

**UNIVERSIDADE DO VALE DO RIO DOS SINOS - UNISINOS
UNIDADE ACADÊMICA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO E NEGÓCIOS
NÍVEL MESTRADO**

ARAGON ALBERTO BERGONCI

**A INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO QUADRO DE
EMPREGADOS DAS INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR COMUNITÁRIAS
DO RIO GRANDE DO SUL**

**Porto Alegre
2018**

ARAGON ALBERTO BERGONCI

**A INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO QUADRO DE
EMPREGADOS DAS INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR COMUNITÁRIAS
DO RIO GRANDE DO SUL**

Dissertação apresentada como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Gestão e Negócios, pelo Programa de Pós-Graduação em Gestão e Negócios da Universidade do Vale do Rio dos Sinos – UNISINOS.

Orientador: Prof. Dr. Claudio Senna Venzke

Porto Alegre
2018

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

B499i Bergonci, Aragon Alberto
A inclusão de pessoas deficientes no quadro de empregados das instituições de ensino superior comunitárias no Rio Grande do Sul / Aragon Alberto Bergonci. – 2018.
200 f. : il. color. ; 30 cm

Orientador: Prof. Dr. Claudio Senna Venzke.
Dissertação (mestrado) – Universidade do Vale do Rio dos Sinos, Área de Gestão de Negócios, 2018

1. Deficientes – Mercado de trabalho – Rio Grande do Sul. 2.
Ensino superior – Mercado de trabalho – Deficientes. I. Título.

CDU 331.5-056.26(816.5)

Bibliotecária Responsável: Denise Pazetto CRB-10/1216

ARAGON ALBERTO BERGONCI

**A INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO QUADRO DE
EMPREGADOS DAS INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR COMUNITÁRIAS
DO RIO GRANDE DO SUL**

Dissertação apresentada como requisito parcial
para obtenção do título de Mestre em Gestão e
Negócios, pelo Programa de Pós-Graduação
em Gestão e Negócios da Universidade do
Vale do Rio dos Sinos – UNISINOS.

Aprovado em 27 de junho de 2018.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Claudio Senna Venzke – Unisinos

Prof^a. Dr^a. Patricia Martins Fagundes Cabral - Unisinos

Prof^a. Dr^a. Maria Aparecida Marques da Rosa - Unisinos

Prof^a Ms. Silvana Serafino Cambiaghi

AGRADECIMENTOS

Ao fim desta caminhada, não posso me furtar de agradecer. Primeiro pela oportunidade de cursar o Mestrado e voltar à sala de aula, esse lugar mágico que nos desacomoda, desafia e nos torna melhores.

Segundo, a todos que de forma direta ou indireta participaram dessa jornada comigo, pela presença e apoio ou pela compreensão pelas reiteradas ausências.

A minha família, Elieze e Lorenzo pela paciência, apoio e acima de tudo por simplesmente existirem na minha vida.

Ao meu orientador, Prof. Senna, pelos ensinamentos, dicas, paciência e parceria nessa caminhada.

Aos professores e à equipe de apoio do Mestrado em Gestão e Negócios.

Aos colegas de turma, que dividiram tempo, conhecimento e contribuíram para o meu crescimento nesse período.

À Associação Antônio Vieira pelo apoio neste projeto.

A todas as Instituições de Ensino que participaram da pesquisa e contribuíram para o resultado final.

RESUMO

A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é um desafio para as empresas e também para as pessoas com deficiência. Após séculos de segregação, as pessoas com deficiência passaram a ser disputadas pelas empresas para cumprimento de um mandamento legal. A Lei de Cotas, que impõe às empresas com mais de cem empregados a obrigatoriedade de contratar um percentual de empregados com deficiência, criou uma demanda por essa mão de obra e fez com que as empresas se adaptassem para receber esses empregados. Essa obrigação alcança todas as empresas que se enquadrem no requisito mais de cem empregados, independente do segmento em que atuam. O presente estudo buscou compreender como ocorre o processo de inclusão de pessoas com deficiência nas Instituições de Ensino Superior Comunitárias do Rio Grande do Sul. O campo de pesquisa se restringiu àquelas Instituições localizadas na grande Porto Alegre e filiadas ao Consórcio das Universidade Comunitárias Gaúchas (COMUNG). Para alcançar os objetivos, optou-se por realizar um estudo exploratório, por meio de entrevistas semiestruturadas aplicadas em cada uma das cinco Instituições participantes. Ainda se buscou a percepção da autoridade fiscalizadora da Lei de Cotas, através de entrevista com uma auditora do Ministério do Trabalho e Emprego. Após análise do material coletado em cotejo com o referencial teórico e com a vivência prática deste pesquisador, foram elencadas as barreiras que atrapalham o processo de inclusão nesse segmento e as melhorias propostas para tornar o processo mais efetivo.

Palavras-chave: Inclusão de Pessoas com Deficiência. Inclusão. Deficiência. Gestão. Instituição de Ensino Superior

ABSTRACT

The inclusion of people with disabilities in the labor market is a challenge for businesses and also for people with disabilities. After centuries of segregation, people with disabilities were challenged by companies to comply with a legal order. The Quotas Law, which imposes on companies with more than hundred employees the obligation to hire a percentage of employees with disabilities, created a demand for this workforce and made companies adapt to receive these employees. This obligation reaches all companies that fit the requirement more than one hundred employees, regardless of the segment in which they operate. The present study sought to understand how the process of inclusion of people with disabilities occurs in the Community Higher Education Institutions of Rio Grande do Sul. The research field was restricted to those Institutions located in Greater Porto Alegre and affiliated to the Consortium of the Community University of Gaúches (COMUNG). In order to reach the objectives, it was decided to carry out an exploratory study, through semi-structured interviews applied in each of the five participating institutions. The perception of the supervisory authority of the Quotas Law was still sought through an interview with an audit from the Ministry of Labor and Employment. After analyzing the material collected in conjunction with the theoretical reference and the practical experience of this researcher, the barriers that hinder the inclusion process in this segment and the proposed improvements to make the process more effective were listed.

Key Words: Inclusion of People with Disabilities. Inclusion. Disabilities. Management. Institution of Higher Education

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Fluxograma de Contratação de PCDs.....	79
---	----

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Grau de Instrução PCDs IBGE 2010	46
Gráfico 2: Nível de Instrução Pessoas com e sem Deficiência	47
Gráfico 3: Composição do Quadro de Empregados das IES em %.....	55
Gráfico 4: Distribuição dos Empregados em %.....	70
Gráfico 5: Distribuição de PCDs em %	70

LISTA DE QUADROS

Quadro 1: Terminologia Utilizada para Pessoas com Deficiência.....	20
Quadro 2: Legislação Internacional sobre Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho	27
Quadro 3: Instrumentos Internacionais sobre Pessoas com Deficiência.....	30
Quadro 4: Tipos de Deficiência	35
Quadro 5: Tempo de Contribuição para Aposentadoria de Pessoas com Deficiência	37
Quadro 6: Legislação Brasileira Analisada.....	39
Quadro 7: Classificação Acadêmico-Administrativa das IES.....	41
Quadro 8: Distribuição das IES no RS - 2016	43
Quadro 9: Distribuição de Alunos nas IES – 2016	45
Quadro 10: Distribuição de Alunos entre IES Pública e Privada	48
Quadro 11: Escolaridade Docentes em Exercício 2016 - Brasil.....	56
Quadro 12: Escolaridade dos Docentes em Exercício 2016 - Brasil Somente Privadas	57
Quadro 13: Escolaridade Docentes em Exercício 2016 - COMUNG.....	57
Quadro 14: Escolaridade Docentes em Exercício 2016 – Campo de Pesquisa.....	57
Quadro 15: Empregados com e sem Deficiência – RAIS 2016.....	59
Quadro 16: Empregados RS – Total de Vínculos e PCDS Conforme RAIS 2016....	59
Quadro 17: Roteiro de Entrevista	63
Quadro 18: Sujeitos da Pesquisa	66
Quadro 19: IES Campo de Pesquisa	69
Quadro 20: Empregados por Categoria	71
Quadro 21: Lacunas e Melhorias	88

LISTA DE SIGLAS

ABNT	Associação Brasileira de Normas Técnicas
ADA	<i>Americans with Disabilities Act</i>
BPC	Benefício de Prestação Continuada
CAGED	Cadastro dos Empregados e Desempregados
Cefets	Centros Federais de Educação Profissional e Tecnológica
CF	Constituição Federal
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
COMUNG	Consórcio das Universidades Comunitárias Gaúchas
Corde	Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa portadora de Deficiência
DDA	<i>Disability Dicrimination</i>
FGTAS	Fundação Gaúcha do Trabalho e Ação Social
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
ICES	Instituições comunitárias de Educação Superior
IES	Instituições de Ensino Superior
IES-RS	Instituições de Ensino Superior Comunitárias do Estado do Rio Grande do Sul
IFs	Institutos Federais
INEP	Instituto Nacional Estudos e Pesquisa Anísio Teixeira
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
LDB	Lei de Diretrizes e Bases
LOAS	Lei Orgânica da Assistência Social
MEC	Ministério da Educação e Cultura
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
NBR	Normas Brasileiras de Regulação
OEA	Organização dos Estados Americanos
PCD	Pessoa com Deficiência
RAIS	Relação Anual de Informações Sociais
SINE	Site Nacional de Empregos

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
1.1 Questão de Pesquisa	15
1.1.1 Objetivo Geral	16
1.1.2 Objetivos Específicos	16
1.2 Justificativa.....	17
2 REFERENCIAL TEÓRICO.....	19
2.1 Conceitos	19
2.2 Abordagem Histórica da Deficiência	22
2.3 Legislação Internacional.....	27
2.4 Legislação Brasileira.....	31
2.5 IES Comunitárias do RS	40
2.6 Inclusão de Pessoas com Deficiência no Ensino.....	44
2.7 Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho.....	48
3 MÉTODO DE PESQUISA	61
3.1 Fases do Estudo.....	61
3.2 Delineamento da Pesquisa	61
3.3 Coleta dos Dados	63
3.4 Campo e Sujeitos da Pesquisa	65
3.5 Condições Éticas do Estudo	67
3.6 Análise dos Resultados	67
4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS.....	69
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	90
REFERÊNCIAS.....	93
APÊNDICE A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO	100

1 INTRODUÇÃO

Inclusão de Pessoas com Deficiência no mercado de trabalho é um assunto que está na agenda das empresas brasileiras. O advento da Lei de Cotas, em 1991, e a crescente atuação do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) na fiscalização quanto ao cumprimento da mesma criaram uma demanda por empregados com deficiência em todas as empresas, independentemente do segmento em que atuam.

Na história da humanidade, a pessoa com deficiência passou por várias etapas, desde a eliminação sumária até a busca pela integração tanto na vida social como na profissional. A eliminação sumária estava ligada à necessidade do homem, em seus primórdios, de se deslocar em busca de alimentos (nomadismo) e, mais tarde, de se defender dos povos invasores (guerras por território). Na Idade Média, a deficiência era vista como um castigo divino em vista de pecados cometidos. Com o passar do tempo, essas pessoas passaram a ser protegidas e amparadas em instituições específicas, o que representava uma forma de segregação, excluindo os deficientes do convívio social (PUHLMANN, 2008).

Após a II Guerra Mundial, surgiram várias instituições destinadas a recuperar e reintegrar os mutilados de guerra ao mercado de trabalho. Esse esforço representou uma forma de o Estado reconhecer o valioso serviço prestado por seus soldados no campo de batalha. Na esteira desse movimento, as pessoas com deficiência que tinham essa condição desde o nascimento ou em decorrência de algum acidente também passaram a ter acesso aos centros de reabilitação. Nesse período, aumenta a produção de leis que visam à proteção das pessoas com deficiência em todo o mundo (PUHLMANN, 2008).

No Brasil, a proteção à pessoa com deficiência vem evoluindo ao longo da história, como será tratado em capítulo específico neste trabalho. Importante referir que a Lei de cotas de 1991 criou a obrigatoriedade das empresas, com mais de 100 empregados, em contratar pessoas com deficiência em percentual que varia de 2 a 5 por cento, conforme o número de empregados.

Em 2015, foi promulgada a Lei Brasileira de Inclusão, também chamada de Estatuto da Pessoa com Deficiência, que entrou em vigor no mês de fevereiro de 2016. Essa lei trata dos mais variados pontos ligados aos direitos das pessoas com deficiência (educação, saúde, moradia, transporte, trabalho, etc.)

Concomitante à evolução dos mecanismos legislativos sobre a matéria, houve um incremento na fiscalização por parte do Ministério do Trabalho e Emprego e Ministério Público do Trabalho o que ocasionou um aumento na procura de profissionais com deficiência. Esse movimento, tanto da legislação quanto da fiscalização criou uma demanda por trabalhadores que até então não estavam inseridos no mercado de trabalho e tampouco na vida da sociedade como um todo. A própria legislação que concede benefício de prestação continuada às pessoas com deficiência (art. 20 da Lei 8.742 de 1993) e garante o recebimento de um salário mínimo acabava por não motivar essas pessoas a buscarem colocações no mercado de trabalho. Isso decorre do fato de que, até 2011, se a pessoa com deficiência fosse contratada como empregado, perderia o benefício, sem possibilidade de retomada do recebimento em caso de desligamento da empresa. Como referido, no ano de 2011, foi introduzida a possibilidade de retomada do benefício após a perda do emprego, conforme se vislumbra no parágrafo primeiro do artigo 21 da referida lei:

§ 1º Extinta a relação trabalhista ou a atividade empreendedora de que trata o caput deste artigo e, quando for o caso, encerrado o prazo de pagamento do seguro-desemprego e não tendo o beneficiário adquirido direito a qualquer benefício previdenciário, poderá ser requerida a continuidade do pagamento do benefício suspenso, sem necessidade de realização de perícia médica ou reavaliação da deficiência e do grau de incapacidade para esse fim, respeitado o período de revisão previsto no caput do art. 21 (BRASIL, 2011, p.11).

Nesse contexto, abriram-se muitas possibilidades para a atuação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro representando um desafio para empregadores, que, na maioria dos casos, não estavam preparados tanto do ponto de vista arquitetônico quanto do ponto de vista cultural, para recepcionar esses empregados.

Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2010), no Brasil, havia 45.606.048 pessoas com algum tipo de deficiência (visual, auditiva, motora, mental ou intelectual), sendo 25.800.681 mulheres e 19.805.367 homens. No Rio Grande do Sul, eram 2.549.691 pessoas com deficiência.

Dentro desse cenário global, o presente estudo fará um recorte no campo de pesquisa e abordará a inclusão de pessoas com deficiência no quadro de

empregados das Instituições de Ensino Superior Comunitárias do Estado do Rio Grande do Sul (IES-RS) filiadas ao Consórcio das Universidades Comunitárias Gaúchas (COMUNG), situadas na região metropolitana de Porto Alegre.

O campo de estudo será as IES Comunitárias no Estado do Rio Grande do Sul filiadas ao COMUNG que se localizam na região Metropolitana de Porto Alegre, totalizando cinco IES, localizadas na capital, São Leopoldo, Canoas e Novo Hamburgo.

Em 2017, as IES Comunitárias do Rio Grande do Sul incluíam 15 instituições de Ensino Superior, que atendem mais de 202 mil alunos e possuem 20.190 empregados, sendo 11 mil empregados na área de apoio e 9.190 professores. Juntas oferecem 1.489 cursos de graduação e pós-graduação.

O estudo tem relevância, pois esse segmento da economia gaúcha enfrenta grandes problemas para cumprir com a legislação quando o assunto é a inclusão de pessoas com deficiência em seu quadro de empregados.

Conforme os dados do Balanço Sócio Ambiental de 2015 de uma das IES comunitárias com atuação em Porto Alegre, o déficit de pessoas com deficiência era de mais de 50%. O mesmo ocorre com outra IES sediada no Vale do Taquari, que tinha um déficit de 36% no número de pessoas com deficiência que deveriam ser contratadas. Entender o processo de inclusão nas IES Comunitárias, o perfil de seus empregados, os requisitos para o exercício das diversas funções existentes, pode ajudar na elaboração de estratégias que facilitem o cumprimento da legislação quanto à inclusão de empregados.

Importante referir que o estudo sobre inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro não é novo, sendo que muitos pesquisadores já se debruçaram sobre esse assunto. Pode-se citar os estudos de Sasaki (2003), Cristina Abranches (BATISTA et al., 2000), Carvalho-Freitas (2007), Lancillotti (2003), dentre outros.

No campo das Instituições de Ensino Superior, há vários estudos abordando a inclusão de pessoas com deficiência na condição de alunos, sob o prisma da educação. Furlan e Ribeiro (2015, p.396) concluem que:

[...] pode-se afirmar que estamos vivendo um período de transição social e educacional, uma vez que trazemos as consequências de uma história marcada pela exclusão social dos indivíduos com deficiência e, ao mesmo tempo, escrevemos as primeiras páginas de uma nova história, cujo impacto para as gerações futuras dependerá dos avanços e das conquistas produzidos nos mais diferentes espaços sociais, dentre eles nas IES.

Orlando e Caiado (2014) realizaram um estudo sobre professores universitários com deficiência, tendo como foco a trajetória escolar desses sujeitos, da educação básica até a cátedra na Universidade. Nesse estudo, os pesquisadores entrevistaram três professores universitários com deficiência (um cego, uma surda e um com deficiência múltipla) e concluíram que:

[...] a valorização familiar pelo estudo, pela escola, a condescendência da instituição escolar e a distribuição do capital cultural objetivado, cuja forma por excelência é a escrita (BORDIEU, 2010), são indicativos da excelência escolar e profissional destes sujeitos (ORLANDO; CAIADO, 2014, p.827).

Como se verifica, o intuito dos pesquisadores foi totalmente voltado para a escolarização dos professores universitários e não da sua condição de empregado.

O propósito do presente trabalho não é estudar a inclusão de alunos com deficiência nas IES Comunitárias e sim a inclusão de pessoas com deficiência enquanto empregados dessas instituições, tanto na atividade fim, quanto nas atividades de apoio.

A inclusão de pessoas com deficiência como empregados em Instituições de Ensino não está amplamente estudada, sendo um campo a ser explorado. Dos estudos que referem o tema proposto, é possível citar Ribeiro e Carneiro (2009) que, ao analisarem a atuação do Ministério Público do Trabalho na Região de Belo Horizonte, referem brevemente a questão ligada a determinadas categorias que exigem uma formação específica, como hospitais e entidades de ensino superior. Segundo os autores supracitados:

Algo semelhante se passa com as entidades de ensino superior, que procuram justificar o não cumprimento da cota empregatícia argumentando que os cargos de professor se submetem a regulamentação específica por parte do (MEC) (RIBEIRO; CARNEIRO, 2009, p. 558).

