência e Mercado de Trabalho. In: Seminário de Saúde do Trabalhador de Franca, 1, **Franca Proceedings on-line** ...Unesp Franca, 2010.

SOUZA, José Moreira de and CARNEIRO, Ricardo. Universalismo e focalização na política de atenção à pessoa com deficiência. **Saúde e sociedade**. vol.16 .nº.3. São Paulo Set./Dez. 2007.

SILVA, Luciene Maria da. O estranhamento causado pela deficiência: preconceito e experiência. **Revista Brasileira de Educação** v. 11, n. 33 set./dez. 2006.

TANAKA, Eliza Dieko Oshiro. MANZINI, Eduardo José. O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência? **Rev. Bras. Ed. Esp., Marília**, v.11, n.2, p.273-294, Mai.-Ago. 2005.

TOMÁS, M. C; OLIVEIRA, A. M. H.C; RIOS-NETO, E. L. G. Adiamento do ingresso no mercado de trabalho sob o enfoque demográfico: uma análise das regiões

metropolitanas brasileiras. **R. bras. Est. Pop.**, São Paulo, v. 25, n. 1, p. 91-107, jan./jun. 2008.

UNESCO. **Inclusão digital e social de pessoas com deficiência: textos de referência para monitores de telecentros**. Brasília, 2007.

VIOLANTE, R. R. LEITE, L. P. A empregabilidade das pessoas com deficiência: uma análise da inclusão social no mercado de trabalho do município de Bauru, SP. **Cad. psicol. soc. trab.** [online]. vol.14, n.1, 2011.

# APÊNDICES



**APÊNDICE A****ENTREVISTA****Data da entrevista:** \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_**Idade:** \_\_\_\_\_**Sexo:** ( ) Masculino ( ) Feminino**Estado civil:** ( ) Solteiro(a) ( ) Casado(a) ( ) Separado(a) ( ) Viúvo(a)  
( ) Outro \_\_\_\_\_**Escolaridade:** ( ) Ensino fundamental completo ( ) Ensino fundamental incompleto  
( ) Ensino médio completo ( ) Ensino médio incompleto  
( ) Ensino Superior Completo ( ) Ensino Superior Incompleto  
( ) Pós-graduação**Cursos Profissionalizantes realizados na FUNAD:**\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_**Idade que começou a trabalhar:** \_\_\_\_\_**Quantos empregos já teve:** \_\_\_\_\_**Profissão:** \_\_\_\_\_**Carteira de trabalho:** ( ) Sim ( ) Não**Trabalho realizado:** \_\_\_\_\_**Experiência no mercado de trabalho:**\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_**Encaminhamentos da FUNAD:**\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

1 Você tem conhecimento a respeito das políticas de inclusão ( lei de cotas) para o deficiente no mercado de trabalho? O que garantem?

2 Como você avalia, na prática, a implementação das políticas de inclusão na Paraíba?

3 Em que sentido a FUNAD têm contribuído na sua qualificação profissional e inclusão no mercado de trabalho?

4 Fale sobre sua experiência no ingresso no mercado de trabalho e as repercussões na sua vida?

## APÊNDICE B

### TERMO DE CONSENTIMENTO E LIVRE ESCLARECIDO-TCLE

Pelo presente Termo de Consentimento Livre e Esclarecido eu, \_\_\_\_\_, em pleno exercício dos meus direitos me disponho a participar da Pesquisa: **INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO: a experiência pessoas com deficiência física**. Declaro ser esclarecido(a) e estar de acordo com os seguintes pontos:

O trabalho **INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO: a experiência de pessoas com deficiência física** terá como objetivos: Compreender o conhecimento das pessoas com deficiência sobre as políticas de inclusão no mercado de trabalho; Avaliar, na perspectiva das pessoas com deficiência, a implementação das políticas de inclusão na Paraíba; Identificar os fatores que determinam a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho; Descrever a contribuição da fundação centro integrado de apoio à pessoa com Deficiência (FUNAD) na qualificação profissional e inclusão no mercado de trabalho de pessoas com deficiência e Descrever a experiência de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Ao voluntário só caberá a autorização para participar de entrevista e não haverá nenhum risco ou desconforto ao mesmo.

