

QUALIFICAÇÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA PARA O MERCADO DE TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO EM CAXIAS DO SUL - RS

Deivis Cassiano Philereno¹, Natália Sartor², Cláudio Rotta³, Evandro José Krewer⁴,
Sandra Maria de Oliveira⁵

Resumo: O presente estudo baseia-se em entender o contexto da qualificação das pessoas com deficiência para sua inserção no mercado de trabalho, tendo em vista que a lei de cotas garante a sua reserva de vagas de emprego. Este trabalho tem como objetivo geral analisar a preparação das pessoas com deficiência para o mercado de trabalho no município de Caxias do Sul-RS. A pesquisa utilizada para obtenção dos dados foi de natureza exploratória e caracterizou-se como qualitativa e quantitativa, utilizando-se de entrevistas semiestruturadas. Observou-se que os programas de qualificação profissional de PcDs desenvolvidos pelas entidades têm sido ineficientes, pois as empresas não perceberam diferencial nessas qualificações. Também se constatou que existem fatores que são prejudiciais à qualificação profissional e inclusão da PcD nas empresas, tais como a resistência familiar e a necessidade de investir em recursos que acabam ficando sob a responsabilidade das empresas.

Palavras-chave: Pessoas com deficiência. Qualificação profissional. Mercado de trabalho.

QUALIFICATION OF PEOPLE WITH DISABILITIES FOR THE JOB MARKET: A CASE STUDY IN CAXIAS DO SUL - RS

Abstract: This study focuses on understanding the qualification process of people with disabilities for the job market, in particular, the people in Caxias do Sul-RS, considering people with disabilities are guaranteed employment under the employment quota in Brazil.

1 Doutor em Desenvolvimento Regional (UNISC). Professor nos cursos de Administração, Ciências Contábeis e Engenharia de Produção na Faculdade da Serra Gaúcha (FSG). E-mail: deivisphilereno@hotmail.com

2 Bacharel em Administração (FSG). Faculdade da Serra Gaúcha (FSG). E-mail: nataliasartor@live.com

3 Doutor em Administração (UNISINOS). Professor nos cursos de Administração, Design e Engenharia de Produção na Faculdade da Serra Gaúcha (FSG). E-mail: claudio.rotta@fsg.br

4 Mestre em Administração (UFRGS). Professor no curso de Administração e coordenador do Curso de MBA em Engenharia de Produção (FSG). E-mail: ejkrewer@hotmail.com

5 Doutora em Filosofia da Linguagem. Professora nos Cursos de Graduação e Pós-Graduação na FSG. E-mail: sandra.oliveira@fsg.br

The paper used semi-structured interviews and exploratory, qualitative and quantitative research. The concluding results revealed that the qualification processes developed by companies appear to be inefficient, as companies have noticed no improvement in their employees' qualifications. The results also showed there are some factors that might interfere negatively with the inclusion of people with disabilities in the job market, such as resistant families and the necessity of investing in resources that eventually wind up becoming the companies' responsibility.

Keywords: People with disabilities. Professional qualification. Job Market.

1 INTRODUÇÃO

A partir da Lei nº 8213/91, o governo atribuiu às empresas parte da responsabilidade de incluir pessoas com deficiência na sociedade. Tendo em vista a pouca participação dessa população no mercado de trabalho, tornou-se obrigatório às empresas com mais de 100 funcionários destinarem porcentagens de seu quadro funcional para essas pessoas, variando de 2% a 5%, conforme o número de funcionários. Carvalho (2012, p. 102) considera que a referida Lei é “o principal mecanismo de inclusão social da pessoa com deficiência no mercado de trabalho”.

As empresas, por sua vez, atuam em um mercado no qual o capital humano de qualidade é fator de diferenciação. Para manterem-se atuantes e competitivas, é necessário que sejam compostas por pessoas qualificadas para o exercício das atividades. Segundo Ruano (2007, p. 4), “as organizações necessitam contar, cada vez mais, com profissionais altamente capacitados, aptos a fazerem frente às ameaças e às oportunidades do mercado”.

Nesse sentido, a Lei de Cotas, que traz a obrigatoriedade da inclusão de pessoas com deficiência nas empresas, aborda, em seu conteúdo, a preparação dessa população para atuar no mercado de trabalho, todavia existe uma dificuldade de encontrar deficientes capacitados para nele atuar. Para Sasaki (2006), a inclusão social é um processo ao qual a sociedade deve se adaptar para que ela ocorra, contudo as pessoas a serem incluídas também precisam estar preparadas para assumir os seus papéis.

Tendo em vista o panorama apresentado, justifica-se a pesquisa acerca do tema, já que há um impasse entre a imposição de obrigatoriedade às empresas da inclusão das pessoas com deficiência (PcD), criada pela lei, e a realidade encontrada por aquelas no que diz respeito à qualificação da mão de obra dos deficientes. Além de estar prevista em lei a qualificação das pessoas com deficiência, é necessário analisar se estão sendo providos os meios necessários para a sua realização, de forma a prepará-las para realizar as suas funções na empresa e se desenvolver, por conseguinte, como profissional.

A pesquisa em questão situa-se no município de Caxias do Sul-RS. Este, de acordo com o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), no início de 2014, empregava 174,135 mil empregados formais e, por propiciar uma quantidade considerável de oportunidades no âmbito do trabalho, torna-se, assim, um contexto propício à pesquisa em questão.

Dentro do cenário apresentado, o presente estudo baseia-se no seguinte problema de pesquisa: Como as pessoas com deficiência estão se preparando para a inserção no mercado de trabalho do município de Caxias do Sul-RS? O estudo tem por objetivo geral analisar como acontece a preparação das pessoas com deficiência para o mercado de trabalho no município de Caxias do Sul-RS. Para atingi-lo, tem-se como objetivos específicos:

a) identificar os tipos mais frequentes de deficiência no município de Caxias do Sul; b) identificar os métodos de qualificação utilizados pelas principais instituições que qualificam pessoas com deficiência para o mercado de trabalho; e c) analisar, sob o ponto de vista das empresas, se essa qualificação feita pelas instituições atende às suas necessidades.

Para obtenção dos dados necessários à pesquisa e sua análise, a abordagem utilizada se define como qualitativa e quantitativa, além de ser de natureza exploratória, caracterizando-se como um estudo de caso. Tanto na abordagem qualitativa quanto na quantitativa utiliza-se a aplicação da entrevista semiestruturada gravada.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

O presente estudo está focado na preparação dos deficientes para o mercado de trabalho e, a partir daí, se faz necessário discorrer a respeito dos aspectos que envolvem esse processo, iniciando pelos aspectos gerais a respeito do mercado de trabalho, posteriormente abordando-se o acesso das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho. Na sequência são abordados os métodos de qualificação do deficiente, bem como os aspectos da legislação, tendo em vista a sua importância na conjuntura do problema de pesquisa.

2.1 Mercado de trabalho

O mercado de trabalho é definido, no geral, como o espaço em que acontece o confronto entre demandas e ofertas de emprego, além dos preços, que resultam nos salários (OLIVEIRA; PICCININI, 2011). Ainda na concepção desses autores, o mercado de trabalho é visto como o âmbito em que ocorrem as relações entre indivíduos, instituição e sociedade, além de estar sempre em constante modificação, a qual favorece o dinamismo da sociedade.