Outro estudo sobre o assunto sob o título de “Percepção de professores universitários com deficiência física, deficiência visual ou deficiência auditiva, sobre o processo de inclusão na academia”, abordou como esses profissionais percebiam sua inclusão no mundo acadêmico (SOUZA, 2015). O foco desse estudo não era o processo de inclusão na Instituição como um todo e sim verificar como esses docentes se percebiam no mercado de trabalho.

Consultando as bases de publicações científicas utilizando-se os termos “inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho” no período de 2010 a 2018, retornaram 48 publicações. Elas versam sobre a inclusão de forma geral, com estudos de casos em segmentos específicos, os desafios envolvidos nesse processo, mas não abordam o tema central da presente pesquisa.

Para tentar compreender a inclusão de empregados com deficiência nas IES Comunitárias gaúchas, este estudo se propõe a analisar o perfil dos empregados dessas instituições (com e sem deficiência), suas políticas e processos de inclusão; e identificar possíveis lacunas e oportunidades de melhoria nos mesmos.

No próximo item, discorrer-se-á sobre a Questão de pesquisa.

1.1 Questão de Pesquisa

A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho como forma de cumprimento da Lei das Cotas acarretou a alteração de Políticas de Recursos Humanos, processos de recrutamento e seleção, ajustes de ordem arquitetônica, dentre outros. Entretanto, apenas isso não é suficiente para que se consiga cumprir com a legislação, sendo necessários empenho e adaptação de ordem atitudinal para que se possa de fato proceder com uma inclusão efetiva. Também há que se considerar as questões de acessibilidade externa (transporte público adaptado, vias em boas condições) que podem ser determinantes para o sucesso ou insucesso no processo de contratação de pessoas com deficiência.

Analisando o campo em que esta pesquisa se desenvolverá, há uma necessidade de contratação que não está sendo alcançada. Conforme dados obtidos nos balanços socioambientais das IES gaúchas filiadas ao COMUNG, a maioria delas não consegue cumprir com as exigências da Lei de Inclusão, mantendo em seus quadros de empregados um número insuficiente de pessoas com deficiência. As empresas em geral no Brasil têm dificuldades em cumprir com

as cotas de empregados com deficiência e esse problema se acentua quando se trata de alguns segmentos da economia, dentre eles o da Educação.

As IES, em sua maioria, não conseguem cumprir com o mínimo de contratações exigidos pela legislação e argumentam que isso decorre da dificuldade na obtenção de candidatos capacitados para exercer a função de professor, que, conforme citado acima, possui requisitos específicos, principalmente no tocante à formação.

Segundo Orlando e Caiado (2014), poucas são as pessoas com deficiência que conseguem chegar ao ensino superior e menos ainda aquelas que alcançam pós-graduação *stricto sensu* e, conseqüentemente, a docência no ensino superior.

Entender como o processo de inclusão de empregados nas IES é conduzido parece ser primordial para averiguar se o não cumprimento das cotas de contratação decorre de fatores externos ou internos. Com base nessa constatação, podem ser propostas ações para minimizar a distância entre a exigência legal e a efetiva contratação de Pessoas com Deficiência (PCDs) nas IES Comunitárias do RS

Feitas essas considerações breves, tem-se como Questão de pesquisa para o presente trabalho: **como ocorre o processo de inclusão de pessoas com deficiência no quadro de empregados das Instituições de Ensino Superior Comunitárias no RS e que melhorias podem ser propostas?**

Frente a essa questão, propõe-se um objetivo geral e quatro objetivos específicos que visam municiar o autor com dados suficientes para buscar uma resposta à indagação.

1.1.1 Objetivo Geral

Entender como ocorre o processo de inclusão de PCDs no quadro de empregados das IES Comunitárias do RS, verificando possíveis lacunas e melhorias para o processo.

1.1.2 Objetivos Específicos

- a) mapear o perfil dos empregados com e sem deficiência das IES Comunitárias do RS;

- b) entender as políticas de inclusão de empregados com deficiência nas IES Comunitárias do RS;
- c) mapear o processo de inclusão de empregados PCDs nas IES Comunitárias do RS; e
- d) entender possíveis lacunas e propor melhorias no processo de inclusão de PCDs nas IES Comunitárias do RS.

1.2 Justificativa

Partindo-se da constatação de que a maioria das IES Comunitárias do Rio Grande do Sul não consegue cumprir com a Lei de Cotas, ou seja, não mantém em seu quadro de empregados o número suficiente de pessoas com deficiência, conforme preceitua o artigo 93 da Lei 8.213 de 1991.

Considerando que essa situação de inadimplência frente ao mandamento da legislação se estende ao longo do tempo, pois, desde a regulamentação da Lei de Cotas através do Decreto 3.298/99, já se vão mais de 15 anos. Nesse período, as IES, em sua maioria, não conseguiram contratar empregados com deficiência em número suficiente. Essa ineficiência do processo de inclusão de empregados com deficiência nas IES pode decorrer de fatores interno ou externos, sendo necessário entender todo o processo e o contexto dessas Instituições para buscar as possíveis causas e soluções para o problema que é real e atual.

A vivência do autor deste projeto, que, há pelo menos sete anos, enfrenta as dificuldades na busca de pessoas com deficiência para atuar em uma IES Comunitária do RS também foi determinante na escolha do presente tema. Viver o problema no dia-a-dia, tendo a cobrança do MTE para que se cumpra com a legislação, sem, no entanto, encontrar no mercado pessoas disponíveis para atender a necessidade de contratação, faz com que se busquem alternativas para o problema. Estudar a fundo o processo dentro do segmento pode ser a forma pela qual se encontrem soluções que até então não se conseguiu vislumbrar. A visão do problema de dentro da empresa, mirando para o mercado pode ser benéfico ou não, pois há risco de distorções e vícios de origem não percebidos.

Analisar a literatura sobre o assunto e coletar informações e vivências de outras instituições do mesmo segmento será muito rico e pode descortinar soluções que hoje não são perceptíveis para este pesquisador. O interesse em solucionar um

problema, utilizando para isso um método de pesquisa científica, com possibilidade de gerar soluções que poderão, inclusive, ajudar outras instituições, torna a pesquisa ainda mais instigante.

Vislumbra-se neste estudo uma oportunidade de sistematizar os dados disponíveis, bem como analisar a existência ou não de políticas de inclusão nas IES Comunitárias do RS, sua efetiva aplicação e os fatores que dificultam a inclusão de pessoas com deficiência como empregados.

O estudo pode ser realizado no prazo previsto e possui relevância prática, na medida que poderá acenar com possíveis lacunas e soluções para a baixa eficácia na inclusão de empregados com deficiência nesse segmento da economia gaúcha.

Cabe salientar que as Instituições, objeto de estudo, possuem grande relevância no cenário da educação superior tanto no Rio Grande do Sul, quanto no restante do país. Além disso, parece também existir uma lacuna de estudos se for considerada a inclusão de pessoas com deficiência no quadro de empregados das Instituições de Ensino Superior.

Para dar sustentação à pesquisa, no próximo item, é apresentada a fundamentação teórica sobre o assunto inclusão, desde uma perspectiva de cunho histórico, quanto legislativo internacional e nacional.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Considerando que o tema da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho decorre de uma gama de fatores que foram construídos e sedimentados no decorrer da história, torna-se necessária a análise desse contexto para entender o processo como um todo.

Desse modo, buscou-se junto à literatura os elementos configuradores dessa complexa situação que envolve as pessoas com deficiência como subsídio para a análise na presente pesquisa. Logo, apresenta-se um arrazoado com base em estudos sobre o tema da inclusão buscando a compreensão da temática abordada.

2.1 Conceitos

Para entender o processo de inclusão de pessoas com deficiência nas IES Comunitárias do RS, é necessário de antemão compreender alguns conceitos ligados a esse tema. A primeira compreensão necessária decorre da dissecação do problema de pesquisa, donde se pode extrair as expressões “inclusão”, “pessoa”, “deficiência”, “empregado”, “Instituições de Ensino Superior Comunitárias”.

Inclusão, na definição do Ministério da Educação (Parecer CNE/CEB 17/2001):

Entende-se por inclusão a garantia, a todos, do acesso contínuo ao espaço comum da vida em sociedade, sociedade essa que deve estar orientada por relações de acolhimento à diversidade humana, de aceitação das diferenças individuais, de esforço coletivo na equiparação de oportunidades de desenvolvimento, com qualidade, em todas as dimensões da vida (BRASIL, 2001, p. 08).

Pessoa, no contexto do presente estudo, é a física, ou seja, todo o ser humano passível de direitos e deveres.

Deficiência, segundo o artigo 3º do decreto 3.298 de 1999 (que dispõe sobre a Política Nacional de integração de Pessoas com deficiência), é toda a perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano.

Empregado, nos termos do artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, é toda a pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Instituições de Ensino Superior Comunitárias, nos termos da Lei nº 12.881/2013, são organizações da sociedade civil brasileira que possuem cumulativamente as seguintes características: (i) estão constituídas na forma de associação ou fundação, com personalidade jurídica de direito privado, inclusive as instituídas pelo poder público; (ii) patrimônio pertencente a entidades da sociedade civil e/ou poder público; (iii) não distribuem qualquer parcela de seu patrimônio ou de suas rendas, a qualquer título; (iv) aplicam integralmente no País os seus recursos na manutenção dos seus objetivos institucionais; (v) mantêm escrituração de suas receitas e despesas em livros revestidos de formalidades capazes de assegurar sua exatidão; (vi) possuem transparência administrativa, nos termos dos artigos 3º e 4º da Lei nº 12.881/2013; e (vii) preveem a destinação do patrimônio, em caso de extinção, a uma instituição pública ou congênere.

Apresentadas as definições de forma isolada, faz-se necessário analisar algumas de forma aglutinada a luz da atual compreensão sobre os mesmos. Assim, um conceito central para o estudo do tema é o que atualmente denomina-se pessoa com deficiência. Refere-se o “atualmente”, pois no decorrer do tempo essa denominação ou terminologia passou por alterações, conforme quadro abaixo.

Quadro 1: Terminologia Utilizada para Pessoas com Deficiência

ÉPOCA	TERMOS E SIGNIFICADOS	VALOR DA PESSOA
No começo da história, durante séculos...	“os inválidos” - O termo significava “indivíduos sem valor”.	Os deficientes eram tidos como socialmente inúteis.
Século 20 até ± 1960	“os incapacitados” - O termo significava, de início, “indivíduos sem capacidade” e, mais tarde, passou a significar “indivíduos com capacidade residual”.	Foi um avanço da sociedade reconhecer que a pessoa com deficiência poderia ter capacidade residual, mesmo que reduzida.
De ± 1960 até ± 1980	“os defeituosos” - O termo significava “indivíduos com deformidade”. “os deficientes” - Este termo significava “indivíduos com deficiência”. “os excepcionais” - O termo significava “indivíduos com deficiência intelectual”.	A sociedade passou a utilizar esses três termos, que focalizam as deficiências em si sem reforçarem o que as pessoas não conseguiam fazer como a maioria.

continua

continuação

ÉPOCA	TERMOS E SIGNIFICADOS	VALOR DA PESSOA
De ± 1981 até ± 1987	“pessoas deficientes” - Pela primeira vez em todo o mundo, o substantivo “deficientes” (como eram “os deficientes”) passou a ser utilizado como adjetivo, sendo-lhe acrescentado o substantivo “pessoas”.	Foi atribuído o valor “pessoas” àqueles que tinham deficiência, igualando-os em direitos e dignidade à maioria dos membros de qualquer sociedade ou país.
De ± 1988 até ± 1993	“pessoas portadoras de deficiência” - Termo que, utilizado somente em países de língua portuguesa, foi proposto para substituir o termo “pessoas deficientes”.	O “portar uma deficiência” passou a ser um valor agregado à pessoa. A deficiência passou a ser um detalhe da pessoa.
De ± 1990 até hoje	“pessoas com necessidades especiais” - O termo surgiu primeiramente para substituir “deficiência” por “necessidades especiais”.	De início, “necessidades especiais” representava apenas um novo termo. Depois, passou a ser um valor agregado tanto à pessoa com deficiência quanto às outras pessoas.
De ± 1990 até hoje e além	“pessoas com deficiência” - Passa a ser o termo preferido por um número cada vez maior de adeptos. Boa parte destes é constituída por pessoas com deficiência.	Os valores agregados à pessoa com deficiência são: o do <i>empoderamento</i> (uso do poder pessoal para fazer escolhas, tomar decisões e assumir o controle da situação de cada um) e o da responsabilidade de contribuir com seus talentos para mudar a sociedade rumo a inclusão de todas as pessoas, com ou sem deficiência.

Fonte: Adaptado pelo autor a partir de Sasaki (2003)

A terminologia “pessoa com deficiência” foi consagrada como a mais adequada e de fato tornou-se a utilizada de forma majoritária.

Para os fins deste estudo, será adotada a conceituação do Estatuto da Pessoa com Deficiência, que ainda será objeto de análise. O artigo 2º do Estatuto informa que:

Art. 2º Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas (BRASIL, 2015, p.20).

Feita essa primeira conceituação, de forma isolada, dos elementos constituintes da presente pesquisa, passa-se a analisar como a condição das pessoas com deficiência vem sendo tratada na literatura ao longo da história.

2.2 Abordagem Histórica da Deficiência

A deficiência, como fenômeno biológico ou como resultado de acidentes ou sequelas de enfermidades, sempre existiu na história da humanidade. Os relatos sobre ela são menores quanto mais antigo o tempo. Em sua obra a Epopeia Ignorada, Oto Marques da Silva (1987) faz um extenso trabalho de pesquisa sobre as pessoas com deficiência na história da humanidade. A existência de desenhos em cavernas onde eram representados dedos amputados, bem como a descoberta de ossos com calosidades ósseas que evidenciam diferença entre os membros inferiores, indicam que, durante a Pré-História, houve pessoas com deficiência que viveram por muitos anos. As sequelas poderiam ser oriundas de lutas entre os homens ou ferimentos adquiridos durante a caça ou outra atividade. Pelas condições adversas enfrentadas pelo homem naquele período, pode-se supor que as crianças que nasciam com alguma deficiência dificilmente conseguiriam sobreviver.

Entre os egípcios, havia a utilização de pessoas cegas em atividades com artesanato e os anões podiam almejar qualquer cargo no Estado desde que fossem de classe elevada. Há referências, ainda, a faraós cegos e ao desenvolvimento da medicina para cuidados com os ossos e os olhos (SILVA, 1987).

Nos relatos mitológicos dos Gregos, encontra-se, entre os Deuses do Olimpo, que representavam os ideais de beleza e perfeição, um que destoava de seus pares pois era coxo. Na Teogonia, Hesíodo (1995, p.116-117) narra o nascimento dos deuses e dentre eles Hefesto:

Ele da própria cabeça gerou a de olhos glaucos Atena terrível estrondante guerreira infatigável soberana a quem apraz fragor combate e batalha. Hera por raiva e por desafio a seu esposo não unida em amor gerou o ínclito Hefesto nas artes brilho à parte de toda a raça do Céu. Esplendente a mais jovem Graça, Hefesto o ínclito Pés-tortos desposou-a florescente.

Apesar de gerado por uma deusa, Hefesto tinha um aspecto disforme e um defeito físico, o que não o impediu de sobreviver, pois afinal ele era um Deus e, portanto, gozava da imortalidade. Importante salientar que Hefesto, apesar de sua atipicidade entre os deuses, conquistou o respeito dos demais graças ao seu trabalho e suas obras (SILVA, 1987).

Outro personagem dos poemas de Homero que tinha deficiência era Tirésias, o adivinho cego. Segundo a lenda, Tirésias ficou cego por revelar à humanidade os segredos do Olimpo. Isso reforça a ideia da deficiência como castigo divino (SILVA, 1987).

Encontra-se menção a pessoas com deficiência na obra de Aristóteles, onde, ao contrário do ocorrido com Hefesto, o destino se coloca de forma cruel e impiedosa. Em A Política, capítulo XIV, § 10, Aristóteles defende “Quanto a saber quais os filhos abandonar e educar, deve haver uma lei que proíba alimentar toda criança disforme” (ARISTÓTELES, 1947, p. 176). Essa posição do Estado frente à criança com deficiência estava diretamente ligada à concepção da época de acordo com a qual era imprescindível que as cidades possuíssem exércitos sólidos que garantissem a segurança dos demais cidadãos. Na sociedade Grega, a beleza e a força eram predicados muito importantes e valorizados e a *contrário sensu*, a deformidade era vista como um problema insanável.

Apesar da visão exposta acima, encontra-se, na obra de Aristóteles, quando da elaboração da Constituição de Atenas, a seguinte diretriz:

É ela que, também, verifica os incapazes. Há uma lei que reza que qualquer pessoa com propriedade de menos de três minas e sofre de um problema físico que a impossibilita de trabalhar pode comparecer perante a Bulé, e se sua incapacidade ficar provada receberá dos fundos públicos dois óbulos por dia para a subsistência (ARISTÓTELES, 2000, p. 297).

Essa regra tinha como destinatários primeiros aqueles que sofreram mutilações na guerra, mas gradativamente foi estendida às demais pessoas com deficiência (GARCIA, 2010).

A ideia de eliminação sumária também é encontrada na República de Platão, no Livro III onde foi escrito:

- Portanto, estabelecerás na cidade médicos e juízes da espécie que dissemos, que hão de tratar, dentre os cidadãos, os que forem bem constituídos de corpo e de alma, **deixarão morrer os que fisicamente não estiverem nessas condições**, e mandarão matar os que forem mal conformados e incuráveis espiritualmente?
- Parece-me que é o melhor, quer para os próprios pacientes quer para a cidade. (PLATÃO, 1949, p.148, grifo nosso).

Na Bíblia Sagrada, no Livro do Levítico, capítulo 21, versículos 18 ao 21, tem-se a seguinte passagem que trata dos impedimentos ao sacerdócio:

- 17 Dize a Aarão: Nenhum dos teus futuros descendentes que tenha algum defeito poderá aproximar-se para oferecer o alimento de seu Deus.
- 18 Nenhum homem com defeito poderá aproximar-se: para ministrar, seja cego, coxo desfigurado ou deformado, 19 tenha pé ou mão quebrados, 20 seja corcunda, anão, vesgo, tenha sarna, eczema ou testículos esmagados.
- 21 Nenhum descendente do sacerdote Aarão que tenha algum defeito físico poderá aproximar-se para oferecer ao Senhor ofertas queimadas para o Senhor. Tendo algum defeito, não poderá aproximar-se para oferecer o alimento de seu Deus. (BÍBLIA SAGRADA, 2012, p.139).

Na sequência, nova menção, agora quanto aos sacrifícios oferecidos ao Senhor:

- 22 Nenhum animal cego, estropiado ou mutilado, com bernes, sarna ou verrugas podeis oferecê-lo ao SENHOR ou queimá-lo sobre o altar em honra do SENHOR. 23 Poderás imolar como oferta voluntária um boi ou uma ovelha com membros deformados ou atrofiados, mas não seriam aceitos para cumprir um voto. (BÍBLIA SAGRADA, 2012, p.139).