- Ao pesquisador caberá o desenvolvimento da pesquisa de forma confidencial, revelando os resultados ao médico, indivíduo e/ou familiares, cumprindo as exigências da Resolução 196/96 do Conselho Nacional de Saúde/Ministério da Saúde.

- O voluntário poderá se recusar a participar, ou retirar seu consentimento a qualquer momento da realização do trabalho ora proposto, não havendo qualquer penalização ou prejuízo para o mesmo.

- Será garantido o sigilo dos resultados obtidos neste trabalho, assegurando assim a privacidade dos participantes em manter tais resultados em caráter confidencial.

- Não haverá qualquer despesa ou ônus financeiro aos participantes voluntários deste projeto científico e não haverá qualquer procedimento que possa incorrer em danos físicos ou financeiros ao voluntário e, portanto, não haveria necessidade de indenização por parte da equipe científica e/ou da Instituição responsável.
- Qualquer dúvida ou solicitação de esclarecimentos, o participante poderá contatar a equipe científica.
- Ao final da pesquisa, eu, como participante, terei livre acesso ao conteúdo da mesma, podendo discutir os dados, com os pesquisadores, sendo este documento impresso em duas vias e uma delas ficará em minha posse.
- Desta forma, uma vez tendo lido e entendido tais esclarecimentos e, por estar de pleno acordo com o teor do mesmo, dato e assino este termo de consentimento livre e esclarecido.

---

(local e data)

---

Assinatura do pesquisador responsável

---

Assinatura do Participante



Assinatura dactiloscópica

Participante da pesquisa

# ANEXOS

## ANEXO A



GOVERNO DO ESTADO DA PARAÍBA  
Fundação Centro Integrado de Apoio ao Portador de Deficiência- FUNAD  
Coordenadoria de Recursos Humanos-CRH

## TERMO DE AUTORIZAÇÃO INSTITUCIONAL

Estamos cientes da intenção da realização do projeto intitulado "INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO: a experiência de pessoas com deficiência física" desenvolvida pela aluna **Valéria Martins Cavalcanti** do Curso de Enfermagem da Universidade Estadual da Paraíba, sob a orientação da professora Dr<sup>a</sup>. Gabriela Maria Cavalcanti Costa.

João Pessoa, 28 de março de 2012.

  
Rosa Helena Soares R. de Vasconcelos  
Chefe da Divisão de Capacitação - FUNAD  
de Recursos Humanos

## ANEXO B



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA  
PRÓ-REITORIA DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA  
COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA ENVOLVENDO SERES HUMANOS  
FORMULÁRIO DE PARECER DO CEP – UEPB**

**PROJETO CAAE Nº: 0448.0.133.000-11**

**PARECER**

**APROVADO**

**NÃO APROVADO**

**PENDENTE**

**TÍTULO:** “Assistência à Saúde: perspectiva de surdos”.

**ORIENTADORA:** Gabriela Maria Cavalcanti Costa

**ORIENTANDA:** Yanik Carla Araújo de Oliveira

**DESCRIÇÃO:** Trata-se de um estudo descritivo e analítico, com abordagem qualitativa. Tem como objetivo geral compreender a assistência pública de saúde, a partir de experiência dos surdos. O estudo é de relevância científica e social. O Projeto encontra-se bem estruturado, com metodologia claramente definida. Durante o desenvolvimento da pesquisa, as pesquisadoras adotarão os princípios éticos dispostos na RESOLUÇÃO 196/96 do CNS/MS. Neste sentido, sou de parecer favorável à aprovação do projeto, salvo melhor juízo.

**Campina Grande, 26 de setembro de 2011.**

**Relator: 04**

UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA  
PRÓ-REITORIA DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA  
COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA

Prof.<sup>a</sup> Dra. Doralúcia Pedrosa de Araújo  
Coordenadora do Comitê de Ética em Pesquisa