Tendo em vista o caráter dinâmico apresentado, os efeitos da globalização e da necessidade de acompanhar as tecnologias exigiram das empresas a excelência em seus processos e a capacidade para competir como condição a manterem-se atuantes, fato este que veio a modificar a forma de delinear o trabalho. Assim “verifica-se que o mundo do trabalho passa por uma profunda transformação, e esse processo tem início a partir da globalização do capital que se desenvolve num complexo de reestruturação produtiva, com impactos profundos nas relações de trabalho” (PEREIRA, 2004, p. 14). Nesse sentido, Correia (2012) enfatiza que os funcionários passaram a ser fator de diferenciação, e a sua valorização, nesse contexto, aumentou.

Ainda destaca-se que, na visão de Wilhelm e Perrone (2012), a globalização, aliada à tecnologia, como fator de modificação dos sistemas de produção das empresas, alterou a forma como é percebido o trabalho e, com isso, a procura pela mão de obra também foi alterada. A busca por trabalhadores passou a se concentrar naqueles que possuíam os requisitos mais elevados em relação às habilidades, competências e atitudes, além de multifuncionalidade.

Estar preparado, nesse cenário, significa desenvolver-se como profissional em diversos aspectos. Para Bruno (2011), as empresas vêm procurando, no contexto da globalização, um preparo profissional em diversos aspectos, como: crescimento no âmbito da escolaridade,

boa comunicação, habilidades técnicas, pró-atividade, bom relacionamento, além de boa personalidade.

O mercado de trabalho, como um espaço que acompanha o dinamismo social, é também abrangente no tocante às diferenças que nele se fazem presente. Dessa forma entende-se que é “[...] um meio de inserção do sujeito na sociedade, de afirmação das relações interpessoais, exigindo, para tanto, ambientes e meios apropriados que possibilitem a convivência com as adversidades, deficiências e diferenças” (LEAL; MATTOS; FONTANA, 2013, p. 60). Sendo assim, concebe-se o mercado de trabalho como espaço de inclusões, independente de diferenças, e a inclusão das pessoas com deficiência, nesse contexto, como forma de interação social.

2.2 O acesso ao trabalho para portadores de deficiência

De acordo com Lara (2003, p. 11), “é o trabalho que viabiliza o exercício do usufruto da cidadania” que, no entendimento de Bombassaro, Ri Júnior e Paviani (2004), está diretamente ligado aos direitos dos indivíduos e ao tratamento igualitário a todos. Seguindo a mesma lógica, entende-se como necessária a inclusão dos deficientes no mercado de trabalho, visto que este é garantido como um direito social, ao quais todas as pessoas devem ter acesso.

Nesse sentido, Batista et al. (1998, p. 13) argumentam que “[...], para a pessoa portadora de deficiência, o trabalho vai possibilitar que pareça um sujeito adulto, criativo, produtivo e responsável. Resgatará a sua dignidade perante a sociedade e sua família.” Então, o trabalho passa a ser, para a pessoa com deficiência, uma possibilidade de se reintegrar à sociedade e de ser atuante nela, contudo é essencial um preparo profissional que esteja de acordo com as necessidades empresariais, para que a sua inserção possa ser efetiva. Para Oliveira (2002), mais do que qualificação profissional, é primordial que a inserção aconteça em consonância com o que o mercado necessita, e a falta de atualização é um fator excludente.

Tanaka e Manzini (2005) destacam a qualificação profissional como um dos fatores necessários para tornar exequível a lei que prevê cotas nos quadros funcionais das empresas. Nesse contexto, Sasaki (2006) assevera que a pessoa com deficiência, devidamente qualificada, apresenta qualidades, muitas vezes, superiores às demais e que existem empresas inclusivas, as quais têm proporcionado as condições necessárias para que os deficientes realizem o seu trabalho. Entretanto, reconhece que a falta de qualificação profissional tem desencadeado um impasse nos processos inclusivos.

Percebe-se, assim, que a falta de qualificação profissional dos deficientes, em contraponto com a necessidade de pessoas capacitadas, para ocuparem posições no mercado de trabalho, gera um problema e dificulta a execução das leis que tratam do trabalho como um direito. A dificuldade no exercício das leis mostra a necessidade de um plano de qualificação profissional eficiente.

2.3 Qualificação profissional da pessoa com deficiência

A qualificação profissional deve proporcionar o desenvolvimento de habilidades e competências para o exercício do trabalho. O desenvolvimento da pessoa com deficiência como profissional propicia o engrandecimento de suas aptidões, abrindo espaço para que permaneça nas empresas, se este atender os requisitos de desempenho estabelecidos de antemão na contratação. Gil (2002) aponta que devem, assim como nas contratações de pessoas sem deficiência, ser estabelecidos critérios entre empregado (PcD) e empregador acerca da avaliação da performance profissional do funcionário, e este acompanhamento do trabalho é feito por algumas entidades que aderiram a processo de colocação profissional, o qual é realizado após a contratação.

Essa autora também esclarece que há várias entidades e organizações que estão envolvidas nos processos de recrutamento e seleção de pessoas com deficiência, e que realizam cursos de qualificação profissional e as encaminham para as vagas, de acordo com o perfil adequado. Na visão dessa autora, é de grande valia o elo criado entre empresa e entidades, pois, normalmente, o candidato com deficiência tende a procurar a entidade que o atende para se colocar no mercado de trabalho.

Seguindo a mesma linha de raciocínio, Sasaki (2006) sugere que tem partido de entidades filantrópicas e órgãos governamentais o desenvolvimento de trabalhos que visam à colocação dos deficientes nas empresas, já que estes, quando se tornam candidatos a uma colocação no mercado, tendem a recorrer às entidades que frequentam, as quais mapeiam as vagas disponíveis e conduzem o processo de colocação. Nesse sentido, esse autor considera as entidades como reais preparadores dos deficientes para o mercado de trabalho. Todavia, Tanaka e Manzini (2005) asseguram que é preciso ter certo critério para analisar os cursos oferecidos, pois muitos deles têm um caráter terapêutico que não prepara as PcDs para as necessidades do mercado. Hansel (2009) salienta a importância de as instituições desenvolverem os cursos para a qualificação profissional dos deficientes em consonância com as necessidades do mercado, eis que, assim, haverá a possibilidade de direcionar as atividades, de acordo com o perfil do indivíduo e as demandas das empresas, porque, no entendimento de Batista et al. (1998), o trabalho das entidades é finalizado com a real inclusão do deficiente na sociedade, com a participação da PcD como um sujeito produtivo.

Marque e Toldrá (2008) enfatizam a necessidade da qualificação da PcD como um todo, envolvendo os aspectos comportamentais e as habilidades, porém é preciso observar o mundo real de trabalho e as expectativas que esse apresenta. Essas autoras ainda salientam o ideal dos programas de qualificação desenvolvidos pelas entidades como sendo uma investigação das habilidades da PcD, a fim de desenvolvê-la com mais ênfase nesses aspectos, objetivando, por conseguinte, melhor colocação profissional delas.

Segundo Batista et al. (1998), as entidades envolvidas no processo de qualificação profissional devem propiciar vivências reais de trabalho, a fim de identificar as potencialidades e os interesses da PcD, acompanhar o dinamismo do mercado, com vistas a adequar os seus cursos, desenvolver parcerias com empresas e sensibilizá-las quanto às capacidades dessa mão de obra. Hansel (2009) observa que os programas desenvolvidos no mundo ocupacional (que exigem profissionais com habilidades e competências bem desenvolvidas)

em consonância com a empregabilidade tendem a beneficiar tanto a empresa, com um profissional melhor preparado, quanto o profissional, melhor colocado.