Ainda na Sagrada Escritura encontram-se várias passagens que relatam pessoas com deficiência como em João, capítulo 9, versículo 2 “Os seus discípulos lhe perguntaram: “Rabi, quem pecou para que ele nascesse cego, ele ou seus pais?”

Jesus respondeu: Nem ele nem seus pais pecaram mas é uma ocasião para que se manifestem nele as obras de Deus”. (JOÃO, 2012, p.1323). Também em Lucas, capítulo 9, versículos 38 a 39: “[...] Mestre, peço-te que olhes para meu filho! É o único filho que tenho. Um espírito o domina e de repente, ele começa a gritar e o sacode com violência, e ele espuma” (LUCAS, 2012, p.1285).

Com os Romanos, a pessoa com deficiência também estava fadada ao extermínio, sendo que a Lei das XII Tábuas, em sua Tábua IV, preconizava que, se uma criança nascesse com alguma deformidade, deveria ser morta (SILVA, 1987). A exemplo da visão grega, sendo a criança com deformidade física impossibilitada de se tornar um soldado romano ou um agricultor/trabalhador, seria apenas um peso para a sociedade; devendo, dessa forma, ser eliminada de forma sumária.

Conforme Silva (1987), as famílias poderiam, ao invés de matar os recém-nascidos com deformidades, abandonar os mesmos à margem do rio Tibres. Os escravos e os muito pobres recolhiam essas crianças para criá-las e usá-las como pedintes junto à cidade, o que poderia render bons lucros. Na Roma dos Césares, as pessoas com deformidade físicas, deficientes mentais, surdos mudos eram muitas vezes utilizadas em estabelecimentos comerciais como atrações ou para serviços simples. Alguns também eram usados em atividades de circo (SILVA, 1987).

Na Idade média, a deficiência física ou mental, a princípio, era vista como um sinal de castigo divino ou manifestação do pecado, sendo que, na Inquisição, muitas pessoas com deficiência foram queimadas sob o pretexto de estarem possuídas pelo demônio. Isso fica muito claro nas passagens da Bíblia, tal como em João, capítulo 5, versículo 14: “Depois, achou-o Jesus no templo e disse-lhe: Eis-te curado! Não torna a pecar para que não te suceda algo pior”. Da mesma forma, em João, já citado acima, quando da indagação a Jesus quanto a quem teria pecado para que o filho nascesse cego. Num segundo momento, as pessoas com deficiência passaram a ser abrigadas principalmente em instituições religiosas, onde eram cuidadas em troca de pequenos trabalhos que podiam realizar (PUHLMANN, 2008).

Durante o século XVI, são criadas na Europa algumas instituições para abrigar e cuidar de pessoas doentes e com deficiência. Em 1655, foi inventada a cadeira de rodas, pelo alemão Stephen Farfier, que representou um grande avanço na integração das pessoas com deficiência física que não podiam se locomover.

Com os avanços da medicina, surgem hospitais e outras instituições com melhores condições de atender as pessoas com deficiência. É criado em Paris, em 1784, o Instituto Nacional dos Jovens Cegos (*Institut National des Jeunes Aveugles*) (PUHLMANN, 2008).

Na contramão do movimento que buscava proteger e amparar as pessoas com deficiência, o regime nazista, através do Aktion T4 (número quatro da rua Tiergartententrasse em Berlim), criou um programa de Eutanásia destinado a eliminar as crianças com deficiência física ou mental (FREITAS, 2007).

No pós-guerra, devido ao elevado número de combatentes que retornaram a sua pátria com alguma deficiência física, desenvolve-se um grande movimento para criar centros de reabilitação que possibilitem a integração social das pessoas com deficiência. Segundo Freitas (2007), os mutilados de guerra, apesar de limitados, tinham um capital social e cultural diferenciado e uma grande capacidade de contribuir com a sociedade, através do seu trabalho. As medidas tomadas para inserir os ex-combatentes no mercado de trabalho acabaram por impulsionar as pessoas com deficiência em geral (de nascimento) a buscar espaço no mundo do trabalho. De outro lado, a verificação de que, apesar das limitações aparentes, esses empregados podiam render e ser produtivos, encorajou as empresas a ampliarem as possibilidades de contratação.

Nesse período, também se ampliam as legislações para garantir direitos às pessoas com deficiência, conforme será relatado do próximo item.

No Brasil, assim como na Europa, os registros sobre pessoas com deficiência se compõem de referências a pessoas doentes ou muito pobres. Aqueles que nasciam em condições econômicas abastadas ficavam reclusos às residências ou casas de campo, sem participar da vida social (SILVA, 1987).

Nos primórdios do Brasil, após o descobrimento, dentre as populações indígenas, poucos eram surdos, mudos, cegos ou coxos, o que leva a supor que as crianças que nasciam com deformidades eram abandonadas à própria sorte (SILVA, 1987).

A primeira instituição no Brasil imperial a se dedicar aos deficientes foi o Imperial instituto dos meninos cegos, criado por Dom Pedro II em 1854. Em 1887, foi criado o instituto dos Surdos Mudos. Em 1868, foi inaugurado o Asilo dos Inválidos da Pátria, destinado a atender os soldados mutilados em guerras ou incursões militares.

Essas considerações de ordem histórica, que de modo algum pretenderam esgotar o assunto, ao contrário, elencaram alguns fatos da história da humanidade com o intuito de contextualizar a condição das pessoas com deficiência como um fenômeno social, histórico e cultural. No próximo item, serão analisadas as produções de ordem legislativa, que foram surgindo na esteira das mudanças ocorridas na sociedade, muitas delas em decorrência das lutas e pressões por parte das pessoas com deficiência.

2.3 Legislação Internacional

A proteção legal às pessoas com deficiência por parte do Estado está presente em vários países. Conforme o MTE, em sua Cartilha sobre Inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho (2007), há, em vários países, leis que regulamentam a matéria, conforme quadro abaixo:

Quadro 2: Legislação Internacional sobre Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho

PAÍS	LEI
Alemanha	A lei alemã estabelece para as empresas com mais de 16 empregados uma cota de 6%, incentivando uma contribuição empresarial para um fundo de formação profissional de pessoas com deficiência.
Argentina	A Lei nº 25.687/98 estabelece um percentual de, no mínimo, 4% para a contratação de servidores públicos. Estendem-se, ademais, alguns incentivos para que as empresas privadas também contratem pessoas com deficiência.
Áustria	A lei federal reserva 4% das vagas para trabalhadores com deficiência nas empresas que tenham mais de 25, ou admite a contribuição para um fundo de formação profissional.
Bélgica	Existe sistema de cotas, porém, não há um percentual legal para a iniciativa privada. Este é negociado por sindicatos e representantes patronais para cada ramo da economia.
China	A cota oscila de 1,5% a 2%, dependendo da regulamentação de cada município.
Colômbia	A Lei nº 361/97 concede benefícios de isenções de tributos nacionais e taxas de importação para as empresas que tenham, no mínimo, 10% de seus trabalhadores com deficiência.

continua

continuação

PAÍS	LEI
El Salvador	A Lei de Equiparação de Oportunidades, o Decreto Legislativo nº 888, em seu art. 24, estabelece que as empresas com mais de 25 empregados devam contratar uma pessoa com deficiência.
Espanha	A Lei nº 66/97 ratificou o art. 4º do Decreto Real nº 1.451/83, o qual assegura o percentual mínimo de 2% para as empresas com mais de 50 trabalhadores fixos. Já a Lei nº 63/97 concede uma gama de incentivos fiscais, com a redução de 50% das cotas patronais da seguridade social.
Estados Unidos da América	Inexistem cotas legalmente fixadas, uma vez que as medidas afirmativas dessa natureza decorrem de decisões judiciais, desde que provada, mesmo estatisticamente, a falta de correspondência entre o número de empregados com deficiência existente em determinada empresa e aquele que se encontra na respectiva comunidade. De qualquer modo, a <i>The Americans with Disabilities Act</i> (ADA), de 1990, trata do trabalho de pessoas com deficiência, detalhando as características físicas e organizacionais que devem ser adotadas obrigatoriamente por todas as empresas para receber pessoas com deficiência como empregadas.
França	O Código do Trabalho Francês, em seu art. L323-1, reserva postos de trabalho no importe de 6% dos trabalhadores em empresas com mais de 20 empregados.
Holanda	O percentual varia de 3% a 7%, sendo este firmado por negociação coletiva, dependendo do ramo de atuação e do tamanho da empresa.
Honduras	A Lei de Promoção de Emprego de Pessoas com Deficiência, o Decreto nº 17/91, em seu art. 2º, fixa cotas obrigatórias para contratação de pessoas com deficiência por empresas públicas e privadas, na seguinte proporção: uma pessoa com deficiência, nas empresas com 20 a 40 trabalhadores; duas, nas que tenham de 50 a 74 funcionários; três, nas empresas com 75 a 99 trabalhadores; e quatro, nas empresas que tenham mais de 100 empregados.
Irlanda	A cota é de 3%, sendo aplicável somente para o setor público.
Itália	A Lei nº 68/99, no seu art. 3º, estabelece que os empregadores públicos e privados devam contratar pessoas com deficiência na proporção de 7% de seus trabalhadores, no caso de empresas com mais de 50 empregados; duas pessoas com deficiência, em empresas com 36 a 50 trabalhadores; e uma pessoa com deficiência se a empresa possuir entre 15 e 35 trabalhadores.

continua

PAÍS	LEI
Japão	A Lei de Promoção do Emprego para Portadores de Deficiência, de 1998, fixa o percentual de 1,8% para as empresas com mais de 56 empregados, havendo um fundo mantido por contribuições das empresas que não cumprem a cota. Fundo este que também custeia as empresas que a preenchem.
Nicarágua	A Lei nº 185 estabelece que as empresas contratem uma pessoa com deficiência a cada 50 trabalhadores empregados.
Panamá	A Lei nº 42/99 obriga os empregadores que possuam em seus quadros mais de 50 trabalhadores a contratar, no mínimo, 2% de trabalhadores com deficiência. O Decreto Executivo nº 88/93 estabelece incentivos em favor de empregadores que contratem pessoas com deficiência. O governo também está obrigado a empregar pessoas com deficiência em todas as suas instituições.
Peru	A Lei Geral da Pessoa com Deficiência, em seu capítulo VI, estabelece a concessão de benefícios tanto para as pessoas com deficiência quanto para as empresas que as contratem, como, por exemplo, a obtenção de créditos preferenciais e financiamentos de organismos financeiros nacionais e internacionais; preferência nos processos de licitação; e dedução da renda bruta de uma percentagem das remunerações pagas às pessoas com deficiência.
Portugal	Art. 28 da Lei nº 38/04 estabelece a cota de até 2% de trabalhadores com deficiência para a iniciativa privada e de, no mínimo, 5% para a administração pública.
Reino Unido	O <i>Disability Discrimination (DDA)</i> , de 1995, trata da questão do trabalho, vedando a discriminação de pessoas com deficiência em relação ao acesso, conservação e progresso no emprego. Estabelece, também, medidas organizacionais e físicas, para possibilitar o acesso de pessoas com deficiência. O Poder Judiciário pode fixar cotas, desde que provocado e de que se constate falta de correspondência entre o percentual de empregados com deficiência existente na empresa e no local onde a mesma se situa.
Uruguai	A Lei nº 16.095 estabelece, em seu art. 42, que 4% dos cargos vagos na esfera pública deverão ser preenchidos por pessoas com deficiência e, no art. 43, exige, para a concessão de bens ou serviços públicos a particulares, que estes contratem pessoas com deficiência, mas não estabelece qualquer percentual.
Venezuela	A Lei Orgânica do Trabalho, de 1997, fixa uma cota de uma pessoa com deficiência a cada 50 empregados.

Fonte: Adaptado pelo autor com base nos dados do MTE (2007)

Além das Leis de cada país, há diversos instrumentos emitidos por órgãos internacionais com orientações aos Estados membros tutelando os direitos das pessoas com deficiência. Pode-se citar, como exemplos, sem a pretensão de ser exaustivo, as seguintes:

Quadro 3: Instrumentos Internacionais sobre Pessoas com Deficiência

Declaração Universal dos Direitos Humanos da Assembleia Geral das Nações Unidas de 10 de setembro de 1948
Recomendação nº 99 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) de 25 de junho de 1955
Convenção nº 111 da OIT de 25 de junho de 1958
Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais da Assembleia Geral da ONU de 19 de dezembro de 1996
Declaração dos Direitos do Deficiente Mental da Assembleia Geral das Nações Unidas de 20 de setembro de 1971
Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes da Organização das Nações Unidas (ONU) de 09 de dezembro de 1975
Programa de Ação Mundial relativo às Pessoas com Deficiência da Assembleia Geral das Nações Unidas de 03 de dezembro de 1982
Convenção 159 da OIT de 1º de junho de 1983
Convenção interamericana para eliminação de todas as formas de discriminação contra as pessoas com Deficiência da Organização dos Estados Americanos (OEA) de 26 de maio de 1999
Convenção Internacional sobre os direitos das Pessoas com Deficiência da Assembleia Geral das Nações Unidas de 06 de dezembro de 2006

Fonte: Elaborado pelo autor

Todos esses instrumentos têm em seu texto previsões para proteger e garantir direitos às pessoas com deficiência, demonstrando a relevância do tema em nível mundial. De todos, vale ressaltar a Convenção Internacional sobre os direitos das pessoas com deficiência de 2006, que teve uma importância muito grande ao sedimentar os conceitos sobre a deficiência e serviu de inspiração para muitas legislações no mundo, inclusive no Brasil. Em seu artigo primeiro, a Convenção traz a definição de pessoa com deficiência, sendo aquela que tem impedimentos de natureza física, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade com as demais pessoas.

Importante referir que essa definição muda o foco das limitações da pessoa com deficiência para as barreiras existentes. É inserido o elemento “barreiras”, que desloca da pessoa com deficiência à centralidade da inclusão, ou seja, a deficiência

não está na pessoa e sim no meio que não possibilita a ela o acesso em condições iguais aos demais. Na definição anterior, de 1975, havia a seguinte formatação:

O termo "pessoas deficientes" refere-se a qualquer pessoa incapaz de assegurar por si mesma, total ou parcialmente, as necessidades de uma vida individual ou social normal, em decorrência de uma deficiência, congênita ou não, em suas capacidades físicas ou mentais (ONU, 1975, não paginado).

Assim, o que impede a pessoa com deficiência de ter uma vida normal são as diversas barreiras (arquitetônica, cultural, atitudinal, comunicativa) (GARCIA, 2010) e não a sua condição pessoal. Segundo Santos (2016, p.3009):

Esse conceito é a afirmação da deficiência no arcabouço dos direitos humanos não mais como um atributo individual, imutável e morfo-biológico, mas que resulta das interações entre um corpo com uma condição de saúde específica e as diversas barreiras ambientais e atitudinais. Assim, as barreiras são elementos centrais para a caracterização da deficiência na nova perspectiva.

O Brasil também produziu textos legais que visam proteger as pessoas com deficiência, muitas delas, originadas das regras internacionais já citadas. No próximo item, analisa-se a evolução da legislação brasileira na tutela das pessoas com deficiência.

2.4 Legislação Brasileira

No Brasil, a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho ganha espaço e passa a pautar as agendas das empresas a partir da Lei 8.213 de 1991, que, em seu artigo 93, estabeleceu a obrigatoriedade de as empresas contratarem pessoas com deficiência.

A referida Lei data do ano de 1991, porém a legislação brasileira já tratou da proteção às pessoas com deficiência na Constituição dos Estados Unidos do Brasil de 1934, em seu artigo 138, 53 anos antes. Tal artigo atribuía à União, Estados e Municípios o dever de assegurar amparo aos desvalidos, propiciando serviços especializados para auxiliar as pessoas com deficiência.

Art 138 – Incumbe à União, aos Estados e aos Municípios, nos termos das leis respectivas:

Assegurar amparo aos desvalidos, criando serviços especializados e animando os serviços sociais, cuja orientação procurarão coordenar;

Estimular a educação eugênica;

[...]

e) proteger a juventude contra toda a exploração, bem como contra o abandono físico, moral e intelectual;

[...]

g) cuidar da higiene mental e incentivar a luta contra os venenos sociais (BRASIL, 1934, p.32).

O artigo 121 do mesmo diploma legal, em sua alínea “h”, instituiu a previdência para os casos de invalidez, uma vez que estes poderiam ocorrer em consequência de acidentes que reduzissem a capacidade laborativa do trabalhador.

Art 121 – A lei promoverá o amparo da produção e estabelecerá condições de trabalho, na cidade e nos campos, tendo em vista a proteção social do trabalhador e os interesses econômicos do País.

§ 1º A legislação do trabalho observará os seguintes preceitos, além de outros que colimem melhorar as condições do trabalhador:

[...]

h) assistência médica e sanitária ao trabalhador e à gestante, assegurado a esta descanso antes e depois do parto, sem prejuízo do salário e do emprego, e instituição de previdência, mediante contribuição igual da União, do empregador e do empregado, a favor da velhice, **da invalidez**, da maternidade e nos casos de acidente de trabalho ou de morte;

[...]. (BRASIL, 1934, p.30, grifo nosso).

Nova evolução veio com a Emenda Constitucional 12 de 1978, que assegurou aos deficientes o direito de melhoria de sua condição social e econômica mediante educação especial e gratuita, assistência, reabilitação e reinserção na vida econômica e social, proibição de discriminação, inclusive quanto à admissão ao trabalho ou ao serviço público e a salários e possibilidade de acesso aos logradouros públicos.

Artigo único – É assegurado aos deficientes a melhoria de sua condição social e econômica especialmente mediante:

I – educação especial e gratuita;

II – assistência, reabilitação e reinserção na vida econômica e social do país;

III – proibição de discriminação, inclusive quanto à admissão ao trabalho ou ao serviço público e a salários;

IV – possibilidades de acesso e logradouros públicos (BRASIL, 1978, p.1).

A Constituição Federal de 1988 foi marcada por conquistas nos direitos sociais como saúde, educação, moradia, trabalho, previdência social, dentre outros.

Segundo Tokunaga (2009), uma das principais alterações implementadas pela Constituição Federal (CF) de 1988 foi mudar o paradigma assistencialista vigente para um modelo de inserção baseado no acesso a transporte, educação e trabalho.

O artigo 7º, inciso XXXI da CF de 1988, foi explícito ao enunciar a proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão para trabalhadores portadores de deficiência.

Art. 7º - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

XXXI – proibição de qualquer discriminação no tocante ao salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência (BRASIL, 1988, p.7).

Em seu artigo 23, a CF de 1988 estabeleceu como competência comum da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos municípios o cuidado com a saúde e assistência pública e proteção e garantias das pessoas portadoras de deficiência. Na mesma linha, o artigo 24 define como concorrente entre os entes federativos a competência para legislar sobre a proteção e integração social das pessoas portadoras de deficiência. Esses dois artigos demonstram a importância atribuída à temática da pessoa com deficiência no âmbito nacional.