No âmbito legal, o Decreto de Lei nº 3.298/99 prevê que a habilitação profissional é proporcionada por meio da formação que deve ser oferecida nos níveis básicos, técnicos e tecnológicos, nas escolas regulares, em instituições especializadas e nas empresas. Segundo o referido Decreto, devem ser observadas as particularidades da pessoa com deficiência e providos os meios para o seu aprendizado, por intermédio dos recursos humanos, físicos e instrucionais. Também houve a instituição do Plano Nacional de Formação Profissional (PLANFOR) que estabeleceu a organização dos meios de formação, para proporcionar condições de uma profissionalização apropriada, além de entender como necessário o andamento dessa formação em sintonia com as evoluções sociais e econômicas. A criação do Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (PRONATEC), instituído pela Lei nº 7.612/11, que trata de ações no contexto da qualificação técnica e profissional por meio de cursos. O programa, a partir de acordos com Institutos Federais, Centros Federais de Educação Tecnológica, Escolas Técnicas e, especialmente, dos serviços nacionais de aprendizagem, que são: Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI), Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC), Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte (SENAT) e Serviço Nacional de Aprendizagem Rural (SENAR), disponibiliza a qualificação profissional de modo contínuo, desde cursos técnicos até a possibilidade de realizar pós-graduações.

Conforme Lino e Cunha (2008), são inúmeros os projetos desenvolvidos em torno da questão da qualificação profissional dos deficientes, contudo muito do que é estabelecido não é exequível devido ao contexto, no qual existem diversos impedimentos. Costa et al. (2011) explicam que a qualificação profissional da PcD envolve diversos atores, com diferentes visões e expectativas, e, dessa forma, se cria um processo conflitante, agravado pelo âmbito familiar, que, em alguns casos, apresenta resistência à qualificação, em função da segurança financeira que sentem com o benefício assistencial promovido pelo governo.

Dessa forma, assinalam-se as questões referentes à qualidade dos programas, desenvolvidos para qualificação profissional, bem como ao interesse da pessoa com deficiência em se qualificar e, assim, se integrar ao mercado de trabalho. Para esclarecer sobre as variáveis que cercam o contexto da inserção da pessoa com deficiência no âmbito empresarial e também social, é viável construir um estudo a respeito do aparato legislativo (que tem adotado um caráter inclusivo), o qual dispõe sobre os direitos das PcDs e obrigações voltadas às empresas e sociedade.

2.4 A legislação e suas normativas em torno da relação entre pessoas com deficiência e mercado de trabalho

Tendo em vista atenuar a diferença na participação social das pessoas com deficiência, surgem projetos de lei, voltados a integrar essa parcela da população à sociedade, em decorrência também do mercado de trabalho, foco do presente estudo. Carvalho (2012), nessa perspectiva, afirma que é essencial que sejam desenvolvidas políticas públicas, para que, de fato, haja igualdade de oportunidades e acesso ao mercado de trabalho.

Nacionalmente, a Constituição Federal de 1988 buscou assegurar os direitos básicos da sociedade, e, como dispõe o artigo 5, “Todos são iguais perante a lei, sem distinção de

qualquer natureza.” Nesse sentido, Carvalho (2012, p. 137) sugere que “a Constituição de 1988 é a primeira a afirmar que os direitos sociais são direitos fundamentais, tendo aplicabilidade imediata”. A referida Constituição apresenta o direito ao trabalho como um direito fundamental à sociedade em geral e objetiva garantir esse direito às pessoas com deficiência, além da igualdade no que diz respeito aos critérios na sua admissão e nos salários.

As reservas de vagas para as pessoas com deficiência são asseguradas pela Lei nº 8.213/91, cujas empresas com mais de 100 funcionários devem destinar 2% de suas vagas a deficientes; de 201 a 500, 3%; de 501 a 1.000, 4%, e acima de 1.001, 5% das vagas aos deficientes. A criação de uma Lei de Cotas possibilitou o acesso do deficiente ao mercado de trabalho e a sua fiscalização, entretanto é evidente que a falta de preparo da sociedade e da pessoa com deficiência no âmbito profissional são fatores que limitam a inserção daquele nas empresas. Segundo Tanaka e Manzini (2005), a criação de uma lei não é a única maneira pela qual se garantirá o acesso da pessoa com deficiência ao trabalho e sua permanência nele. Existem outros aspectos que precisam ser analisados antes de ser feita a inserção dessa pessoa no mercado, para que ela seja efetiva e eficiente.

A legislação também vigorou no sentido de proporcionar benefícios assistenciais aos deficientes e a Lei nº 8.742/93, Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS), visou a fornecer um benefício aos deficientes e idosos a partir de 70 anos que não possuíssem condições de exercer uma atividade que lhes trouxesse renda necessária à subsistência, o qual foi denominado de “Benefício de Prestação Continuada” (BPC). Cabe observar que o benefício se dirige aos que nem mesmo a família é capaz de manter monetariamente. O artigo 2, inciso V, da referida lei garante o pagamento de um salário mínimo aos beneficiários.

Ainda referindo-se ao BPC, o artigo 20 da Lei nº 12.435/11 trata da relação do recebimento do benefício com o ingresso no mercado de trabalho e entende que, nesta circunstância, deve ocorrer a cessação do benefício, porém ele pode ser readquirido, se comprovada a real necessidade, considerando-se os critérios da Lei. Na visão de Bordignon e Sarmiento (2011), é necessário observar essa política, de forma que ela não se torne uma barreira à inclusão da pessoa com deficiência ao mercado de trabalho, tendo em vista que, ao ingressar, ocorre a interrupção do benefício.

De maneira geral, o aparato de leis acerca da inclusão das pessoas com deficiência é vasto e fornece argumentos suficientes para o exercício delas. No entanto, o que precisa ser avaliado são o desenvolvimento do aparato legal (que, no geral, é incompatível com a realidade social) e as condições a respeito da aplicação das normas, pois, muitas vezes, o meio onde devem ser aplicadas não viabiliza o seu exercício fiel.

3 MÉTODO

Os procedimentos metodológicos tratam da maneira pela qual a pesquisa foi conduzida, de forma a serem obtidos e analisados os dados, com vistas a subsidiar a resolução do problema de pesquisa e o atendimento aos objetivos, previamente estabelecidos. Sendo assim, abordam-se os métodos escolhidos, a população e, dentro dela, a amostragem, na qual se aplicou a pesquisa, a técnica, utilizada na coleta dos dados, e igualmente a maneira como estes foram analisados.

Tendo como objetivo geral de pesquisa analisar como acontece a preparação das pessoas com deficiência para o mercado de trabalho no município de Caxias do Sul-RS, optou-se pela pesquisa de cunho exploratório, utilizando-se os métodos qualitativo e quantitativo, a qual se caracteriza também por ser estudo de caso. No entendimento de Cervo, Brevian e Silva (2007, p. 63), a pesquisa exploratória “tem por objetivo familiarizar-se com o fenômeno ou obter uma nova percepção dele e descobrir novas ideias”. Nesse sentido, Samara e Barros (2007) salientam que a pesquisa exploratória possibilita maior conhecimento de um fenômeno que está sendo estudado e das hipóteses a respeito do tema que poderão, então, ser confirmadas ou refutadas.

O presente estudo caracterizou-se por ser estudo de caso que, segundo Yin (2005), é escolhido quando é preciso entender o “como” ou o “por que” de um fenômeno de caráter contemporâneo estar inserido dentro do contexto da vida real e ser complexo. De acordo com Roesch (2006), essa técnica viabiliza o estudo de fenômenos, de forma profunda, dentro de um cenário, e permite a visualização sob várias perspectivas.

Quanto à abordagem, a pesquisa classifica-se como qualitativa e quantitativa. Vieira e Zouain (2006, p. 15) definem o método qualitativo como o que “atribui importância fundamental à descrição detalhada dos fenômenos e dos elementos que o envolvem, aos depoimentos dos atores sociais envolvidos, aos discursos, aos significados e aos contextos.” Quanto ao método quantitativo, Vieira e Zouain (2006, p.15) informam que ele permite a quantificação, ao utilizar expressões numéricas, o que “garante a objetividade, a possibilidade de relações causais e a possibilidade de generalização.”

Por sua vez, a população, no entendimento de Roesch (2006, p. 138), é “um grupo de pessoas ou empresas que interessa entrevistar, para o propósito específico de um estudo”. Nesse contexto, ainda na visão da referida autora, a amostragem é a parte extraída da população, com vistas a viabilizar o exercício da pesquisa quanto a impedimentos, como tempo dos entrevistadores e capacidade do processamento dos dados. A amostra utilizada no estudo em questão classificou-se como não probabilística e determinada por conveniência, tendo em vista que foi selecionada a partir de critérios subjetivos e de acordo com a facilidade e disponibilidade de acesso a ela, tendo em vista depender da disposição dos entrevistados em fazer parte da pesquisa (SAMARA; BARROS, 2007).

Dessa forma, o estudo desenvolvido teve o envolvimento de três representantes de entidades que qualificam pessoas com deficiência para o mercado de trabalho e, em contrapartida, entendeu-se como essencial entrevistar três representantes da área de recursos humanos de empresas que contratam pessoas com deficiência a partir desses programas de qualificação. Caxias do Sul-RS totalizava, no momento da pesquisa, quatro entidades atuantes no contexto da qualificação profissional, e, dessa população, três entidades foram entrevistadas, as quais foram chamadas de entidades A, B e C. A quarta entidade integrante da população foi contatada a fim de verificar a disponibilidade de conceder entrevista, contudo não se dispôs a participar da amostra.

Por sua vez, a definição das empresas que fizeram parte da amostra se deu a partir de listagens fornecidas pelas entidades, as quais totalizavam sete empresas, e estas foram contatadas. Todavia, a participação no estudo envolvia um processo burocrático que demandava um tempo excedente ao cronograma da pesquisa em questão. Dessa forma,

desenvolveram-se as entrevistas, em tempo viável, com as empresas que demonstraram interesse em participar, o que resultou em uma amostra com três empresas, denominadas, neste estudo, “*Alfa, Beta e Gama*”.

Os dados, tanto no método qualitativo quanto no quantitativo, foram coletados por meio de entrevistas semiestruturadas. A entrevista, para Fonseca (2009), é uma conversa orientada para a obtenção de dados que tenham validade para a pesquisa e cita como vantagem a possibilidade do melhor entendimento das perguntas, por ser presencial, e, assim, obterem-se respostas mais precisas. Pretendeu-se, portanto, obter o máximo de informações possíveis, para subsidiar a resolução do problema de pesquisa, visto que nas entrevistas semiestruturadas “utilizam-se questões abertas, que permitem ao entrevistador entender e captar a perspectiva dos participantes da pesquisa” (ROESCH, 2006, p. 159).

Com relação às entidades e empresas, foi realizado um pré-agendamento da data das entrevistas por telefone, seguido da formalização via *e-mail*. Elas foram gravadas, mediante autorização, para posteriores transcrições, viabilizando, por conseguinte, a fidelidade das falas. Martins (2001) salienta que a gravação da entrevista tem grande importância, já que assim o entrevistador pode focar toda a atenção ao entrevistado e interagir com ele, no intuito de obter maior riqueza de dados, sem perder informações.

A técnica utilizada, no presente estudo, para analisar as questões qualitativas, foi a análise de conteúdo das transcrições (possibilitadas por meio das gravações), oriundas das entrevistas realizadas. Nas palavras de Roesch (2006, 171), essa categoria analítica busca “classificar palavras, frases, ou mesmo parágrafos em categorias de conteúdo”. De acordo com Hair Jr. et al. (2003), a análise de conteúdo trata da exploração da frequência na presença de palavras e dos temas no texto transcorrido das entrevistas. Quanto aos dados quantitativos desta pesquisa, elucida-se que eles foram analisados pelo *software Excel* que, segundo Samara e Barros (2007, p.168), “permite o cruzamento de informações com precisão, além de oferecer excelente representação gráfica dos resultados”.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

4.1 Os tipos de deficiência mais ocorrentes no município de Caxias do Sul-RS

Os dados referentes a este tópico foram obtidos por meio do Censo Demográfico, realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2010). Concentrou-se na síntese de informações sobre a população com deficiência do município de Caxias do Sul-RS, o que é importante para esta pesquisa, tendo em vista o objeto central do estudo ser as pessoas com deficiência (TABELA 1).

Tabela 1: Números absolutos da população caxiense que apresenta algum tipo de deficiência

Tipo de Deficiência	Alguma Dificuldade					Grande Dificuldade					Não Consegue de modo algum					Totais por tipo de deficiência
	Feminina		Masculina			Feminina		Masculina			Feminina		Masculina			
	Rural	Urbana	Rural	Urbana	Total	Rural	Urbana	Rural	Urbana	Total	Rural	Urbana	Rural	Urbana	Total	
Auditiva	373	8.950	598	10.713	20.634	91	2.031	144	2.761	5.027	21	383	31	273	708	26.369
Motora	521	10.795	398	5.594	17.308	150	4.633	187	2.537	7.507	39	776	50	633	1.498	26.313
Visual	1.449	37.598	1.462	27.736	68.245	262	6.753	201	4.211	11.427	38	543	66	399	1.046	80.718
Totais	2.343	57.343	2.458	44.043	106.187	503	13.417	532	9.509	23.961	98	1.702	147	1.305	3.252	133.400
	Limitações em atividades habituais															
Intelectual	100	2.541	125	2.581												5.347
Total de deficientes																138.747

Fonte: Elaborada pelos autores com base nos dados do Censo (IBGE, 2010).

De acordo com os dados do censo (IBGE, 2010), no município de Caxias do Sul-RS, residem 435.564 pessoas. Conforme apresentado na Tabela 1, 138.747 pessoas, representando 31,85% da população, apresentam alguma deficiência. Esse dado chamou a atenção, tendo em vista que as PcDs representam um terço da população do município.

Sendo assim, assinala-se que a pesquisa realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2010) incluiu as pessoas que alegaram possuir dificuldades de qualquer grau de severidade em enxergar, ouvir, caminhar ou subir escadas. Elas se classificaram, de acordo com o referido instituto, em:

- a) alguma dificuldade, quando as pessoas alegaram ter alguma dificuldade em enxergar, ouvir, caminhar ou subir escadas, ainda que utilizando aparatos de apoio (óculos, aparelho auditivo, prótese, bengala);
- b) grande dificuldade, quando as pessoas afirmaram perceber grande dificuldade de enxergar, ouvir, caminhar ou subir escadas, mesmo utilizando os aparatos de apoio;
- c) não consegue de modo algum, quando relataram serem incapazes de enxergar, ouvir, caminhar ou subir escadas.

Observando a Tabela 2, percebeu-se que a deficiência mais frequente no município de Caxias do Sul-RS é a visual. O seu número é substancialmente maior em relação aos demais tipos, representando 60,51% das deficiências do município.