O artigo 208 do texto constitucional indica que a educação, como dever do Estado, será garantida através do “[...] atendimento educacional especializado aos portadores de deficiência, preferencialmente na rede regular de ensino” (BRASIL, 1998, p.88). Esse artigo é de fundamental importância para a inclusão das pessoas com deficiência, pois, se cumprido, garante a elas chegarem ao mercado de trabalho com condições de preencher os requisitos de formação; alcançando, dessa forma, melhores empregos.

O artigo 227 do texto constitucional garante às pessoas com deficiência a livre locomoção na medida que orienta para a necessidade de construção de logradouros e veículos de transporte público que atendam as pessoas com deficiência

A Lei 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispôs sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa portadora de Deficiência (Corde). Essa lei instituiu a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, bem como disciplinou a atuação do Ministério Público e definiu situações como crimes. Essa lei, em seu artigo 17, definiu a inclusão no censo demográfico de 1990 e subsequentes de questões concernentes à problemática da pessoa com deficiência, objetivando o conhecimento atualizado do número de pessoas portadoras de deficiências no País.

Finalmente, em 1991, com a promulgação da Lei 8.213 de 1991, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social, surge a primeira norma que traz um mandamento objetivo quanto ao trabalho: a obrigatoriedade de contratação de pessoas com deficiência para compor o quadro de empregados das empresas. O artigo 93 da referida Lei estipulou que toda a empresa com mais de 100 (cem) empregados **está obrigada** a preencher de dois a cinco por cento de seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência. O percentual de pessoas com deficiência está diretamente ligado ao número de empregados, sendo que, para empresas com até 200 empregados, o percentual de pessoas com deficiência deve ser de 2% e, para empresas com mais de 1000 empregados, o percentual é de 5%. O referido artigo (BRASIL, 1991, p.39) prevê:

Art. 93 – A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

I – até 200 empregados	2%
II – de 201 a 500 empregados	3%
III – de 501 a 1.000	4%
IV – de 1001 em diante	5%

A Lei 8.213 de 1991 ficou por vários anos sem surtir qualquer efeito em vista da falta de regulamentação. Segundo Ribeiro e Carneiro (2009, p.546), “[...] a necessidade de regulamentação de vários aspectos da legislação que instituiu o sistema bloqueou sua aplicação por quase uma década”. Essa regulamentação veio em 1999 por meio do Decreto nº 3.298 que também operacionalizou a norma legal.

Em seu artigo 4º, o Decreto nº 3.298 categorizou os tipos de deficiência, quais sejam:

Quadro 4: Tipos de Deficiência

Deficiência física	Alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções.
Deficiência auditiva	Perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, auferida por audiograma nas frequências de 500HZ, 1.000HZ, 2.000HZ E 3.000HZ.
Deficiência visual	Cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida de campo visual em ambos os olhos seja igual ou menor que 60°; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores.
Deficiência mental	Funcionalidade intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como: comunicação, cuidado pessoal, habilidades sociais, utilização de recursos da comunidade, saúde e segurança, habilidades acadêmicas, lazer e trabalho.
Deficiência múltipla	Associação de duas ou mais deficiências.

Fonte: Elaborado pelo autor com base no Decreto 3.298 de 1999

Conforme o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE, 2007, p.21), “[...] pessoas reabilitadas, por sua vez, são aquelas que se submeteram a programas oficiais de recuperação da atividade laboral, perdida em decorrência de infortúnio”. Importante salientar que a certificação de reabilitação é fornecida pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) ou órgão que exerça função por ele delegada.

Com base no Decreto mencionado, iniciou-se a fiscalização junto às empresas, o que acarretou uma corrida em busca de pessoas com deficiência. Essa fiscalização ficou a cargo do Ministério do Trabalho e Emprego, conforme § 6º do artigo 36 do referido Decreto.

No âmbito do Rio Grande do Sul, os auditores do Ministério do Trabalho, além das ações de fiscalização direta junto às empresas, promovem eventos que visam facilitar o processo de inclusão nas empresas. Uma das medidas que busca

aproximar empregadores e trabalhadores com deficiência e promover a inserção desse público no mercado de trabalho é realizada em parceria com a Fundação Gaúcha do Trabalho e Ação Social (FGTAS), através das agências FGTAS/Sine. O chamado dia “D”, ou Dia Nacional de Contratação das Pessoas com Deficiência tem atividades que vão desde entrevistas e seleções de emprego exclusivas para trabalhadores com deficiência e reabilitados do INSS, até atividades de orientação profissional e previdenciária.

Para Xavier de França et al. (2008), as pessoas com deficiência alcançaram grandes conquistas após a edição do Decreto 3.298, principalmente no acesso à educação e mercado de trabalho, com redução do estigma imposto a essas pessoas.

Importante referir a criação, em 1993, através da Lei 8.742 (Lei Orgânica da Assistência Social - LOAS), do Benefício de Prestação Continuada (BPC), que garante à pessoa com deficiência uma renda mensal de um salário mínimo. Para fazer jus a esse benefício, a pessoa com deficiência tem que comprovar que não possui meios para prover sua subsistência e tampouco tê-la provida pela família. A lei institui como parâmetro que a renda per capita da família não pode ser superior a $\frac{1}{4}$ do salário mínimo. Para Pereira (2017), a análise da renda familiar deve ser feita de maneira ampla, pois somente o critério de renda per capita não é capaz de medir a miserabilidade do pleiteante ao benefício. Por muito tempo, o BPC foi uma barreira para as pessoas com deficiência chegarem ao mercado de trabalho. Isso porque ao terem um contrato de trabalho, cessava o recebimento do benefício. Muitas famílias preferiam não inserir as pessoas com deficiência na atividade laborativa com medo de que essa não desse certo e acabasse sem receber nada. Outra causa era muitas vezes a baixa remuneração ou carga horária oferecida, que ficava aquém do benefício recebido. Em suma, as famílias e as próprias pessoas com deficiência não queriam arriscar um trabalho, em detrimento do salário mínimo recebido sem ter que sair de casa (NASCIMENTO; BAHIA; CUNHA, 2007). Visando alterar esse cenário, em 2011, a LOAS sofreu um ajuste, sendo que em caso de extinção da relação de emprego e após o recebimento do seguro desemprego, persistindo a inatividade da pessoa com deficiência, pode ser requerida a continuidade do pagamento do BPC, sem a necessidade de realização de nova perícia. Essa mudança possibilitou e encorajou muitas pessoas com deficiência a buscarem colocações no mercado de trabalho, sem o temor de ficarem desamparadas em caso de desemprego.

Em 2013, foi promulgada a Lei complementar 142, que regulamentou o § 1º do artigo 201 da constituição Federal. Tal lei definiu as regras específicas para a aposentadoria das pessoas com deficiência. De forma resumida, instituiu a aposentadoria pelo regime geral da previdência social, desde que cumpridos os demais requisitos, conforme segue:

Quadro 5: Tempo de Contribuição para Aposentadoria de Pessoas com Deficiência

Deficiência	Homem	Mulher
Grave	25 anos de contribuição	20 anos de contribuição
Moderada	29 anos de contribuição	24 anos de contribuição
Leve	33 anos de contribuição	28 anos de contribuição

Fonte: Elaborado pelo autor com base na Lei complementar 142 de 2013 (BRASIL, 2013)

Com relação à aposentadoria por idade, independentemente do tipo de deficiência, fica assegurada a aposentadoria aos 55 anos para a mulher e aos 60 para o homem, desde que comprovado o tempo mínimo de contribuição de 15 anos e a existência da deficiência em igual período.

Ainda é possível ressaltar que, para as pessoas com deficiência, somente incidirá o fator previdenciário, caso resulte em renda mensal mais elevada para o beneficiário.

Pode-se afirmar que essas regras são muito benéficas às pessoas com deficiência, representando uma conquista importante no campo previdenciário.

Seguindo nessa caminhada, surge em 2015 a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, também conhecida como Estatuto da Pessoa com Deficiência, sob o número 12.146. Como o nome sugere, essa lei trata dos mais variados aspectos ligados à inclusão de pessoas com deficiência, desde a educação, saúde, transporte, habitação e trabalho. Quanto ao interesse do presente estudo, a Lei traz alguns conceitos importantes para a compreensão do fenômeno da inclusão, em especial, o de pessoa com deficiência:

Art. 2º Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas. (BRASIL, 2015, p. 20).

Essa definição é cópia daquela adotada pela Convenção de direitos das pessoas com deficiência da ONU, o que, como já referido, mudou a perspectiva da análise da deficiência, antes centrada na pessoa para a análise também das barreiras. O Estatuto da Pessoa com Deficiência foi bastante específico no que diz respeito à definição de barreira. O inciso IV do artigo 3º conceitua barreira:

[...] como qualquer entrave, obstáculo atitude ou comportamento que limite ou impeça a participação social da pessoa, bem como o gozo, a fruição e o exercício de seus direitos à acessibilidade, à liberdade de movimento e de expressão, à comunicação, ao acesso à informação, à compreensão, à circulação com segurança, entre outros, classificadas em:

- a) Barreiras urbanísticas: as existentes nas vias e nos espaços públicos e privados aberto ao público ou de uso coletivo;
- b) Barreiras arquitetônicas: as existentes nos edifícios públicos e privados abertos ao público ou de uso coletivo;
- c) Barreiras nos transportes: as existentes nos sistemas e meios de transporte;
- d) Barreiras nas comunicações e na informação: qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que dificulte ou impossibilite a expressão ou o reconhecimento de mensagens e de informações por intermédio de sistemas de comunicação e de tecnologia da informação;
- e) Barreiras atitudinais: atitudes ou comportamentos que impeçam ou prejudiquem a participação social da pessoa com deficiência em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas;
- f) Barreiras tecnológicas: as que dificultam ou impedem o acesso da pessoa às tecnologias. (BRASIL, 2015, p. 20-21).

Ligado diretamente a esse assunto, tem-se a Norma Brasileira 9050 de 2015 (BRASIL, 2015) que tem por escopo estabelecer critérios e parâmetros a serem observados em projetos, construções, instalações e adaptações no meio urbano e rural e de edificações às condições de acessibilidade.

O Estatuto da pessoa com deficiência, em seus artigos 34,35,37 e 38, trata especificamente da questão do direito ao trabalho e da inclusão das pessoas com deficiência no trabalho.

O artigo 98 da referida Lei prevê como **crime punível com reclusão** de dois a cinco anos e multa, para quem:

I – recusar, cobrar valores adicionais, suspender, procrastinar, cancelar ou fazer cessar inscrição de aluno em estabelecimento de ensino de qualquer curso ou grau, público ou privado, em razão de sua deficiência;

[...]

III - *negar ou obstar emprego, trabalho ou promoção à pessoa em razão da sua deficiência.* [...] (BRASIL, 2015, p. 65, grifo nosso).

Do ponto de vista da inclusão nas instituições de ensino e nas empresas em geral, além da multa, os responsáveis estão sujeitos a um processo criminal que pode culminar em restrição de liberdade. Isso demonstra o quanto o tema é caro para a sociedade e desponta como um desafio para os gestores responsáveis por implementar o cumprimento da legislação em suas empresas.

Apesar de aumentar o número de contratações, a reserva de vagas imposta pela legislação não é suficiente para assegurar oportunidades efetivas às pessoas com deficiência (RIBEIRO; CARNEIRO, 2009).

Importante salientar que, conforme acima relatado, há no Brasil uma extensa legislação protetiva aos interesses das pessoas com deficiência, tanto no âmbito constitucional, quanto no âmbito das leis ordinárias. Para Braga e Schumacher (2013), a simples existência da lei não garante sua aplicabilidade ou pode garantir a solução do problema por conter um mandamento coercitivo. Em se tratando da legislação inclusiva, tem-se como destinatários o poder público e a coletividade (pessoas com deficiência, empresas, escolas); suscitando, dessa forma, mudanças nas relações sociais.

A seguir, apresenta-se um quadro resumo da legislação brasileira analisada.

Quadro 6: Legislação Brasileira Analisada

Ano	Norma	Assunto
1934	Artigo 138 da CF	Amparo aos desvalidos.
1934	Artigo 121 da CF	Previdência para os inválidos.
1978	Emenda Constitucional nº 12	Melhoria nas condições sociais e econômicas dos deficientes.
1988	Artigo 7º, XXXI da CF	Proibição de discriminação no trabalho
1988	Artigo 23 da CF	Competência comum para o cuidado da saúde, assistência pública e proteção às pessoas com deficiência.
1988	Artigo 24 da CF	Competência concorrente para legislar sobre proteção e integração social das pessoas com deficiência.
1988	Artigo 208 da CF	Atendimento educacional especializado para as pessoas com deficiência.

continua

continuação

Ano	Norma	Assunto
1988	Artigo 227 da CF	Livre locomoção das pessoas com deficiência.
1889	Lei 7.853	Apoio às pessoas com deficiência, integração social e criação do Corde.
1991	Lei 8213	Instituiu cotas para as empresas com mais de 100 empregados.
1993	Lei 8.742	Instituiu o Benefício de Prestação Continuada
1999	Decreto 3.298	Regulamentou a Lei 8213 de 1991.
2013	Lei complementar 142	Aposentadoria das pessoas com deficiência.
2015	Lei 12.146	Estatuto da pessoa com deficiência.
2015	NBR9050	Trata da acessibilidade nas edificações.

Fonte: Elaborado pelo autor

As leis que versam sobre reserva de vagas para as pessoas com deficiência são aplicáveis a todos os segmentos da economia, desde que preenchido o requisito de ter mais de 100 empregados. Nesse sentido, para a aplicação da norma, não são analisadas as características das atividades desempenhadas pela empresa ou as condições em que os empregados atuam (sujeitos a ambientes insalubres, perigosos, etc). Esse efeito “*erga omnes*” acaba impondo a alguns segmentos maior dificuldade para se adequar. O campo de pesquisa do presente trabalho será as IES Comunitárias da Região Metropolitana de Porto Alegre - RS, que representam um segmento específico da economia, como será apresentado no próximo item.

2.5 IES Comunitárias do RS

Inicialmente, faz-se necessário caracterizar o segmento que será objeto desta pesquisa. No Brasil, as Instituições de Ensino Superior (IES) podem ser públicas ou privadas. As públicas são mantidas pelo Poder Público, podendo ser Federal, Estadual ou Municipal, não havendo cobrança de mensalidade dos alunos. As IES privadas, por sua vez, são administradas por pessoas físicas ou jurídicas de direito privado, com ou sem finalidade de obter lucro. As instituições sem fins lucrativos podem ser comunitárias, confessionais ou filantrópicas.

Todas as IES, tanto públicas quanto privadas, são supervisionadas pelo Ministério da Educação e Cultura. A regulamentação legal das Instituições de Ensino superior está contida na Lei 9.394 de 1996, ou como é conhecida Lei de Diretrizes e Bases da Educação (LDB). Quanto à classificação acadêmico-administrativa, as IES podem receber denominações diversas. Por uma questão de escolha, adotar-se-ão as denominações utilizadas pelo Ministério das Relações Exteriores, conforme quadro abaixo:

Quadro 7: Classificação Acadêmico-Administrativa das IES

Universidade	Trata-se de instituição acadêmica pluridisciplinar que conta com produção intelectual institucionalizada, além de apresentar requisitos mínimos de titulação acadêmica (um terço de mestres e doutores) e carga de trabalho do corpo docente (um terço em regime integral). É autônoma para criar cursos e sedes acadêmicas e administrativas, expedir diplomas, fixar currículos e número de vagas, firmar contratos, acordos e convênios, entre outras ações, respeitadas as legislações vigentes e a norma constitucional.
Centro Universitário	Instituição pluricurricular, que abrange uma ou mais áreas do conhecimento. É semelhante à Universidade em termos de estrutura, mas não está definido na Lei de Diretrizes e Bases e não apresenta o requisito da pesquisa institucionalizada.
Faculdade	A Faculdade tem duas conotações. A primeira é a de uma Instituição de Ensino Superior que não apresenta autonomia para conferir títulos e diplomas, os quais devem ser registrados por uma Universidade. Além disso, não tem a função de promover a pós-graduação. O segundo sentido é aplicado para se referir a unidades orgânicas de uma Universidade. Ex.: Faculdade de Direito da Universidade Federal de Pernambuco.
Institutos Federais	São unidades voltadas à formação técnica, com capacitação profissional em áreas diversas. Oferecem ensino médio integrado ao ensino técnico, cursos técnicos, cursos superiores de tecnologia, licenciaturas e pós-graduação. A denominação remonta à Lei 11.892/08, que renomeou os Centros Federais de Educação Profissional e Tecnológica (Cefets) e as Escolas Técnicas.

Fonte: Adaptado pelo autor com base nas definições do Itamaraty (BRASIL, 2018)

Como o objeto do presente estudo são as IES Comunitárias, cumpre citar a Lei 12.881 de 12 de novembro de 2013, que dispõe sobre a definição, qualificação, prerrogativas e finalidade das Instituições comunitárias de Educação Superior –

ICES, disciplina o Termo de Parceria e dá outras providências. O artigo 1º da referida Lei identifica os requisitos para que uma IES seja considerada comunitária, conforme segue:

Art. 1º As Instituições Comunitárias de Educação Superior são organizações da sociedade civil brasileira que possuem, cumulativamente, as seguintes características:

I - estão constituídas na forma de associação ou fundação, com personalidade jurídica de direito privado, inclusive as instituídas pelo poder público;

II - patrimônio pertencente a entidades da sociedade civil e/ou poder público;

III - sem fins lucrativos, assim entendidas as que observam, cumulativamente, os seguintes requisitos:

a) não distribuem qualquer parcela de seu patrimônio ou de suas rendas, a qualquer título;

b) aplicam integralmente no País os seus recursos na manutenção dos seus objetivos institucionais;

c) mantêm escrituração de suas receitas e despesas em livros revestidos de formalidades capazes de assegurar sua exatidão;

IV - transparência administrativa, nos termos dos arts. 3º e 4º;

V - destinação do patrimônio, em caso de extinção, a uma instituição pública ou congênera.

§ 1º A outorga da qualificação de Instituição Comunitária de Educação Superior é ato vinculado ao cumprimento dos requisitos instituídos por esta Lei.

§ 2º Às Instituições Comunitárias de Educação Superior é facultada a qualificação de entidade de interesse social e de utilidade pública mediante o preenchimento dos respectivos requisitos legais.

§ 3º As Instituições Comunitárias de Educação Superior ofertarão serviços gratuitos à população, proporcionais aos recursos obtidos do poder público, conforme previsto em instrumento específico.

§ 4º As Instituições Comunitárias de Educação Superior institucionalizarão programas permanentes de extensão e ação comunitária voltados à formação e desenvolvimento dos alunos e ao desenvolvimento da sociedade (BRASIL, 2013, p.1).