Tabela 2: Números relativos da população caxiense que apresenta algum tipo de deficiência

Tipo de Deficiência	Alguma Dificuldade					Grande Dificuldade					Não Consegue de modo algum					Totais por tipo de deficiência
	Feminina		Masculina			Feminina		Masculina			Feminina		Masculina			
	Rural	Urbana	Rural	Urbana	Total	Rural	Urbana	Rural	Urbana	Total	Rural	Urbana	Rural	Urbana	Total	
Auditiva	1,41	33,94	2,27	40,63	78,25	0,35	7,70	0,55	10,47	19,06	0,08	1,45	0,12	1,04	2,68	19,77
Motora	1,98	41,03	1,51	21,26	65,78	0,57	17,61	0,71	9,64	28,53	0,15	2,95	0,19	2,41	5,69	19,72
Visual	1,80	46,58	1,81	34,36	84,55	0,32	8,37	0,25	5,22	14,16	0,05	0,67	0,08	0,49	1,30	60,51
Totais	1,76	42,99	1,84	33,02	79,60	0,38	10,06	0,40	7,13	17,96	0,07	1,28	0,11	0,98	2,44	100,00
	Limitações em atividades habituais															
Intelectual	1,87	47,52	2,34	48,27												100,00
Total de deficientes																200,00

Fonte: Elaborada pelos autores com base nos dados do Censo (IBGE, 2010).

Como apresenta o IBGE (2010), esse percentual abrange as pessoas que fazem uso de óculos e lentes de contato e que ainda assim apresentam alguma dificuldade em enxergar. Nesse tipo de deficiência, apenas 1,30% das pessoas relataram não conseguir enxergar de modo algum.

4.2 A qualificação profissional das pessoas com deficiência: uma análise sob o ponto de vista das entidades

Com relação aos representantes das entidades, todos ocupam cargos nas instituições diretamente ligados às pessoas com deficiência, sendo respectivamente coordenadora pedagógica (entidade A), orientadora educacional (entidade B) e psicóloga (entidade C), os quais têm influência nos programas de qualificação profissional e, portanto, são conhecedoras deles. No tocante ao foco das entidades nas quais essas profissionais atuam, a entidade A centra-se no atendimento à deficiência visual e múltipla, quando esta estiver associada à deficiência visual, ou seja, caso o beneficiário possua deficiência múltipla, sem ser deficiente visual, não será atendido por essa entidade. A entidade B atende deficientes visuais, auditivos e intelectuais, sem foco específico, e a entidade C está voltada aos deficientes intelectuais, podendo englobar outras deficiências, desde que estejam associadas à intelectualidade. Portanto, o atendimento das entidades abrange quase todos os tipos de deficiência, ficando excludente apenas a deficiência física. A entidade B, no momento da pesquisa, mencionou atender 12 pessoas, a entidade C, 207, e a entidade A, 30.

Buscando averiguar impeditivos aos processos de qualificação profissional de pessoas com deficiência, as entidades foram questionadas quanto à influência do âmbito familiar nesse contexto. Percebeu-se a semelhança de ideias entre as três entrevistadas, que afirmaram considerar o contexto familiar um fator de grande importância na qualificação profissional das PcDs. Ainda, expressaram encontrar dificuldades na questão familiar, dando ênfase a vários impedimentos para a qualificação profissional, como falta de apoio, omissão e excesso de zelo.

O entendimento das entidades sobre o assunto vai ao encontro das ideias de Costa et al. (2011). Eles referem que o contexto familiar se torna um agravante para o desenvolvimento da qualificação profissional, tanto pela resistência que se dá devido a questão da superproteção quanto pela questão da segurança que traz o recebimento do Benefício de Prestação Continuada (BPC), concedido pelo governo.

Logo, o recebimento do BPC configurou-se como outro fator inibidor da qualificação profissional. Na totalidade das entrevistadas, percebeu-se a assimilação desse benefício pela família como um fator negativo na esfera da inserção laboral. As entrevistadas expressaram uma percepção de facilidade criada pelo benefício, o que gera um cenário de acomodação. Dessa forma, observa-se que a família impede a inserção da PcD no mundo do trabalho e que isso decorre do medo de perder o BPC.

Ao analisar o relatório de informações do Ministério do Desenvolvimento Social (MDS, 2014), que trata sobre as pessoas com deficiência, constatou-se que 1.489 PcDs recebem o BPC no município de Caxias do Sul, configurando 45,79% das pessoas com deficiência (no maior grau de severidade). Dessa forma, delinea-se um cenário em que a

distribuição desse benefício não é tão abrangente ao ponto de ser um inibidor do ingresso de PcD no mercado de trabalho, pois, segundo a Lei (LOAS), para que o deficiente receba o benefício, este e a sua família devem ser incapazes de prover seu sustento.

A respeito do desenvolvimento dos cursos de qualificação profissional, houve concordância entre as respondentes das entidades A e B, de modo que ambas afirmaram que esse desenvolvimento está voltado basicamente em situar a pessoa com deficiência no contexto laboral, o que pode ser percebido na fala da representante da entidade B: *“Eles estão aqui mais para se socializar, ter uma noção de ambiente, de convivência, mais do que conteúdo, [...] O importante é que eles captem o que puderem.”*

Por sua vez, a entrevistada da entidade C afirmou adotar uma metodologia mais próxima do foco profissionalizante. Observou-se, neste caso, a reprodução de um cenário real de trabalho dentro da entidade, no qual as pessoas com deficiência participam de treinamentos antes de serem inseridas na empresa, conforme salienta a entrevistada: *“Trabalhamos com terceirização. Algumas empresas trazem o material para os deficientes trabalharem aqui. Assim a gente pode adequar eles com o que é reproduzido nas empresas, onde começa e termina, qual é a função de cada um”* (ENTIDADE C).

No tocante às necessidades das empresas, as três entrevistadas das entidades afirmaram que o desenvolvimento de seus programas é feito pelo acompanhamento da evolução do mercado de trabalho. O que foi constatado nos relatos das entrevistas das entidades A e B não confere, porém, com as afirmações anteriores, apresentando o cenário descrito por Tanaka e Manzini (2005), quando esclarecem que as práticas de desenvolvimento profissional (por parte das entidades) são distantes da realidade do mercado competitivo. Em contrapartida, as respostas da entidade C estão mais próximas da realidade sugerida por Oliveira (2002), que considera como essencial o elo entre qualificação e atualização, para acompanhar as necessidades do mercado.

4.3 A qualificação profissional das pessoas com deficiência: uma análise sob a ótica das empresas

No que se refere à amostra das empresas, as entrevistadas possuem relação direta com o trabalho das pessoas com deficiência, sendo analista de recrutamento e seleção (empresa *alfa*), analista de responsabilidade social (empresa *beta*) e psicóloga (empresa *gama*).

Tabela 3: Panorama da contratação de PcD nas empresas da amostra – Caxias do Sul-RS – 2014

Empresa	Funcionários PcD		% de PcD por gênero		Total de funcionários por empresa	% Contratação PcD	% Necessária para atingir a cota	Quantidade de PcD (em nº de pessoas) a serem contratados
	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino				
Empresa <i>alfa</i>	7	18	28	72	730	3,6	4%	3
Empresa <i>beta</i>	15	80	15,8	84,2	1900	4,8	5%	4
Empresa <i>gama</i>	23	28	45,1	54,9	1800	2,8	5%	40
Total	45	126	88,9	211,1	4430	11,2	14%	47

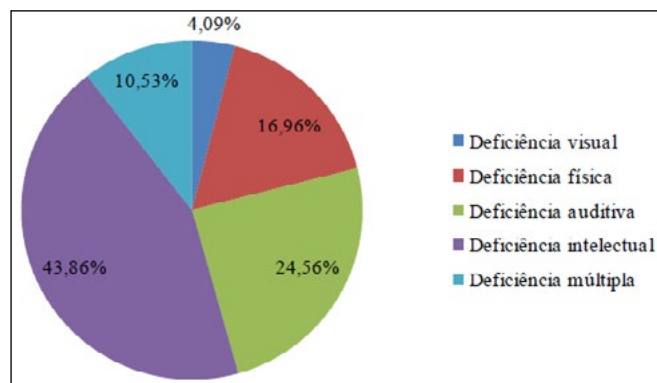
Fonte: Elaborada pelos autores

Observou-se, na Tabela 3, o não cumprimento da Lei de Cotas nas três empresas. A empresa Alfa é a que mais se aproxima do número de contratações necessárias para se enquadrar na cota, mas a empresa Gama é a que está mais distante do percentual definido, necessitando, portanto, contratar aproximadamente 40 PcDs para se regularizar. Para justificar o não enquadramento nas cotas, a entrevistada da empresa Alfa disse “[...] *existe a dificuldade, por não ter realmente mão de obra. A verdade é que faltam pessoas com vontade de trabalhar, de se capacitar e de ir pro mercado*” (EMPRESA Alfa), seguindo a mesma ideia de Batista (2002) e Pereira (2011), que expõem a falta de PcDs para trabalhar. Todavia, a entrevistada da Empresa Beta afirmou: “*nós hoje não cumprimos a lei de cotas, em função de nossa falta de serviço, por não poder contratar mais, mas, se quiséssemos, haveria disponibilidade de PcD*” (EMPRESA Beta), alegando não perceber a falta de mão de obra de PcDs disponível no mercado.

Desse modo, notou-se discordância entre as entrevistadas no quesito apresentado. Todavia, a entrevistada da Empresa Gama relatou o que já foi citado por Matos (2009) quanto aos impedimentos da família ao trabalho da PcD. Nesse sentido, a entrevistada disse que “*há vários fatores, a família prefere manter a PcD em casa, ganhando benefício ao invés de ter toda preocupação de deixar ele ir trabalhar, porque, às vezes, o salário deles é pouco maior que o benefício ou igual*”.

Ainda em relação à Tabela 3, percebeu-se que a contratação de pessoas com deficiência do gênero masculino (73,68%) é substancialmente maior em relação ao gênero feminino (26,32%), o que pode ser justificado pelos setores nos quais as PcDs são alocadas. A maioria das pessoas com deficiência trabalha na área de produção, que se caracteriza como funções mais atribuídas ao gênero masculino, por requerer mais força física, o que foi constatado nas empresas Alfa e Beta. Contudo, na empresa Gama, foi observada menor disparidade entre os gêneros e que muitas PcDs são alocadas em funções, como frente de caixa e repositores de prateleira, as quais não exigem força física como nas atividades da área de produção. As colocações das empresas pertencentes à amostra vão ao encontro das colocações feitas por Gil (2002), que menciona que a alocação de PcDs nos setores ocorre sem haver a criação de espaços específicos e isolados do restante do quadro funcional.

Gráfico 1 - Deficiência visual



Fonte: Elaborado pelos autores

Com base no Gráfico 1 inferiu-se que a deficiência visual detém o menor índice de contratações, ou seja, 4,09%. De acordo com a Tabela 1, verificou-se que as PcDs visual são a maioria da população com deficiência de Caxias do Sul-RS. Dessa forma, tendo em vista que esse tipo de deficiência tem o menor índice de contratação nas empresas pertencentes à amostra, constata-se um cenário de pouca participação desse público no âmbito laboral.

Sobre a influência da Lei de Cotas na contratação de PcD, as três representantes das empresas afirmaram que é por meio dela que se garante a inclusão de PcDs nas empresas. “*A gente contrata, em função da Lei de Cotas e, se não tivesse a lei, nenhuma empresa contrataria um deficiente, porque precisa de tempo, de outras pessoas, demanda custo, adaptação*” (EMPRESA Beta). Sendo assim, a referida Lei vem a ser o viabilizador dessas inclusões, o que é afirmado por Hansel (2009). Ainda, foi enfatizado que o dispêndio de tempo, o custo e as pessoas para adaptações dificultam os processos inclusivos. Nessa perspectiva, a entrevistada da empresa Beta afirmou que “*cada PcD é diferente. Daí, quando você pensa que terminaram as adaptações, faltam cada vez mais, é o dia todo pensando em adaptações*”.

Em relação à influência familiar no contexto da inserção laboral de PcD, as entrevistadas das empresas afirmaram que a família é a estrutura do processo. Dessa forma, corroborando com a ideia de Costa et al. (2011), as entrevistadas expuseram várias dificuldades que são encontradas nas relações com as famílias, como descaso, falta de interesse e apoio, o que é demonstrado na afirmação da representante da empresa Gama “*Muitos preferem manter essa pessoa em casa, para não ter preocupação com deslocamento e segurança. Às vezes não concluem os processos de admissão por falta de documentação que a família não traz.*”

Quando questionadas a respeito dos cursos de qualificação desenvolvidos pelas entidades sobre as necessidades empresariais, percebeu-se que as três entrevistadas compreendem que os programas de qualificação não estão alinhados com as necessidades de seus negócios. Na empresa Beta, por exemplo, sentiu-se a necessidade de desenvolver a qualificação no ambiente interno da empresa, para resolver as dificuldades encontradas. “*O nosso professor montou uma maneira diferente do que a usada pela entidade, porque sentimos uma dificuldade em função da metodologia deles*” (EMPRESA beta). Da mesma forma, a entrevistada da empresa Gama expôs: “*quem sabe faltam reuniões com as empresas pra estudar qual a real necessidade da empresa e, então, irem adaptando, porque eles não vêm preparados, vêm conhecendo um pouco do contexto de uma empresa*”.

O cenário apresentado se distancia das sugestões de Hansel (2009), Marque e Toldrá (2008) e Batista et al. (1998), que definem a importância de analisar o que o mercado de trabalho está demandando. Dessa forma, notou-se que, mesmo com o grande esforço das entidades em qualificar PcDs, a ineficiência dos programas frente às necessidades do mercado é verificada, o que é também visualizado por Sasaki (2006), quando menciona que a prática das qualificações profissionais acontece de forma isolada e ineficiente.

No tocante à preferência das empresas em contratar as pessoas com deficiência que participam dos programas de qualificação das entidades, as entrevistadas foram unânimes, ao afirmarem que não têm essa preferência. O panorama acompanha as ideias de Sasaki (2006) e Tanaka e Manzini (2005) quando caracterizam as práticas de qualificação como ineficientes e falhas. Sendo assim, percebeu-se que as qualificações não têm gerado um diferencial à PcD quando alocadas em seus postos de trabalho.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo principal deste estudo foi analisar a preparação das pessoas com deficiência para o mercado de trabalho no município de Caxias do Sul-RS. Para atender a esse objetivo, elegeu-se a pesquisa de cunho exploratório, com abordagem qualitativa e quantitativa, e estudo de caso. Utilizaram-se a técnica de entrevistas semiestruturadas e gravadas, a coleta de dados secundários, obtidos por meio do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2010).