Zanin (2015) destaca alguns aspectos importantes dessas instituições, que decorrem do texto legal. Em primeiro lugar, a questão ligada ao patrimônio, sendo que o mesmo não pode em nenhuma hipótese ser apropriado pela iniciativa privada. Em caso de extinção da IES Comunitária, seu patrimônio deve ser transferido à entidade congênera ou ao poder público. Em segundo lugar, a inexistência de finalidade de lucro, que está alinhada com o primeiro aspecto patrimonial. Os valores recebidos não são distribuídos e sim investidos na própria atividade. O terceiro aspecto está ligado à transparência administrativa, nos termos dos artigos 3º e 4º da referida lei.

Pode-se notar que a atividade exercida pelas IES Comunitárias sofre um alto grau de regulação por parte do Estado, pois a educação é de interesse público.

Conforme os dados do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisa Educacionais Anísio Teixeira (INEP), em 2016, no Brasil estavam em atividade 2.407 IES, sendo 2.111 privadas e 296 públicas. Quanto às organizações acadêmicas, estas se dividiam em 197 Universidades, 166 Centros Universitários, 2004 Faculdades e 40 Institutos Federais. Olhando para o Rio Grande do Sul, têm-se os números apontados no quadro abaixo:

Quadro 8: Distribuição das IES no RS - 2016

	Universidades	Centros Universitários	Faculdades	Institutos Federais	Total
Quantidade	19	8	92	3	122
Públicas	7			3	10
Privadas	12	8	92		112

Fonte: Elaborado pelo autor com base no INEP (2016)

O assunto inclusão de pessoas com deficiência chega à porta da IES em dois aspectos distintos: **pela inclusão de estudantes com deficiência e pela inclusão de empregados com deficiência**. Pode-se dizer que, em relação às IES essas duas facetas da inclusão têm uma relação direta de causalidade. Enquanto instituições formadoras de profissionais das mais diversas áreas, as Universidades fornecem mão de obra qualificada para o mercado e também absorvem profissionais para seus quadros, tanto administrativos quanto acadêmicos, em especial, o segundo.

Tanto essa relação é relevante que, em que pese não ser o tema do presente estudo, faz-se necessário abordar, mesmo que de forma breve, a questão da inclusão das pessoas com deficiência na Educação e em especial na Educação Superior. Essa abordagem será tema do próximo subcapítulo.

2.6 Inclusão de Pessoas com Deficiência no Ensino

Como já referido, é necessário abordar a temática da inclusão de pessoas com deficiência na educação, uma vez que quase a metade dos empregados das IES são docentes, o que requer como requisito uma formação acadêmica robusta.

Segundo Orlando e Caiado (2014), poucas são as pessoas com deficiência que conseguem chegar ao ensino superior e menos ainda aquelas que alcançam pós-graduação *stricto sensu* e conseqüentemente a docência no ensino superior. Essa dificuldade está diretamente ligada aos fatores já relatados anteriormente no que diz respeito ao processo histórico de segregação das pessoas com deficiência.

Do ponto de vista legislativo, a pessoa com deficiência tem seu direito à educação devidamente tutelado desde a CF de 1988. Em seu artigo 205, é consagrada a educação como o direito de todos e dever do Estado. O artigo 206 traz os princípios pelo quais o ensino será ministrado, sendo que o inciso I consagra a igualdade de acesso e permanência na escola. O artigo 208, por sua vez, garante o “[...] atendimento educacional especializado aos portadores de deficiência, preferencialmente na rede regular de ensino” (BRASIL, 1988, p.88).

A Lei de Diretrizes e Bases da educação também elegeu a igualdade de acesso e permanência na escola como um princípio norteador, em seu artigo 3º, inciso I. Os artigos 54 a 60 tratam da educação especial, destinada às pessoas com deficiência, sendo que o artigo 60 dispõe sobre a inclusão dos alunos na rede pública regular.

O Estatuto da Pessoa com Deficiência também traz em suas regulações a educação nos artigos 27 a 30.

Essas foram apenas algumas referências para demonstrar que existem garantias legais de acesso à educação. Torna-se importante salientar que, apesar da quantidade e da qualidade das produções legislativas existentes, muitas vezes, essas não são postas em prática (CASTRO, 2011).

Para Wellichan e Souza (2017), é urgente a necessidade de reconfiguração do Ensino Superior, em termos estruturais, físicos e, principalmente, na área pedagógica e de gestão, para que possa haver o acesso universal das pessoas com deficiência à educação.

Pivetta et al. (2016) afirmam que a sociedade precisa compreender que, além de políticas públicas, ajustes arquitetônicos e contratação de profissionais

especializados, pouco se conseguirá sem que as pessoas tenham boa vontade para encarar os desafios de inclusão no Ensino Superior.

Em estudo analisando alunos com deficiência nas IES Comunitárias do RS filiadas ao COMUNG, Thoma (2006, p.16) relata que:

Mudam-se as leis e os códigos e símbolos escolares, reconstroem-se os contextos urbanos etc, mas as representações de inferioridade e impossibilidade daqueles nomeados e narrados como patológicos, anormais, à corrigir seguem cristalizadas, constituídas de narrativas que falam quase que exclusivamente sobre aquilo que falta a 'eles' para serem como 'nós'.

Em trabalho que analisou 13 Universidades públicas no Brasil, Castro (2011, p.227) concluiu que:

Assim, uma educação superior que prime pela presença de todos os alunos na universidade carece de investimentos em ações, em materiais adequados, em qualificação docente, em adequação arquitetônica, mas principalmente, investimentos em ações que combatam atitudes inadequadas e preconceituosas.

Conforme sugerem as pesquisas referidas, existe nas IES uma barreira atitudinal muito forte, tanto do corpo docente quanto da gestão e dos alunos, que necessita ser transposta.

Considerando os dados do INEP (2016), tem-se a seguinte distribuição de alunos matriculados nos cursos de graduação presencial e a distância nas IES em nível nacional.

Quadro 9: Distribuição de Alunos nas IES – 2016

Alunos	Brasil	RS	COMUNG
Total	8.048.701	494.154	170.305
Alunos PCDs	35.891	2.625	666
Alunos não PCDs	8.012.810	491.529	169.639
Percentual de PCDS	0,45%	0,53%	0,39%

Fonte: Elaborado pelo autor com base nos dados do INEP (2016)

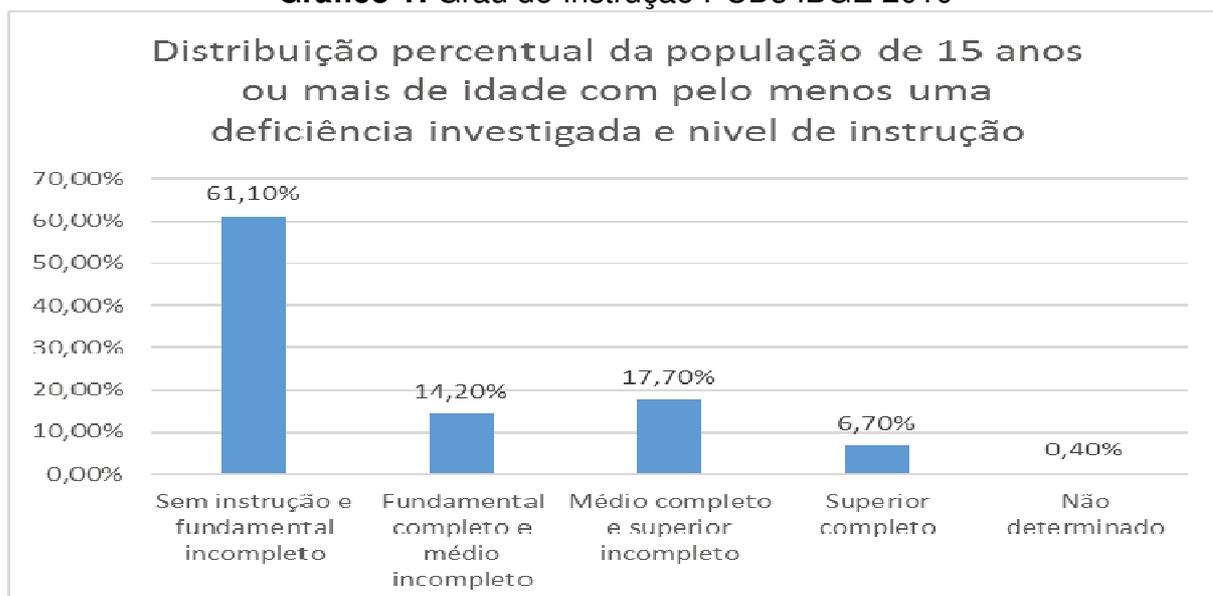
Segundo o Quadro 9, com dados de inclusão de alunos, a região Sul está com um índice de 0,53% de alunos com deficiência maior que o nacional.

Analisando as IES do COMUNG, tem-se um índice de 0,39%, que fica abaixo do nível nacional que é de 0,45%.

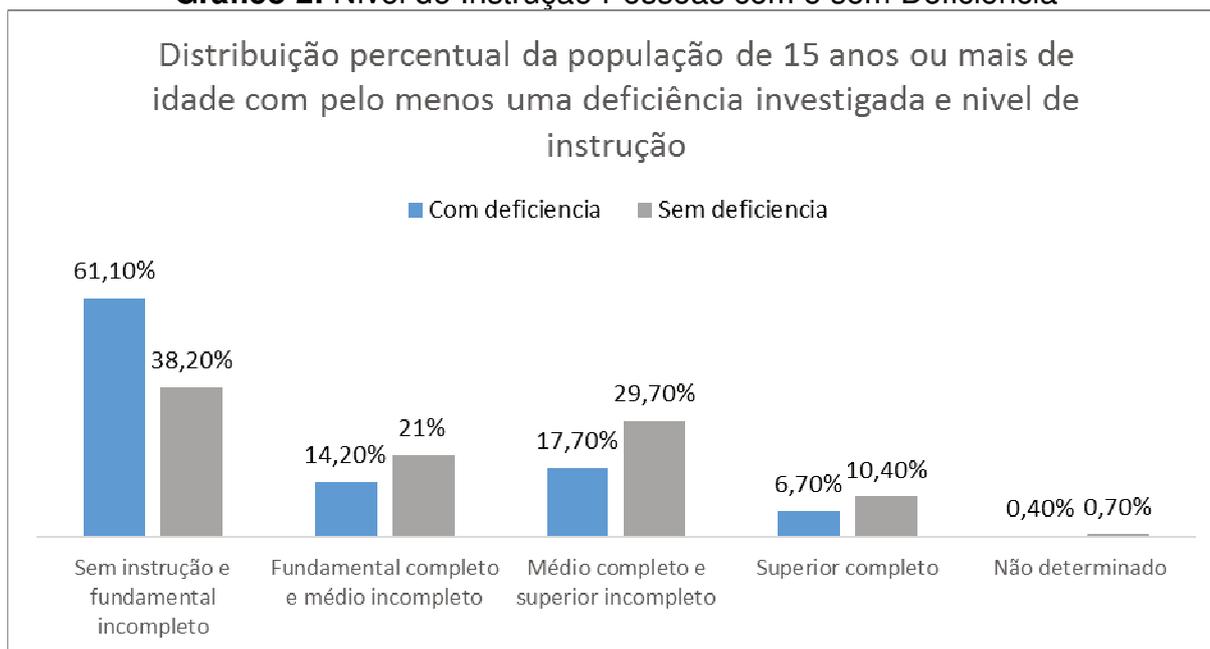
Conforme quadro acima, olhando para o cenário do Ensino Superior no Brasil, apenas 0,45% dos estudantes são pessoas com deficiência. Esse dado, infelizmente parece não evoluir com passar dos anos. No último censo do IBGE de 2010, ao analisar o Nível de Instrução, apenas 6,7% das pessoas com deficiência possuíam ensino superior completo. Note-se que o dado se restringe apenas à informação de ensino superior, não especializando aqueles que por ventura tinham pós-graduação (mestrados e doutorados).

Os dois gráficos abaixo apresentam a distribuição percentual do nível de instrução das pessoas com e sem deficiência no Brasil, considerando a população acima de 15 anos.

Gráfico 1: Grau de Instrução PCDs IBGE 2010



Fonte: IBGE (2010, p.17)

Gráfico 2: Nível de Instrução Pessoas com e sem Deficiência

Fonte: IBGE (2010, p.17)

Conforme Krebs (2015), ao analisar a inclusão de alunos surdos nos Institutos Federais (IFs), em 2014, das 343.281 vagas disponibilizadas pelas Instituições Federais de Ensino Superior, apenas 5.660 alunos surdos ingressaram no ensino superior, incluindo instituições públicas e privadas. Mesmo tratando de apenas uma parcela das pessoas com deficiência, esse dado corrobora o fato de que poucas pessoas com deficiência conseguem chegar ao Ensino Superior. Cabe salientar, ainda, a discussão proposta pela autora quanto ao papel dos IFs na conclusão com êxito desses estudantes, que seria não apenas concluir o curso, mas também ingressar no mundo do trabalho. Isso pode ser aplicado para qualquer Instituição de Ensino Superior, ou seja, podem não só formar estudantes com deficiência, mas também facilitar o acesso desses às empresas que necessitam de mão de obra qualificada.

Fazendo uma distinção entre as IES públicas e privadas, tem-se que os alunos com deficiência representam 0,73% do total nas IES públicas. Esse índice cai para 0,35% nas IES privadas conforme quadro abaixo:

Quadro 10: Distribuição de Alunos entre IES Pública e Privada

Alunos	IES Pública	IES Privada
Total	1.999.078	6.058.623
Alunos PCDs	14.558	21.333
Alunos não PCDs	1.975.520	6.037.290
	0,73%	0,35%

Fonte: Elaborado pelo autor com base nos dados do INEP (2016)

A escolaridade tem um peso fundamental na conquista e manutenção de emprego, conforme constatado na Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) de 2016 que trouxe dentre outras conclusões a seguinte:

Todas as faixas de escolaridade apresentaram retração no estoque de empregos, com maior intensidade sobre os empregados com até o ensino fundamental incompleto (-11,5%) e com o ensino fundamental completo (-8,6%). A exceção foram os empregados com ensino superior completo, com expansão de 1,5%. No longo prazo, verifica-se tendência de elevação da escolaridade da força de trabalho, com destaque para a ampliação de trabalhadores com ensino superior (completo ou incompleto) entre 2010/16 (de 20,6% para 25,3%) (RAIS, 2017, p.24).

Conforme demonstram os números apresentados, o índice de pessoas com deficiência que conseguem acessar a rede de ensino é muito baixa. Essa falta de formação acadêmica acaba por diminuir as chances de inserção no mercado de trabalho, colocando-se como uma barreira concreta na busca da inclusão profissional. Considerando que, em média, 45% dos empregados da IES são docentes, o que exige uma extensa formação acadêmica, pode-se vislumbrar que há um déficit de mão de obra para esse segmento. Novamente, reitera-se a importância de abordar esse tema, pois tem ligação direta com o próximo item que diz respeito à inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

2.7 Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho

O trabalho é uma das atividades mais relevantes na vida das pessoas. Além de ser a fonte de renda para garantir a subsistência, tem um caráter de integração social, propósito individual e coletivo. Além disso, o trabalho pode garantir um meio de inserção na sociedade, garantindo acesso à formação, lazer, cultura e por que não dizer de uma realização plena enquanto ser humano. Para Lima et al. (2013), a

inserção no mercado de trabalho é uma possibilidade de inserção social, em razão das relações travadas no ambiente de trabalho e fora deste, dando visibilidade e objetivando o reconhecimento dos demais; gerando, dessa forma, ganhos não só financeiros, mas também de ordem psicológica. No mesmo sentido, Vieira, Vieira e Francischetti (2015, p.353) defendem que:

A psicodinâmica do trabalho indica que este não é redutível a uma atividade de produção no mundo objetivo, mas carrega a oportunidade de transformar o sujeito, pois gera a possibilidade de inserção social nas relações interpessoais, que levam ao reconhecimento dos outros e pelos outros e ao aprimoramento da subjetividade.

Para as pessoas com deficiência, o trabalho se apresenta como a forma de romper com o mito de improdutividade no trabalho e de dependência da família. Estar inserido no espaço laborativo produz a sensação de ser útil, estar completo, o que melhora a autoestima e coloca as pessoas com deficiência num cenário de cidadania plena. Coisas banais do cotidiano como ir para o trabalho sozinho, ter tarefas a serem executadas, horário a cumprir, são grandes conquistas para quem estaria restrito ao espaço doméstico dependendo de outros para subsistir. O trabalho, então, apresenta-se como uma dimensão fundamental na vida do homem tornando o bem-estar e a satisfação do trabalhador um propósito a ser perseguido (FREITAS, 2007).

Note-se que conquistar uma vaga de emprego pode representar a oportunidade de uma pessoa com deficiência explorar todo o seu potencial tanto do ponto de vista profissional, como pessoal, com acesso à educação, bens de consumo e relações interpessoais.

Assim, o trabalho, para a maioria das pessoas com deficiência, tem uma importância muito maior que para as pessoas sem nenhuma deficiência.

Para as pessoas com deficiência, que, ao longo da história, foram segregadas, o trabalho se descortina como uma oportunidade de buscar essa inserção e reconhecimento social através dos próprios méritos, representando uma vitória pessoal sobre as adversidades impostas pelas condições físicas e/ou psicológicas. Torna-se relevante citar a visão estigmatizada que se faz das pessoas com deficiência no sentido de atributo profundamente depreciativo (GOFFMANN,

1988). Vencer as barreiras impostas, muitas vezes, pela própria família e sair em busca do sustento por muito tempo foi uma missão quase impossível para a maioria das pessoas com deficiência. As barreiras são das mais variadas, iniciando pela proteção excessiva da família, passando pela falta de estrutura logística das cidades (ônibus adaptados, calçadas adequadas, acesso à educação, etc) e chegando ao despreparo das empresas para receber essas pessoas. Por despreparo das empresas, entenda-se a falta de adequação arquitetônica, ou seja, da estrutura física e dos meios de produção, bem como da falta de compreensão da capacidade das pessoas com deficiência enquanto trabalhadores. Para Vieira, Vieira e Francischetti (2015, p.355):

Considerar a possibilidade de a pessoa com deficiência trabalhar pode significar para ela e para a família um desafio imenso, pois leva à exposição pública de suas fragilidades, à necessidade de investimento em aprendizado e a experiência da separação muitas vezes inéditas.

A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho constitui um fenômeno que passou a ganhar força após a II Guerra Mundial. Segundo Lancillotti (2003), a proximidade da I e II guerras mundiais acarretou uma diminuição da mão de obra, além do fato de ter gerado milhares de mutilados que retornaram para suas casas. Como forma de homenagear e reconhecer o valor desses homens que defenderam seus países no campo de batalha, foram criados programas para reintegrar os mutilados ao mercado de trabalho.