Primeiramente, ressalta-se que a população caxiense, segundo o IBGE (2010), é de aproximadamente 435.564 pessoas, das quais 138.747 (31,85%) apresentam alguma deficiência, independente do grau de severidade. Ao identificar o tipo mais frequente de deficiência no município de Caxias do Sul-RS, observou-se que o mais presente é o visual, independente do grau de severidade, observando-se que, no grau menos severo, definido pelo IBGE (2010), como “alguma dificuldade”, situou-se a maioria das PcDs.

A respeito dos programas de qualificação desenvolvidos pelas entidades, evidenciou-se que as empresas entendem que eles são ineficientes, ao ponto de não terem preferência de contratação desse público. Esse cenário tem gerado, nas organizações, a necessidade de realizar um novo processo de requalificação após a inclusão das pessoas com deficiência.

Além disso, constatou-se que a Lei de Cotas se configura como único motivo de contratação de PcD, por estabelecer o enquadramento dentro das porcentagem de cotas como obrigatoriedade que, se não cumprida, resulta em multa, contexto que é também visualizado por Hansel (2009). Em contrapartida, ao instituir o compromisso de contratar, percebeu-se a falta de apoio do Estado às empresas, tendo em vista que todos os custos com adaptações dos recursos (previstas em Lei como necessárias para o desempenho das atividades dos deficientes) cabem a elas, o que torna esse processo oneroso e prejudicial para os processos inclusivos de PcD. Assim, constatou-se um impasse, pois o Estado não oferece os meios para a execução de suas próprias Leis, mas exige que as empresas cumpram a Lei de Cotas.

Quanto às entidades, percebeu-se que o Estado prevê, em Lei, a necessidade de qualificação de PcD, todavia não disponibiliza as condições para a sua execução. Sendo assim, cabe às entidades, geralmente mantidas por doações e formadas por voluntários, realizarem esse trabalho dentro de suas disponibilidades financeiras e, portanto, de recursos didáticos, configurando-se, por conseguinte, um panorama no qual as qualificações são prejudicadas. Assim, entende-se que as entidades pensam que estão realizando um trabalho que realmente qualifique profissionalmente as pessoas com deficiência, no entanto isso não é constatado pelas empresas.

Verificou-se ainda que a família, com muita frequência, resiste à inserção de deficientes no mercado de trabalho. Isso acontece pelo excesso de zelo que desenvolveram em relação a eles ao longo do tempo, por não acreditarem na capacidade do familiar com deficiência e também por não estarem engajados no processo, já que este, para ter sucesso, depende do incentivo e da participação da família.

Recomenda-se, para estudos futuros, a realização de análises das políticas públicas voltadas às entidades que fazem o trabalho de qualificação de pessoas com deficiência. Elas

podem ser desenvolvidas por meio de *brainstorming*⁶, juntamente com os gestores públicos, com o propósito de criar uma condição favorável às entidades, para que obtenham incentivos, visando a melhorar a realização de seus projetos e, por consequência, a qualificação de PcD.

Sugere-se, também, um estudo sob a viabilidade da criação de um centro de apoio psicológico à PcD e à sua família, pois, como aponta a história, essas pessoas e as suas famílias passaram por muitos momentos de segregação, e que este modo de pensar ainda está incutido no comportamento da sociedade e também na estrutura familiar. Tendo em vista ser a família o alicerce dos processos inclusivos dos deficientes, é importante trabalhar esses aspectos e desmistificar os pré-conceitos, pois, como observado nas afirmações das entrevistadas das empresas e entidades, as famílias ainda preservam a permanência da PcD em casa, sem muito envolvimento social. As limitações deste estudo estão no fato de ele ter sido realizado apenas no município de Caxias do Sul-RS, o que também possibilita a abertura para novos estudos.

REFERÊNCIAS

- BATISTA, Cristina. BORGES, Maria do Rosário. BRANDÃO, Tânia. MADER, Gabriela. ALCÂNTARA, Maria Helena. SAMPAIO, Desire. SASSAKI, Romeu. **Educação Profissional e Colocação no Trabalho: uma nova proposta de trabalho junto à pessoa portadora de deficiência**. 2. ed. Brasília: Federação Nacional das Apaes, 1998. Disponível em: <https://www.google.com.br/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0CCwQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.apaeminas.org.br%2Farquivo.phtml%3Fa%3D10274&ei=kc1PU57JHY6g0gGS6YCIDw&usq=AFQjCNE_lf_f7Isg_xYaTLtWHQTdUU8YQ>. Acesso em: 17 Abr. 2014.
- BOMBASSARO, Luiz Carlos; RI JÚNIOR, Arno Dal; PAVIANI, Jayme (Orgs.). **As interfaces do humanismo latino**. Porto Alegre: EDIPUCRS, 2004. Disponível em: <http://books.google.com.br/books?id=rwLpGOR3fYC&pg=PA235&dq=cidadania+conceitohl=ptBR&sa=X&ei=zPs_U9D8E8iL0QGZj4DoAw&redir_esc=y#v=onepage&q=cidadania%20conceito&f=false>. Acesso em: 05 abr. 2014.
- BORDIGNON, Priscila Mallmann; SARMENTO, Dirléia Fanfa. Capacitação profissional de pessoas com deficiência: um estudo de caso no Secap/Faders. Boletim Técnico do Senac: **A Revista da Educação Profissional**, v.37, n.1, p.34-47, jan-abr, 2011. Disponível em: <<http://www.senac.br/BTS/371/artigo4.pdf>>. Acesso em: 07 abr. 2014.
- BRASIL. **Constituição (1988)**. Brasília: Senado Federal, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 28 agosto 2013.

6 *Brainstorming*: Técnica utilizada para a geração de ideias em equipe. Lucinda (2010)

BRASIL. **Decreto Nº 7.612, de 17 de Novembro de 2011.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Decreto/D7612.htm>. Acesso em 29 ago. 2013.

BRASIL. **Lei Nº 3.298, de 20 de Dezembro de 1999.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm>. Acesso em 31 ago. 2013.

BRASIL. **Lei Nº 8.213, de 24 de julho de 1991.** Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm>. Acesso em: 31 ago. 2013.

BRASIL. **Lei Nº 8.742, de 7 de Dezembro de 1993.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8742.htm>. Acesso em: 03 set. 2014.

BRASIL. **Lei Nº 12.435, de 6 de Julho de 2011.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Lei/L12435.htm>. Acesso em: 04 set. 2013.

BRUNO, Lúcia. Educação e desenvolvimento econômico no Brasil. **Revista Brasileira de Educação.** Rio de Janeiro, RJ, vol.16, n.48, p.545-562, set-dez, 2011. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1413-24782011000300002&script=sci_arttext>. Acesso em: 09 abr. 2014.

CARVALHO, Maria de Lourdes. **A empresa contemporânea: sua função social em face das pessoas com deficiência.** Belo Horizonte: Del Rey, 2012.

CERVO, Amado L.; BERVIAN, Pedro A.; SILVA, Roberto da. **Metodologia científica.** 6. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007. Disponível em: <http://fsg.bv3.digitalpages.com.br/users/publications/9788576050476/pages/_5>. Acesso em: 21 abr. 2014.

CORREIA, Luis Adonis. **Riscos do Capital Humano: talentos, processos e crenças.** Rio de Janeiro: Brasport, 2012.

COSTA, Mariela Cristina de Aguiar. COMELLO, Débora Mantovani. TETTE, Raissa Pedrosa Gomes. RESENDE, Michelli Godoi. NEPOMUCENO. Maristela Ferro. Inclusão Social pelo Trabalho: a qualificação profissional para pessoas com deficiência intelectual. **Revista Interinstitucional de Psicologia.** Juiz de Fora, MG, vol.4, n.2, p.200-214, jul-dez, 2011. Disponível em: <<http://www.fafich.ufmg.br/gerais/index.php/gerais/article/viewFile/190/214>>. Acesso em 23 abr. 2014.