Para Sasaki (2003), o mercado de trabalho, no passado, poderia ser comparado a um campo de batalha, no qual, de um lado, as pessoas com deficiência buscavam oportunidades de trabalho e, do outro, os empregadores desinformados e despreparados para receber essa mão de obra resistiam à ideia de contratar essas pessoas. Para o autor, existiram três fases pelas quais passou o processo de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. A primeira é a **fase da exclusão** quando era considerada uma crueldade a ideia de uma pessoa com deficiência trabalhar. Dessa forma, a contratação de pessoas com deficiência era vista como uma forma de exploração. A exclusão do mercado de trabalho também decorria da falta de reabilitação profissional, de qualificação para o trabalho, de escolaridade, de meios de transporte e apoio da família. Essa ideia

estava muito ligada ao protecionismo que havia em torno da pessoa com deficiência e também ao baixo desenvolvimento da medicina e das tecnologias assistivas. A segunda **fase denominada da segregação** foi marcada pela oferta de trabalho em instituições filantrópicas através de oficinas protegidas ou de trabalho em domicílio, muitas vezes, sem vínculo trabalhista. A terceira **fase foi a da integração**, em que a mesma ocorria de três formas:

1 – Pessoa com deficiência era contratada por órgãos públicos ou empresas privadas, desde que possuíssem a qualificação exigida e pudessem utilizar os espaços da forma como eles estavam postos.

2 - As empresas, após seleção das pessoas com deficiência, aceitavam fazer pequenas adaptações nos postos de trabalho.

3 – As pessoas com deficiência eram colocadas em setores exclusivos, com ou sem adaptação e de preferência longe do contato com o público.

Ainda segundo Sasaki (2003), nessa fase, surge a figura da empresa inclusiva, que se preocupa com a diversidade, adapta os espaços e processos e realiza treinamentos para receber bem pessoas com deficiência.

No entendimento de Freitas (2007), a análise da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho pode ser melhor entendida através da matriz de interpretação da deficiência, ou seja, como as pessoas com deficiência foram analisadas nos diversos momentos da história da humanidade. A primeira matriz é a da subsistência/sobrevivência, na qual o importante era ter alguma utilidade para a sociedade. Essa ideia está diretamente ligada à concepção da Grécia Antiga onde quem não fosse capaz de lutar ou trabalhar não tinha nenhuma valia para a coletividade. A segunda matriz é a da espiritualidade, segundo a qual a deficiência podia ser interpretada como uma eleição divina, ou seja, de uma benção de Deus. Também podia ser considerada ao contrário um castigo divino ou ainda uma possessão do demônio. Essa concepção foi preponderante durante a Idade Média, quando a igreja ganha espaço no cenário político e social. A terceira matriz denominada de normalidade estabelece a partir de parâmetros médicos a avaliação dos padrões tidos como normais. A quarta é a matriz da inclusão social que estabelece que a sociedade proceda com as modificações necessárias para que haja acessibilidade para todos. A quinta matriz chamada de técnica está calcada na ideia de gestão da diversidade como ativo para as empresas.

Cada uma das matrizes teve seu momento histórico preponderante, podendo, no entanto, estar presente nos dias atuais, dependendo do local, da cultura predominante e até mesmo das crenças religiosas. Entender cada uma delas pode ser útil na condução de processos de inclusão de pessoas com deficiência nos mais variados setores da economia.

Importante registrar que os estudos sobre deficiência sofreram alterações significativas no curso da história. O saber médico era o prisma dominante nos estudos ligados à deficiência até os anos 70 (SANTOS, 2016). O chamado “modelo médico” vê a pessoa com deficiência como alguém que precisa ser curado e, em decorrência disso, numa posição de “paciente”, sendo necessário se adaptar à sociedade que o cerca (LARA, 2013).

O modelo social surge em decorrência da forte influência dos movimentos sociais das pessoas com deficiência no Reino Unido, que lutaram para acabar com a restrição das pessoas com deficiência a instituições residenciais, a exclusão do mercado de trabalho e o acesso a benefícios que garantissem uma vida digna (FREITAS, 2007). O modelo social teve como principal objetivo desconstruir a ideia de deficiência como sinônimo de anormalidade, tirando a análise meramente do ponto de vista médico. Assim, as necessidades deixam de estar atreladas ao acesso à saúde e passam à busca de igualdade de oportunidades e promoção da justiça (SANTOS, 2016). Nessa perspectiva, a sociedade passa a ser responsável pelas adequações necessárias para a total inserção das pessoas com deficiência na vida cotidiana.

Com o surgimento das legislações que buscam proteger o direito da pessoa com deficiência ao trabalho, o número de contratações aumentou de forma significativa. Apesar disso, ainda há, de ambas as partes – pessoas com deficiência e empresas -, reclamações quanto à forma como se busca a inclusão. As pessoas com deficiência reclamam da falta de oportunidades e da falta de mobilidade dentro da estrutura hierárquica (LANCILLOTTI, 2003). Os empregadores, por sua vez, reclamam que não há candidatos qualificados ou os custos de adequação dos postos de trabalho são muito onerosos (PASTORE, 2000).

Entre as barreiras que obstaculizam o acesso de pessoas com deficiência ao mercado de trabalho, pode-se destacar: a questão atitudinal, a falta de acessibilidade, a falta de vontade de realizar acomodações razoáveis e a falta de

informação sobre recursos de reabilitação e técnicas de desenvolvimento de empregos (SASSAKI, 2003).

Freitas (2007) indica que as pessoas com deficiência acabam sendo avaliadas *a priori* como “incapazes”, sendo necessário provar sua aptidão e desenvoltura para a trabalho.

No mercado de trabalho, muitas vezes, o candidato, mesmo com as habilidades e competências necessárias para o exercício da função, tem seu acesso obstaculizado, sendo desconsideradas suas qualidades e evidenciada a deficiência. A crescente globalização da economia mundial apresenta uma necessidade de competitividade cada vez maior, com aumento na produtividade e diminuição nos custos. Essa equação, numa visão equivocada de muitos empregadores, pode ser prejudicada com a contratação de pessoas com deficiência, que não seriam tão eficazes quanto o empregado sem nenhuma deficiência. (PASTORE, 2000).

Na busca de um processo de inclusão que alcance os efeitos desejados, tanto para o empregador quanto para o empregado, Pastore (2000) relaciona quatro providências necessárias por parte das empresas:

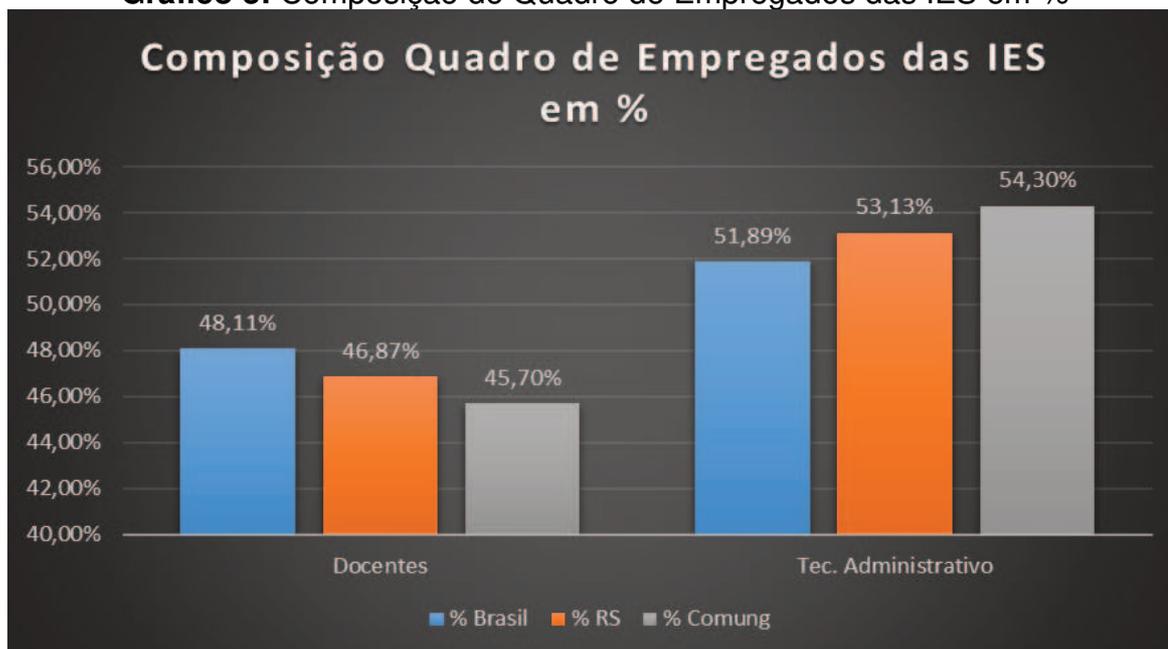
1. Superação das apreensões: consiste em separar os conceitos dos preconceitos. Através de uma discussão entre todos os envolvidos no processo de recrutamento e de acompanhamento das pessoas com deficiência, devem ser exploradas e clareadas todas as dúvidas com relação às pessoas com deficiência. Essa discussão deve envolver os gestores que receberão pessoas com deficiência e que terão que fazer o acompanhamento diário.
2. Encontrar o trabalho certo para a pessoa certa: identificar as atividades dentro da empresa nas quais serão contratadas as pessoas com deficiência, analisando as barreiras a serem vencidas, as adequações a serem providenciadas e o ambiente onde será inserido o novo profissional. Essa clareza facilitará a análise do perfil dos candidatos a serem entrevistados. Nessa fase, é importante a participação dos pares da pessoa a ser contratada.
3. Preparação do ambiente de trabalho: uma vez definido a vaga e o candidato selecionado, a empresa deverá adequar o ambiente de trabalho, que pode ser de natureza arquitetônica, adequação ou aquisição de equipamentos, iluminação, sinalização, treinamento do gestor e equipe.

Essas providências visam propiciar que o empregado possa desenvolver suas atividades de forma confortável, segura e produtiva.

4. Recrutamento e retenção: o processo de recrutamento deve levar em conta as peculiaridades dos candidatos com deficiência; criando, dessa forma, um ambiente tranquilo para analisar suas habilidades de competências. Após a contratação, o acompanhamento de treinamento da pessoa com deficiência e seus pares deve ser contínuo possibilitando ajustes que se façam necessários. Essa providência pode garantir a satisfação e valorização do empregado com a consequente permanência na empresa.

Essas ponderações levam em consideração o mercado de trabalho de modo geral, englobando empresas de vários portes e segmentos, desde que possuam mais de 100 empregados (requisito da lei de cotas).

Após essa contextualização da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, é possível deparar-se com a questão desta pesquisa, qual seja, como ocorre a inclusão de pessoas com deficiência nas IES comunitárias do RS. Conforme referido no capítulo anterior, a inclusão nas IES se apresenta de duas formas: pelos alunos com deficiência e pela cota de empregados a ser cumprida em razão da legislação. Já foi relatada a importância da inclusão na educação, em especial, para as IES enquanto tomadoras de mão de obra qualificada, inclusive decorrente do imperativo legal (1/3 dos docentes com título de mestre e doutor). Quando se analisa a inclusão de empregados, é preciso atentar para o fato de que, em sua maioria, as IES têm seu quadro de empregados divididos em duas categorias distintas, quais sejam: os docentes e os serviços de apoio técnico administrativo (todos aqueles cuja função não seja dar aula). A distribuição percentual média é de 45% dos empregados na docência e 55% de técnicos administrativos, que respondem pelos serviços de apoio, serviços operacionais, dentre outros.

Gráfico 3: Composição do Quadro de Empregados das IES em %

Fonte: Elaborado pelo autor com dados do INEP (2016)

Para compor o corpo docente, são necessários alguns requisitos específicos, tais como o previsto no artigo 52 da Lei de Diretrizes e Bases da Educação (LDB), que exige ao menos um terço do corpo docente com titulação acadêmica de mestrado ou doutorado. Dessa forma, as IES precisam de empregados com formação acadêmica sólida, o que se constrói por meio de anos de estudo. Nesse ponto, tem-se uma barreira que decorre da falta de acesso das pessoas com deficiência à educação, refletindo na menor oferta de mão de obra para esse segmento. Importante ressaltar que o foco recaiu sobre a análise no acesso ao ensino superior, mas a realidade de acesso ao ensino básico para as pessoas com deficiência também encontra problemas, que refletem no número daqueles que chegam à universidade.

As IES, em sua maioria, não conseguem cumprir com o mínimo de contratações exigidas pela legislação e argumentam que isso decorre da dificuldade na obtenção de candidatos capacitados para exercer a função de professor, que, conforme já citado, possuem requisitos específicos, principalmente no tocante à formação. Também cabe relatar que as IES buscam qualificar o seu quadro de docentes com o maior número possível mestres e doutores (além do mínimo legal), para prestar um serviço de excelência no ensino e garantir boas avaliações junto ao MEC.

Considerando o campo de pesquisa, no RS, no ano de 2017, eram 23 IES Comunitárias, espalhadas pelas diversas regiões do Estado. Dessas 15 são filiadas ao Consórcio das Universidades Comunitárias Gaúchas – COMUNG, que perfazem um universo de 20.293 empregados (11.020 técnicos administrativos e 9.273 professores). Das 15 IES filiadas ao COMUNG, cinco estão localizadas na região metropolitana de Porto Alegre e foram o campo do presente estudo.

Considerando o perfil específico de empregados que as IES possuem, quando se trata de docentes e também considerando a natureza dessa atividade que pressupõe interação direta com os alunos, torna-se importante contextualizar essa oferta de mão de obra no mercado brasileiro.

Os dados do INEP em 2016 trazem o perfil dos docentes no Brasil, inclusive quanto à formação.

Quadro 11: Escolaridade Docentes em Exercício 2016 - Brasil

Escolaridade	Não PCD	PCD	Total	%
Sem Graduação	20		20	
Graduação	5.850	25	5.875	0,43%
Especialização	80.690	600	81.290	0,74%
Mestrado	156.685	720	157.405	0,46%
Doutorado	152.538	483	153.021	0,32%
Total	395.783	1.828	397.611	
Percentual	99,54%	0,46%		

Fonte: Elaborado pelo autor com base nos dados do INEP (2016)

Verifica-se que, em 2016, dos 397.611 docentes em atividade, apenas 0,46% eram pessoas com deficiência. Esse percentual é muito baixo, mas não causa surpresa, considerando que o número de pessoas com deficiência que chega ao ensino superior também é diminuto, conforme visto nos capítulos anteriores.

Note-se, também, que, das pessoas com deficiência, 65% têm mestrado ou doutorado, o que de fato credencia um docente a buscar vagas no Ensino superior.

Quadro 12: Escolaridade dos Docentes em Exercício 2016 - Brasil Somente Privadas

Escolaridade	Não PCD	PCD	Total	%
Sem Graduação	5		5	
Graduação	338	2	340	0,59%
Especialização	63.038	488	63.526	0,77%
Mestrado	106.087	564	106.651	0,53%
Doutorado	48.726	246	48.972	0,50%
Total	218.194	1.300	219.494	
Percentual	99,41%	0,59%		

Fonte: Elaborado pelo autor com base nos dados do INEP (2016)

Verificando o total de docentes com deficiência, nota-se que 71% deles estão atuando em instituições privadas (1.300). Ainda, verifica-se que o percentual de docentes com deficiência nas IES Privadas é de 0,59%, enquanto que, nas IES públicas, esse percentual é de 0,30% (178.117 docentes sendo 528 com deficiência).

Quadro 13: Escolaridade Docentes em Exercício 2016 - COMUNG

Escolaridade	Não PCD	PCD	Total	%
Sem Graduação	0	0	0	
Graduação	12	0	12	0,00%
Especialização	1.064	11	1.075	1,02%
Mestrado	4.693	37	4.730	0,78%
Doutorado	3.432	24	3.456	0,69%
Total	9.201	72	9.273	
Percentual	99,22%	0,78%		

Fonte: Elaborado pelo autor conforme dados do INEP (2016)

Quando se analisa apenas as IES filiadas ao COMUNG, tem-se um percentual de docentes com deficiência de 0,78% superior ao encontrado no Brasil e também nas IES públicas e privadas.

Quadro 14: Escolaridade Docentes em Exercício 2016 – Campo de Pesquisa

Escolaridade	Não PCD	PCD	Total	%
Sem Graduação	0	0	0	
Graduação	5	1	6	20,00%
Especialização	139	0	139	0,00%
Mestrado	1.522	12	1.534	0,79%
Doutorado	1.720	2	1.722	0,12%
Total	3.386	15	3.401	0,44%
Percentual	99,56%	0,44%		

Fonte: Elaborado pelo autor conforme dados do INEP (2016)

Buscando maiores subsídios sobre a empregabilidade de pessoas com deficiência, consultou-se os dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados de 2017. Conforme os dados em 2017, foram admitidas 90.049 pessoas com deficiência e desligadas 96.219, importando numa redução de 6.170 postos de trabalho para pessoas com deficiência. Esse dado, no entanto, somente será corroborado pelos dados informados na RAIS ano base 2017, pois a mesma pessoa pode constar em mais de uma movimentação.

No RS, foram 6.761 admitidos e 7.669 desligados, uma redução de 908 postos de trabalho. Possivelmente, essa redução decorre da grave crise que o Brasil passou nos últimos anos.

A aparente diminuição no número de postos para pessoas com deficiência em 2017 mostra uma alteração na tendência que vinha crescente desde 2013. Enquanto que, de 2013 para 2016, houve uma redução de 2.948.959 vagas para pessoas sem deficiência, para pessoas com deficiência, houve aumento de 60.724 vagas, representando um percentual de 16,91%. Isso demonstra que, apesar do crescimento no número de desempregados, até 2016, as pessoas com deficiência continuaram tendo vagas nas empresas, mesmo em meio à grave crise que assolou o país. Em relação às deficiências, a visual foi a que mais aumentou percentualmente o número de vagas, representando um acréscimo de 59,49% de 2013 para 2016. A deficiência física é a mais recorrente entre os empregados, representando 49% das pessoas com deficiência empregadas em 2016. Também chama a atenção o crescente número de deficientes intelectuais que conseguiram se empregar, com uma variação de 34,88% no número de vagas de 2013 para 2016.

Apesar do incremento na contratação de pessoas com deficiência, o percentual desses em relação à totalidade dos vínculos é de apenas 0,91% ao final do ano de 2016. Essa é uma constatação da análise dos principais resultados da RAIS (2016, p.16), “A série histórica 2010/16 sinaliza uma tendência de baixa participação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal”. O referido documento ainda relata que, “Em seis anos, a participação dos PCD na força de trabalho empregada estabilizou-se abaixo do patamar de 1% do estoque de emprego formal” (RAIS, 2016, p.16).