FONSECA, Regina Célia Veiga da. **Metodologia do trabalho científico.** Curitiba: IESDE Brasil S.A., 2009.

GIL, Marta (Cord.). **O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência.** São Paulo: Instituto Ethos, 2002. Disponível em: <<http://www3.ethos.org>>.

br/cedoc/o-que-as-empresas-podem-fazer-pela-inclusao-das-pessoas-com-deficiencia-maio2002/#.U0-z-_ldXZ0>. Acesso em: 17 abr. 2014.

HANSEL, Tânia Dubou. **A empregabilidade de pessoas com deficiências:** possibilidades e limitações. Cuiabá: Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso, 2009. Trabalho de conclusão de curso (Especialização em Educação Profissional e Tecnológica Inclusiva) Departamento de Pesquisa e Pós-Graduação, Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso, 2009. Disponível em: <http://bento.ifrs.edu.br/site/midias/arquivos/201007111045971tania_dubou.pdf>. Acesso em: 09 abr. 2014.

HAIR Jr., Joseph F.; BABIN, Barry; MONEY, Arthur H.; SAMOUEL, Phillip. Métodos de pesquisa em Administração. Disponível em: <<http://books.google.com.br/books?id=ShRikXSqrKsC&pg=PA155&dq=an%C3%A1lise+de+conte%C3%BAdo&hl=ptBR&sa=X&ei=23hcUsMzkKqRB9GHgZgJ&ved=0CE4Q6AEwBQ#v=onepage&q=an%C3%A1lise%20de%20conte%C3%BAdo&cf=false>>. Acesso em 14 out. 2013.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Censo demográfico 2010. 2010. Disponível em: <<http://censo2010.ibge.gov.br/noticias-censo?view=noticia&id=1&idnoticia=2125>>. Acesso em: 02 abr. 2014.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Resultados da amostra-pessoas com deficiência. 2010. Disponível em: <<http://www.cidades.ibge.gov.br/xtras/temas.php?lang=&codmun=430510&idtema=92&search=rio-grande-do-sul|caxias-do-sul|censo-demografico-2010:-resultados-da-amostra-pessoas-com-deficiencia>>. Acesso em: 7 mai. 2014.

LARA, Xico. **Trabalho, educação, cidadania:** reflexões a partir de educação entre trabalhadores. Rio de Janeiro: CAPINA/CERIS/MAUAD, 2003.

LEAL, Débora Ribas; MATTOS, Gisele Domingues de; FONTANA, Rosane Teresinha. Trabalhador com deficiência física: fragilidades e agravos autorreferidos. In: **Revista Brasileira de Enfermagem**. Brasília, DF, vol.66, n.1, p.59-66, jan-fev, 2013. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-71672013000100009&lang=pt>. Acesso em: 06 abr. 2014.

LINO, Michelle Villaça; CUNHA, Ana Cristina Barros da. Uma questão de cotas? Como as pessoas com deficiência percebem sua inserção no mercado de trabalho com base em políticas públicas de inclusão. **Revista Pesquisa e Práticas Psicossociais**. São João del Rei, MG, vol. 3, Nº. 1, p. 65-74, 2008. Disponível em: <http://www.ufsj.edu.br/portal-repositorio/File/revistalapip/volume3_n1/pdf/Lino_Cunha.pdf>. Acesso em: 13 abr. 2014.

MARQUE, Cecília Berni de; TOLDRÁ, Rosé Colom. Profissionalização de pessoas com deficiência mental no município de Campinas: estudo de programas e projetos.

ENCONTRO DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA DA PUC, 2008, Campinas. In: **Anais do XIII Encontro de Iniciação Científica da PUC**. Campinas, 2008. Disponível em: <<http://www.puc-campinas.edu.br/websist/portal/pesquisa/ic/pic2008/resumos/Resumo/7BA708A0B5-0F69-4485-944D-E34A30B3914D%7D.pdf>>. Acesso em: 17 abr. 2014.

MARTINS, Maria Cezira Fantin Nogueira. **Humanização das relações assistenciais: a formação do profissional de saúde**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2001.

MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO SOCIAL. **Relatório de informações BPC/RMV**. 2014. Disponível em: <aplicacoes.mds.gov.br/sagi/Rlv3/geral/index.php>. Acesso em: 21 mai. 2014.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Atlas do observatório do mercado de trabalho**. 2011. Disponível em: <<http://consulta.mte.gov.br/atlas/omt.html>>. Acesso em: 02 abr. 2014.

OLIVEIRA, Maria Beatriz Loureiro de. **Escola, trabalho e qualificação profissional**. São Paulo: Arte & Ciência, 2002. Disponível em: <https://books.google.com.br/books?id=S4oVoa3S_IEC&printsec=frontcover&hl=pt-BR#v=onepage&q&f=false>. Acesso em: 16 abr. 2014.

OLIVEIRA, Sidinei Rocha de; PICCININI, Carolina Valmiria. Mercado de trabalho: múltiplos (des) entendimentos. In: **Revista de Administração Pública**. Rio de Janeiro, RJ, vol.45, n.5, p.1517-1538, set-out, 2011. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-76122011000500012>. Acesso em: 04 abr. 2014.

PEREIRA, Josecleto Costa de Almeida. **Globalização do trabalho: desafios e perspectivas**. Curitiba: Juruá, 2004. Disponível em: <<https://books.google.com.br/books?id=hx5bhrOAEc&printsec=frontcover&hl=pt-BR#v=onepage&q&f=false>> Acesso em: 05 abr. 2014.

ROESCH, Sylvia Maria Azevedo. **Projetos de estágio e de pesquisa em administração: gui para estágios, trabalhos de conclusão, dissertações e estudos de caso**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

RUANO, Alessandra Martinewski. **Gestão por Competências: uma perspectiva para a consolidação da gestão estratégica de recursos humanos**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2007.

SAMARA, Beatriz Santos; BARROS, José Carlos de. **Pesquisa de Marketing: conceitos e metodologia**. 4. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão: Construindo uma sociedade para todos**. 7. ed. Rio de Janeiro: WVA, 2006.

TANAKA, Eliza Dieko Oshiro; MANZINI, Eduardo José. O que os empregadores pensam

sobre o trabalho da pessoa com deficiência. In: **Revista Brasileira de Educação Especial**, v. 11, n.2, p.273-294, maio-ago, 2005. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rbee/v11n2/v11n2a8.pdf>>. Acesso em: 1 set. 2013.

VIEIRA, Marcelo Milano Falcão; ZOUAIN, Deborah Moraes (Orgs.). **Pesquisa qualitativa em administração**. 2.ed. Rio de Janeiro: Eitora FGV, 2006. Disponível em: <<https://books.google.com.br/books?id=yejAHGvPKWoC&printsec=frontcover&hl=pt-BR#v=onepage&q&f=false>>. Acesso em 20 abr. 2014.

WILHELM, Fernanda; PERRONE, Cláudia Maria. Produção de subjetividade frente ao mercado de trabalho no contexto da organização estudantil. In: **Psicologia & Sociedade**. Belo Horizonte, MG, Vol. 24, Nº. 1, p. 160-169, jan-abr, 2012. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-71822012000100018&lang=pt>. Acesso em 08 abr. 2014.

YIN, Robert K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. 3. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.