Quadro 15: Empregados com e sem Deficiência – RAIS 2016

Ano	Não Deficiente	Física	Auditiva	Visual	Intelectual (mental)	Múltipla	Reabilitado	Total Deficientes	% de PCDS	Total
2013	48.590.636	181.464	78.078	33.505	25.332	5.490	33.928	357.797	0,73%	48.948.433
2014	49.190.188	192.432	78.370	39.580	29.132	6.708	35.100	381.322	0,77%	49.571.510
2015	47.657.552	200.794	79.389	46.913	32.144	8.108	35.907	403.255	0,84%	48.060.807
2016	45.641.677	204.554	80.390	53.438	34.168	7.287	38.684	418.521	0,91%	46.060.198
Var 2013/2016	-2.948.959	23.090	2.312	19.933	8.836	1.797	4.756	60.724		-2.888.235
Var % 2013/2016	-6,07%	12,72%	2,96%	59,49%	34,88%	32,73%	14,02%	16,97%		-5,90%

Fonte: Elaborado pelo autor com dados da RAIS (2013 a 2016)

Analisando os dados da RAIS apenas do Rio Grande do Sul, de 2013 a 2016, também se observa um crescimento no número de contratações, sendo que as pessoas com deficiência representam 2,65% dos postos de trabalho nas empresas com mais de 100 empregados. Houve um acréscimo de 19,51% no número de pessoas com deficiência trabalhando no período, sendo que o percentual de cumprimento da Lei de Cotas, em 2016, era de 67,05%.

Quadro 16: Empregados RS – Total de Vínculos e PCDS Conforme RAIS 2016

Ano	Total de Vínculos	PCDS	% de PCDS	Número de empregados pela cota	Faltantes	Percentual de cumprimento da Lei
2013	1.209.314	22.517	1,86%	48.722	26.205	46,22%
2014	1.409.776	25.490	1,81%	57.203	31.713	44,56%
2015	1.031.978	25.702	2,49%	40.597	14.895	63,31%
2016	1.017.075	26.910	2,65%	40.136	13.226	67,05%
Var. 2013 a 2016	192.239	4.393				
Var. % 2013 a 2016	-15,90%	19,51%				

Obs: Apenas empresas com mais de 100 empregados

Obs1: Não estão contemplados a Adm. Pública, Empresas Públicas e Sociedade de Economia Mista

Fonte: RAIS - CGCIPE/DER/SPPE/MTb 2013-2016 (RAIS, 2017, não paginado)

Os números da RAIS mostram que, no período de 2013 a 2016, apesar de ter havido uma redução muito grande no número de empregos formais, os PCDs navegaram em sentido contrário, tendo um incremento de 60.274 vagas. Esse fenômeno pode decorrer da obrigatoriedade em contratar pessoas com deficiência e da atuação dos órgãos responsáveis pela fiscalização, principalmente o Ministério do Trabalho ou de uma maior conscientização das empresas na contratação e retenção de pessoas com deficiência. Independentemente do motivo, o fato é que

estão ocorrendo contratações de forma crescente, pelo menos, até 2016. A redução em 2017 reflete talvez o ápice da crise brasileira, que inevitavelmente acabaria por afetar também as pessoas com deficiência empregadas.

Um dado relevante a ser considerado é que 94% das pessoas com deficiência empregadas estão trabalhando em empresas obrigadas pela cota (mais de 100 empregados).

Uma vez contextualizado o tema objeto desta pesquisa, o campo de estudo, torna-se necessário indicar qual o método que foi utilizado para a execução deste estudo visando alcançar os objetivos a que se propõe. No próximo capítulo, será apresentado o método que se pretende utilizar.

3 MÉTODO DE PESQUISA

Para responder ao problema de pesquisa, faz-se necessário optar por um método, delinear o campo de pesquisa e indicar os sujeitos com quem se buscarão os dados necessários.

O método deve estar adequado conforme o problema de pesquisa e conduzir o pesquisador até o objetivo almejado, ou seja, deve servir como meio para que se concretizem os objetivos propostos.

3.1 Fases do Estudo

O estudo foi elaborado a partir de uma sequência de passos, iniciando pela apropriação dos principais conceitos envolvidos no problema de pesquisa. Essa busca se deu na literatura específica sobre inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, bem como o caminho percorrido pelos PCDs desde os longínquos tempos até nossos dias. Da mesma forma buscou-se a legislação internacional e nacional que protege as pessoas com deficiência, em especial as que garantem acesso ao trabalho. Num segundo momento, foi elaborado um instrumento de pesquisa que dessa conta de responder aos objetivos específicos (quadro 17), que posteriormente foi submetido ao Comitê de Ética da Unisinos, através da Plataforma Brasil. Num terceiro momento para coletar os dados quantitativos foi entregue a cada IES um quadro para que informassem os dados demográficos, o que originou o quadro 19. Nesse mesmo momento também foi realizada a entrevista com os sujeitos (RH, Gestor e PCDs). Por fim, as entrevistas foram transcritas na íntegra, os dados demográficos organizados no quadro 19, e passou-se a análise dos mesmos.

3.2 Delineamento da Pesquisa

No presente estudo, a opção foi por uma abordagem de natureza qualitativa, considerando que há necessidade de analisar os processos de inclusão de forma pormenorizada, com atenção a todos os elementos que podem facilitar ou dificultar o objetivo final que é concretizar a inclusão de PCDs. Para Marconi e Lakatos (2010, p.269):

A metodologia qualitativa preocupa-se em analisar e interpretar aspectos mais profundos, descrevendo a complexidade do comportamento humano. Fornece análise mais detalhada sobre as investigações, hábitos, atitudes, tendências de comportamento etc.

A inclusão de pessoas com deficiência nas Instituições é um processo complexo, que leva à mudança de paradigmas e muitas vezes impõe adaptações tanto arquitetônicas quanto atitudinais. Essas mudanças de atitude encontram barreiras em conceitos pré-constituídos que dificultam a aceitação dessa nova realidade imposta pela inclusão de uma pessoa com deficiência em determinada equipe. Através dessa análise qualitativa, buscou-se identificar a existência ou não do ânimo de incluir, o que é impossível se forem analisados apenas dados de forma quantitativa.

Quanto ao nível, foi uma pesquisa de caráter exploratório descritivo. Para Gil (2010, p.27), “As pesquisas exploratórias têm como propósito proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a construir hipóteses”.

Como estratégia de investigação, foi utilizada a pesquisa de campo que buscou informações sobre o processo de inclusão nas instituições objeto do presente estudo. Para Severino (2007, p. 123):

Na pesquisa de campo, o objeto/fonte é abordado em seu meio ambiente próprio. A coleta de dados é feita nas condições naturais em que os fenômenos ocorrem, sendo assim diretamente observados, sem intervenção e manuseio por parte do pesquisador.

Conforme Marconi e Lakatos (2010, p.169), a pesquisa de campo:

[...] é aquela utilizada com o objetivo de conseguir informações e/ou conhecimentos acerca de um problema, para o qual se procura uma resposta, ou de uma hipótese, que se queira comprovar, ou ainda, de descobrir novos fenômenos ou as relações entre eles.

Considerando que a presente pesquisa visa entender como ocorre o processo de inclusão de PCDs nas IES Comunitárias do RS, busca-se junto a essas

instituições informações ligadas a esse processo, ao corpo funcional de cada uma e, para tanto, a pesquisa de campo se apresenta como a melhor estratégia para perseguir esse objetivo.

3.3 Coleta dos Dados

Na coleta de dados, foi utilizada uma entrevista semiestruturada, visando aprofundar o entendimento dos aspectos ligados à inclusão. Para Marconi e Lakatos (2010), a entrevista se caracteriza pelo encontro de pessoas onde um dos indivíduos tem como o intuito buscar informações sobre determinado assunto. Para abordar de forma adequada a questão de pesquisa, utilizou-se um roteiro para a entrevista, conforme quadro 17.

Quadro 17: Roteiro de Entrevista

Objetivo Específico	Perguntas
Mapear o perfil dos empregados com e sem deficiência das IES Comunitárias do RS.	Os dados demográficos da Instituição serão solicitados via formulário enviado previamente. Caso reste alguma dúvida/esclarecimento, será sanado na entrevista, sendo que para esse objetivo não haverá perguntas previamente estabelecidas.
Analisar as políticas de inclusão de empregados com deficiência nas IES Comunitárias do RS.	1 - A instituição tem política de gestão de pessoas direcionada para a inclusão de empregados com deficiência? Desde quando? 2 – Quais os principais objetivos e ações propostos por essa política? 3 – Essa política é divulgada em toda a Instituição? De que forma? 4 –A política tem se mostrado apropriada para as finalidades a que se propõem? 5 – Em sua opinião, essa política é eficiente? Em caso negativo, por quê? 6 – O que seria necessário para torná-la eficiente?

Objetivo Específico	Perguntas
Mapear o processo de inclusão de empregados PCDs nas IES Comunitárias do RS.	7 – Existe um processo formalizado direcionado à inclusão de empregados com deficiência na Instituição? 8 – Como ocorreu a implementação do mesmo? (recrutamento e seleção, treinamento e desenvolvimento, sensibilização dos gestores, análise da acessibilidade, etc) 9 – A Instituição está totalmente acessível do ponto de vista arquitetônico? 10 – Há acessibilidade externa? Transporte coletivo? 11 – Há incentivos para a pessoa com deficiência trabalhar nessa Instituição? Se positivo, quais?
Analisar possíveis lacunas e melhorias no processo de inclusão de empregados PCDs nas IES Comunitárias do RS.	12 – Quais foram ou são as principais dificuldades/barreiras encontradas no processo de inclusão de PCDs na Instituição? 13 – O que seria necessário ajustar/melhorar no processo para que o mesmo alcance o objetivo?

Fonte: Elaborado pelo autor

Além disso, também foi utilizada uma pesquisa documental para averiguação da existência ou não de políticas de inclusão, os dados relativos ao quadro de empregados, os dados sobre a deficiência no Brasil, dentre outros. Nesse ponto, foram utilizados os dados obtidos junto ao Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Anísio Teixeira (INEP) e do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) através dos dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) e Cadastro dos Empregados e Desempregados (CAGED). Também foram utilizados dados do último Censo, realizado em 2010, em especial, o conteúdo da Cartilha do Censo 2010 – Pessoas com deficiência. Segundo Gil (2010), a pesquisa documental é utilizada nas mais variadas áreas do conhecimento, diferenciando-se da pesquisa bibliográfica pela natureza da fonte de dados. Na pesquisa documental, os dados foram buscados em documentos variados, não necessariamente elaborados para serem lidos por outros pesquisadores, como ocorre na pesquisa bibliográfica. Na pesquisa documental, são analisadas comunicações, orientações de uso internos nas empresas, documentos institucionais, mensagens eletrônicas, dentre outros. O que se buscou nesta pesquisa documental são elementos que efetivamente demonstrem o esforço das Instituições em se adequar à Lei de Cotas e o que impede ou dificulta essa adequação.

Marconi e Lakatos (2010, p 157) afirmam que “A característica da pesquisa documental é que a fonte de coleta de dados está restrita a documento, escritos ou não, constituindo o que se denomina de fontes primárias”.

O processo de inclusão de PCDs nas Instituições tem relação direta com as características de ordem anímica (cultura de inclusão) que foram analisadas com base nos documentos relativos ao processo de inserção adotados, políticas e procedimentos internos. Analisar esses documentos foi de suma relevância para entender e mensurar o quanto as Instituições objeto deste estudo estão abertas à inclusão e à diversidade em seu quadro de empregados. O cotejo dessa documentação com os relatos coletados nas entrevistas também foi relevante para o pleno entendimento do processo objeto da presente pesquisa.

3.4 Campo e Sujeitos da Pesquisa

O campo de pesquisa foram as Instituições de Ensino Superior Comunitárias da Região Metropolitana de Porto Alegre. Como já referido, trata-se de cinco Instituições presentes em Porto Alegre, Canoas, São Leopoldo e Novo Hamburgo.

Em que pese pertencerem a um mesmo segmento, há entre as Instituições diferenças consideráveis em termos de quantidade de empregados, o que decorre, dentre outros fatores, da sua localização geográfica e da quantidade de público (alunos) atendido. Esse aspecto garante ao estudo analisar a inclusão em cenários de diversidade estrutural, cultural, social e econômica. A escolha por esse segmento em particular se vincula à atividade profissional do pesquisador, que atua na área de Recursos Humanos da Mantenedora de Instituições de Ensino, tanto básico como superior. Para não se tornar demasiado extenso o campo de estudo, optou-se por pesquisar apenas o segmento da educação no nível superior e ainda com natureza Comunitária, na Região Metropolitana de Porto Alegre.

Para fins deste estudo, os sujeitos pesquisados foram os responsáveis pelo setor de Recursos Humanos e demais profissionais ligados à inclusão dentro das Instituições, os empregados com deficiência e os gestores que possuem PCDs em suas equipes. Esse contato direto com os responsáveis pelo processo de inclusão, bem como com os responsáveis pelo setor de Recursos Humanos se justifica na medida em que esses profissionais é que vivenciam os dilemas e dificuldades no dia a dia, podendo contribuir de forma determinante para a presente pesquisa. Foram

entrevistados os sujeitos em cada uma das cinco Instituições Comunitárias, objeto do estudo. Também foi realizada uma entrevista com uma Auditora Fiscal do Ministério do Trabalho, responsável pela fiscalização quanto ao cumprimento da Lei de cotas, como forma de coletar a percepção do agente público quanto ao processo de inclusão especificamente nesse segmento.

Antes da entrevista foi feito um breve relato sobre a pesquisa, contextualizando o entrevistado acerca do tema. Também foi entregue um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) em duas vias para assinatura do respondente. As entrevistas foram realizadas conforme roteiro de perguntas previamente definidas, sendo gravadas e posteriormente transcritas na íntegra e analisadas. A duração das entrevistas variou conforme a característica de cada um dos sujeitos entrevistados, alguns mais falantes outros mais tímidos e objetivos. Ao todo, foram realizadas 21 entrevistas.

Os sujeitos entrevistados constam do quadro abaixo, sendo classificados quanto ao tempo de empresa em Alto (acima de 8 anos), Médio (acima de 3 anos até 8 anos) e Baixo (até 3 anos). Essa classificação foi uma escolha do pesquisador.

Quadro 18: Sujeitos da Pesquisa

	IES	Setor	Tempo de Empresa	Tipo de Deficiência
Entrevistado 1	IES 1	RH	Alto	
Entrevistado 2	IES 1	RH	Médio	Física
Entrevistado 3	IES 1	Secretaria	Baixo	Visual
Entrevistado 4	IES 1	Atendimento	Alto	
Entrevistado 5	IES 2	RH	Baixo	
Entrevistado 6	IES 2	Eventos	Médio	Física
Entrevistado 7	IES 2	Financeiro	Baixo	Física
Entrevistado 8	IES 2	Saúde	Baixo	
Entrevistado 9	IES 3	RH	9 anos	
Entrevistado 10	IES 3	Rh	Baixo	Visual
Entrevistado 11	IES 3	Administrativa	Baixo	Física
Entrevistado 12	IES 3	Arquivo	Médio	
Entrevistado 13	IES 4	RH	Médio	
Entrevistado 14	IES 4	Atendimento	Baixo	Física
Entrevistado 15	IES 4	Comunicação	Médio	Física
Entrevistado 16	IES 4	Atendimento	Alto	

continua

continuação

	IES	Setor	Tempo de Empresa	Tipo de Deficiência
Entrevistado 17	IES 5	RH	Médio	
Entrevistado 18	IES 5	Compras	Alto	Visual
Entrevistado 19	IES 5	Museu		Física
Entrevistado 20	IES 5	Museu	Alto	
Entrevistado 21	M.T.E.			

Fonte: Elaborado pelo autor

3.5 Condições Éticas do Estudo

Atendendo a sugestão da banca de qualificação, o projeto foi submetido ao Comitê de Ética da Unisinos, através da Plataforma Brasil.

Nos termos da Resolução 466/12, as pesquisas que envolvam seres humanos, devem “atender aos fundamentos éticos e científicos pertinentes”. (Brasil, 2012).

Para submissão do projeto, foi encaminhado as IES, uma autorização para a realização da pesquisa, que foi inserido com os demais documentos na Plataforma Brasil.

O comitê de Ética da Unisinos aprovou a pesquisa através do Parecer número 2.372.690, com emissão do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) em 28/11/2017. Após a aprovação foi iniciada a coleta de dados junto as IES, sendo que todos os entrevistados assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, ficando com uma via. Também foi esclarecido a todos a possibilidade de desistência a qualquer momento, frente a existência de riscos mínimos de desconforto ou constrangimentos.

Todos os participantes foram informados do sigilo quanto aos dados coletados nas entrevistas bem como a utilização dos mesmos para fins acadêmicos sendo garantida a confidencialidade.

3.6 Análise dos Resultados

Para a análise dos resultados da pesquisa, foi utilizada a técnica da análise qualitativa de conteúdo dos dados. Segundo Gil (2010, p. 67), essa técnica “[...] visa

descrever de forma objetiva, sistemática e qualitativa o conteúdo manifesto da comunicação”.

Com base nos dados levantados pela pesquisa, buscou-se identificar elementos que sejam comuns a todas as instituições na condução do processo de inclusão sobretudo quanto aos aspectos simbólicos que porventura sejam identificados. Para Marconi e Lakatos (2010, p. 151), “[...] na análise o pesquisador entra em maiores detalhes sobre os dados decorrentes do trabalho estatístico, a fim de conseguir respostas às suas indagações [...]”.

Para Câmara (2013), nesse momento, o investigador deve ir além do conteúdo manifesto no documento e buscar o que está por trás do que foi informado.

Logo, com base nas respostas de cada entrevistado, foram analisadas as características do processo de inclusão em cada uma das IES, considerando os três públicos (empregados PCDs, Gestores e Responsáveis pelo processo de inclusão). Essa análise foi feita sem o estabelecimento de categorias de análise. As entrevistas foram analisadas detidamente, cotejando-se o seu conteúdo com o referencial teórico.

Complementarmente às entrevistas, foram analisados os documentos coletados (políticas, procedimentos, resoluções) ligados à inclusão, bem como os dados demográficos desse segmento e das pessoas com deficiência no Brasil e no estado do RS (com base no último censo do IBGE).

Delimitado o método, o próximo capítulo apresentará os resultados obtidos a partir das entrevistas realizadas.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Após a coleta dos dados junto às IES, faz-se necessária a apresentação dos resultados obtidos em consonância com os objetivos específicos propostos pela presente pesquisa.

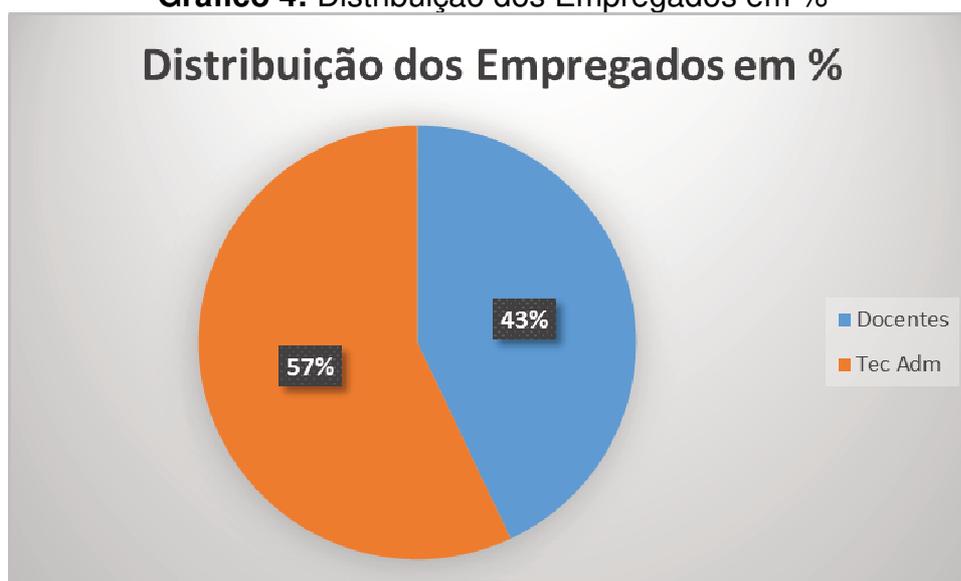
Partindo para o primeiro objetivo específico, que é mapear o perfil dos empregados com e sem deficiência das IES Comunitárias, objeto do presente estudo, tem-se o seguinte cenário:

Quadro 19: IES Campo de Pesquisa

	IES 01		IES 02		IES 03		IES 04		IES 05		Total
	Total	PCDs	Total	PCDs	Total	PCDs	Total	PCDs	Total	PCDs	
Número Total de Docentes	962	4	203	2	286	3	582	5	1288	5	3.321
Número de Doutores	493	1	95	1	90	2	158	1			
Número de Mestres	416	3	108	1	162	1	336	3			
Número de Especialistas	50		0		21		43	1	0		
Número de Graduados	3		0		13		25		0		
							20				
Número Total de Empregados do Corpo Técnico Administrativo	1085	80	357	20	302	17	780	74	1953	104	4.477
Número de Pós-Graduados (especialistas, mestres e doutores)	218	2	40	0	11		124	2			
Número de Graduados	217	14	97	3	58		205	18			
Número de Graduandos	472	35	146	9	86		296	41			
Número com Ensino Médio	165	28	55	5	90		109	10			
Número com Ensino Fundamental	13	1	12	1	28		17	1			
Número com Ensino Fundamental Incompleto			6	1	29		28	1			
Número de Pessoas não Alfabetizadas			1	1			1	1			
Total de Empregados	2.047	84	560	22	588	20	1.362	79	3.241	109	7.798

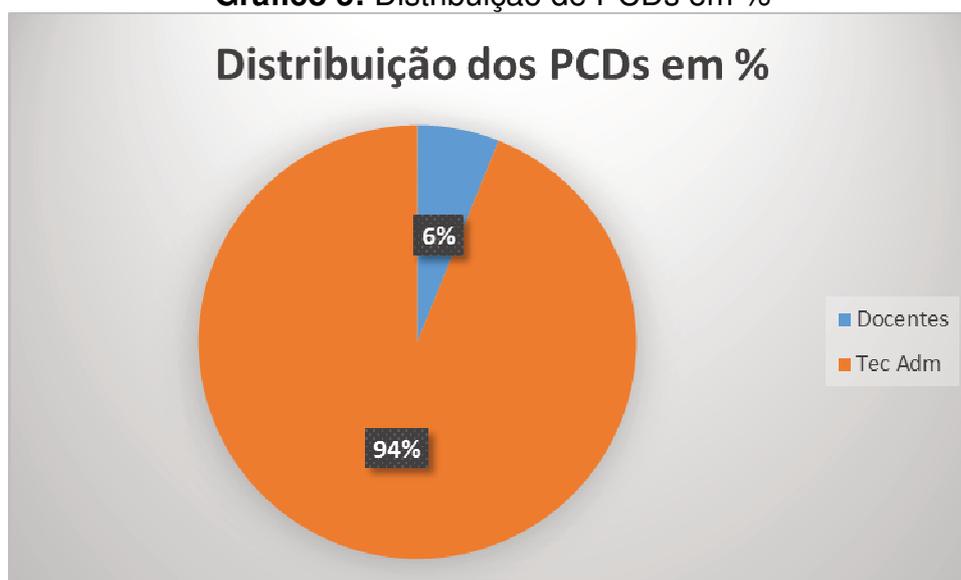
Fonte: Elaborado pelo autor conforme dados documentais fornecidos pelas IES

Os dados do quadro 19 foram fornecidos pelas IES, através de planilha entregue no dia das entrevistas e posteriormente encaminhada via correio eletrônico com os dados dos empregados. Conforme as informações relacionadas no quadro acima, o campo de pesquisa representa um universo de 7.798 empregados, sendo 3.321 professores e 4.477 técnicos administrativos.

Gráfico 4: Distribuição dos Empregados em %

Fonte: Elaborado pelo autor conforme dados da pesquisa

Do total de PCDs, 19 são docentes e 295 são técnicos administrativos.

Gráfico 5: Distribuição de PCDs em %

Fonte: Elaborado pelo autor conforme dados da pesquisa

Considerando isoladamente as duas categorias, docentes e técnico administrativos, tem-se que a cota legal está cumprida com folga nos técnicos administrativos e totalmente deficitária nos docentes, conforme quadro abaixo:

Quadro 20: Empregados por Categoria

Categoria	Total Empregados	PCDs	% de PCDs
Docentes	3.321	19	0,58%
Técnicos administrativos	4.477	295	6,75%
Total	7.798	314	4,03%

Fonte: Elaborado pelo autor conforme dados da pesquisa

Não foram separados os empregados por gênero e idade nas instituições, pois essas variáveis não são significativas para o presente estudo.

Em relação à quantidade de alunos atendidos, conforme dados do INEP (2016), as IES objeto do campo de pesquisa tinham 73.622 alunos sem deficiência e 291 alunos com deficiência, o que representa 0,40% do total de estudantes (considerados os que se formaram em 2016, os que estão cursando e os que se transferiram de curso no decorrer do ano). Do total de alunos, a IES com maior número de alunos representa 35,79% e a com menor número de alunos 6,16%. Essa informação é relevante considerando que os alunos com deficiência são potenciais candidatos à contratação dentro das IES, representando uma fonte local de mão de obra em fase de qualificação.

Para o segundo objetivo específico que era identificar as políticas de inclusão de empregados com deficiência, durante a realização das entrevistas, constatou-se a necessidade de adequação da nomenclatura, pois em algumas IES existem programas destinados à inclusão de pessoas com deficiência e, dentro desses programas, os procedimentos e ações a serem implementados. Dessa forma, utilizar-se-á o termo políticas/programa para identificar a sua existência, ou não, bem como as decorrências disso. Em três IES, foram identificadas políticas/programas destinados especificamente à contratação de pessoas com deficiência. Nas demais, não existem políticas/programas específicos, sendo que o processo de inclusão é capitaneado pelo setor de Recursos Humanos.

As políticas/programas específicos buscam fomentar a contratação de pessoas com deficiência e sua retenção. Em geral, essas políticas/programas buscam preparar a instituição para receber pessoas com deficiência, através de sensibilizações junto aos gestores e equipes. Alguns vão além e possuem uma equipe multidisciplinar, envolvendo várias áreas do conhecimento, no intuito de que a soma dos saberes possa ajudar na adaptação necessária para o recebimento de pessoas com deficiência. Não por acaso, a IES com o programa melhor estruturado

está com a cota legal cumprida, tendo o programa um cunho institucional, notando-se uma disseminação do conceito de inclusão dentro da instituição.

Em outras instituições, verifica-se que o programa não tem está inserido na cultura organizacional e sim ligado a um determinado setor, em geral, o de Recursos Humanos. Nessas instituições, o programa não goza da força necessária para alcançar os objetivos almejados, gerando de certa forma um círculo vicioso de inoperância.

Cabe ainda referir que, mesmo tendo uma política ou programa destinado à inclusão, a efetividade do mesmo está mais relacionada ao apoio da instituição, e, nesse caso, leia-se a alta administração, do que a belos textos carregados de propostas de ações e recomendações que não saem do papel. A relação de causa e efeito entre o discurso (tanto falado quanto escrito) e as ações concretas são verificáveis no confronto entre as percepções de cada um dos públicos envolvidos. Em se tratando da política ou programa, a percepção (discurso) da área de Recursos Humanos é de alta publicidade quanto ao conteúdo dessa política ou programa.

O entrevistado 1, quando perguntado se a política/programa é conhecida(o) por todos, respondeu que “[...] sim, essa política está no portal da universidade...tanto para alunos, funcionários e professores [...]”. O entrevistado 2 questionado sobre isso, informou “[...] eu acho que se tem as pessoas nem sabem [...]”. O entrevistado 3 respondendo a mesma questão disse: “não sei, não procurei”. Por sua vez, o entrevistado 4, que ocupa cargo de gestão, informou sobre essa questão “Eu, na verdade assim, até então, eu desconheço, na verdade a gente tem visto alguns movimentos para desenvolvimento de um programa [...]”. Nenhum dos empregados ouvidos relatou ter conhecimento da política/programa, o que indica uma discrepância muito grande entre a percepção das pessoas à frente desse processo e os beneficiários (pessoas com deficiência e gestor). A *contrário sensu*, nos locais onde a política/programa tem força e conta com a participação de diversos segmentos da instituição, todos os entrevistados referiram à política/programa, inclusive demonstrando conhecimento sobre os objetivos da mesma.

Pode-se afirmar, então, que uma política ou programa que vise à inclusão de pessoas com deficiência deve estar revestido(a) de uma legitimidade que necessariamente passa pela aprovação e apoio da alta administração e pelo

envolvimento de vários segmentos da instituição, principalmente dos gestores intermediários, que recebem os empregados com deficiência. Essa diversidade de saberes envolvido no processo de inclusão pode estabelecer condições de acolhimento e desenvolvimento das pessoas com deficiência e dos demais empregados que as receberão. Essa intenção que sai do papel e se transfere para todos os ambientes da instituição acaba por criar um clima favorável à inclusão. Isso é perceptível na fala do entrevistado 14:

Não, é como eu disse, me senti eu já procurei a universidade por viver aqui há muito tempo e em todos os setores que eu circulava eu via que tinha pessoas com dificuldades bem maiores que a minha, inclusive e eu achava muito interessante isso, o fato de elas trabalharem aqui, né terem o seu emprego independente disso e foi o que me fez procurar assim, então em nenhum momento eu me senti como sendo tratada de forma diferente, de uma forma diferente negativa e fui muito bem acolhida assim então eu não tive barreira nenhuma.

O entrevistado 16, gestor da IES 5, demonstrou um forte engajamento no projeto de inclusão, afirmando:

[...] a gente tem reuniões dos coordenadores administrativos e lá a gente tava (sic) nessa batalha de conseguir atingir a meta, a cota que foi estabelecida, bem ousada, digamos assim e aí a gente discutiu em conjunto ações que a gente poderia ter para captar essas pessoas no mercado de trabalho, e de que forma a gente poderia estar contratando, estar acolhendo, estar retendo também esse público [...].

A fala demonstra claramente que o objetivo de cumprir com a cota foi uma decisão da alta administração e que aos coordenadores restou a missão de pôr em prática as ações para cumprimento da ordem. A forma como a solução foi buscada, através da discussão em conjunto, demonstra o envolvimento de todos em busca de um objetivo comum, não estando na responsabilidade de apenas um setor, departamento ou pessoa a resolução do problema.

Essas ponderações acerca da inserção dos programas de inclusão na cultura organizacional, ou seja, de uma tomada de consciência da instituição quanto à necessidade de incluir pessoas com deficiência, encontram respaldo na literatura sobre o assunto. Por exemplo, segundo Pastore (2000, p.208):

Para o empregador, a primeira providência é a de se conscientizar que, mais do que um mandamento constitucional e legal, a facilitação da entrada dos portadores de deficiência no mercado de trabalho faz parte de sua responsabilidade social.

Para Carvalho-Freitas e Marques (2010b, p.485):

A literatura sobre inclusão da pessoa com deficiência no mundo do trabalho tem mostrado que muitas das dificuldades associadas a este processo estão em encontrar empregadores disponíveis, dadas as inúmeras dúvidas que eles possuem.

Ao tratar da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, Pereira (2011, p.77) enaltece que:

Nossa visão é que os novos paradigmas da inclusão, e as exigências legais advindas desse processo, têm demandado das instituições sua adaptação e inovação para alcançar as proposições não só das leis, mas também da nova sociedade. Para tanto, ao que parece, o caminho das mudanças na cultura organizacional pode ser um caminho para se alcançar tais metas.

Com relação ao mapeamento do processo de inclusão de empregados nas IES, pode-se dizer que não há grandes variações entre os processos em si, de uma instituição para outra. Em geral, as IES captam candidatos com deficiências através de:

1. anúncios no site e redes sociais da instituição com possibilidade de inscrição online;
2. em agências de recrutamento e seleção;
3. através de parcerias com o Site Nacional de Empregos (SINE);
4. em veículos de comunicação como jornais;
5. por meio de materiais impressos;
6. por indicação do Ministério do Trabalho e Emprego;
7. buscando junto aos alunos com deficiência; e
8. indicação de empregados da própria instituição.

De acordo com os dados coletados junto aos 10 entrevistados com deficiência, dois foram selecionados por intermédio de empresa de recrutamento e seleção, sete através do site da IES e um por intermédio do e-mail de aluno.

Uma vez encontrado o candidato, todas as IES realizam um processo de entrevistas, testes, conversa com o gestor para verificação da adequação do candidato à vaga em aberto.

Todas as IES referem que a contratação de PCDs é prioridade, sendo que, em algumas, mesmo não existindo a vaga em aberto, os candidatos são chamados para uma conversa inicial e ficam em um banco de reserva para serem chamados quando abre alguma vaga adequada ao seu perfil.

Durante o processo de seleção, são envolvidos diversos profissionais tais como médicos do trabalho, assistentes sociais, fisioterapeutas, para que o candidato possa ter as melhores condições de executar as tarefas esperadas. Como referido pelo entrevistado 13:

[...] então realizamos a entrevista individual, passamos por uma avaliação psicológica, se for um deficiente físico, passa então por essa avaliação funcional, ergonômica com o nosso fisioterapeuta e avaliação médica, sendo positivo, então passa pelo exame admissional, que são processos diferentes.

Em algumas IES, há uma preocupação com as condições necessárias para a realização das entrevistas, tais como local acessível, instrumentos de avaliação adaptados, etc. Em outras, ao contrário, foi verificada a inexistência desse cuidado, mesmo existindo uma política/programa de inclusão.

Do ponto de vista de inserção do novo empregado ao setor de trabalho, há, no discurso das áreas responsáveis pela inclusão, a existência de acompanhamento e apoio, que nem sempre é validado pelos empregados com deficiência entrevistados ou mesmo pelos gestores. Novamente foram encontrados relatos variados entre as IES pesquisadas, sendo que será tratado o apontamento de algumas nas quais as percepções estão discrepantes. O entrevistado 9, ao ser questionado quanto ao processo de acompanhamento, disse que “[...] às vezes, a gente encaminha o gestor para conversar um pouco mais, para ele entender um

pouco mais aquela deficiência, que às vezes é mais difícil de trabalhar e traz mais insegurança [...]”.

O entrevistado 12, gestor, ao responder sobre como havia sido o processo de inserção na equipe, pois o PCD já trabalhava na IES, disse que a informação sobre a deficiência do seu empregado foi dada de forma informal pelos demais membros da equipe. Ao referir melhorias no processo, disse:

Eu acho que a informalidade de como eu soube das coisas no início foi bem prejudicial, não sabia, eu também era inexperiente, recém vim recém formada, nunca tinha assumido uma equipe, muito menos com PCD né, e faltou orientação das lideranças, e eu acho que devia haver um treinamento também [...].

Da mesma forma, o entrevistado 4, também gestor, relatou que:

[...] não veio da área de RH identificar, olha essa pessoa vai precisar disso aqui, né então assim, eu senti um pouco de falta disso, dessa indicação, daqui a pouco, olha a gente fez uma conversa, o que a pessoa vai precisar [...].

Percebe-se que, em algumas das IES pesquisadas, o processo de inclusão está ainda sendo conduzido de forma fragmentada, o que acaba prejudicando o objetivo final de captar e reter essas pessoas, diminuindo a efetividade desse processo.

Quanto à contratação de docentes, foi identificado um procedimento diferente em relação aos demais empregados (técnico administrativo). O processo de busca de candidatos é realizado por meio de edital, sendo que o setor de Recursos Humanos não participa do mesmo. Da mesma forma, notou-se a inexistência de um processo de captação de candidatos PCDs para as vagas de docentes. Em todos os editais, segundo os entrevistados, há referência de que pessoas com deficiência são bem-vindas no processo, mas esse público está fora dos programas de inclusão existentes nas IES. O entrevistado 13 referiu que “Só o processo de seleção dos docentes ele não passa pelo (nome do programa), aí é por edital [...]”. Na mesma linha, o entrevistado 17, quando perguntado sobre o processo de seleção de professores, indicou que “[...] ele é um processo, primeiro passa pela escola, a

escola que realiza o processo inicial [...]”. O entrevistado 5 também referiu que “Como é por edital eu não sei te dizer, porque eu não participo, esse processo vem por edital, e é direto feito lá, pela (setor), então o processo de docentes ele não passa pelo RH [...]”.

Ainda no que se refere à contratação de docentes, foi referida a ausência de informação quanto à condição de pessoa com deficiência nos currículos de candidatos à docência. O entrevistado 1, ao responder sobre o processo de seleção de professores, argumentou que:

Também estas pessoas que são deficientes mandam seu currículo, mas também tem um certo receio de dizerem que são pessoas com deficiência, não gostam de relatar, não sei se não gostam enfim ficam às vezes tem receio de dizer isso [...].

O entrevistado 9 também referiu, ao ser perguntado sobre o número de candidatos com deficiência para docentes, que: “Bem difícil, bem difícil a gente receber e tem muita gente que por algum motivo não informa, nesse nível de docência eles não informam no currículo a questão da deficiência [...]”.

Todas as IES referiram dificuldades na contratação de professores com deficiência, mesmo reconhecendo que recebem currículos da Delegacia Regional do Trabalho. A não contratação decorre, segundo os entrevistados, da especificidade das vagas, sendo que muitas vezes o candidato encaminhado atua em uma área de conhecimento para a qual não há vaga em aberto.

Por sua vez, a entrevistada 21, auditora do Ministério do Trabalho, quando perguntada sobre a quantidade de currículos de professores habilitados para dar aula no ensino superior, respondeu:

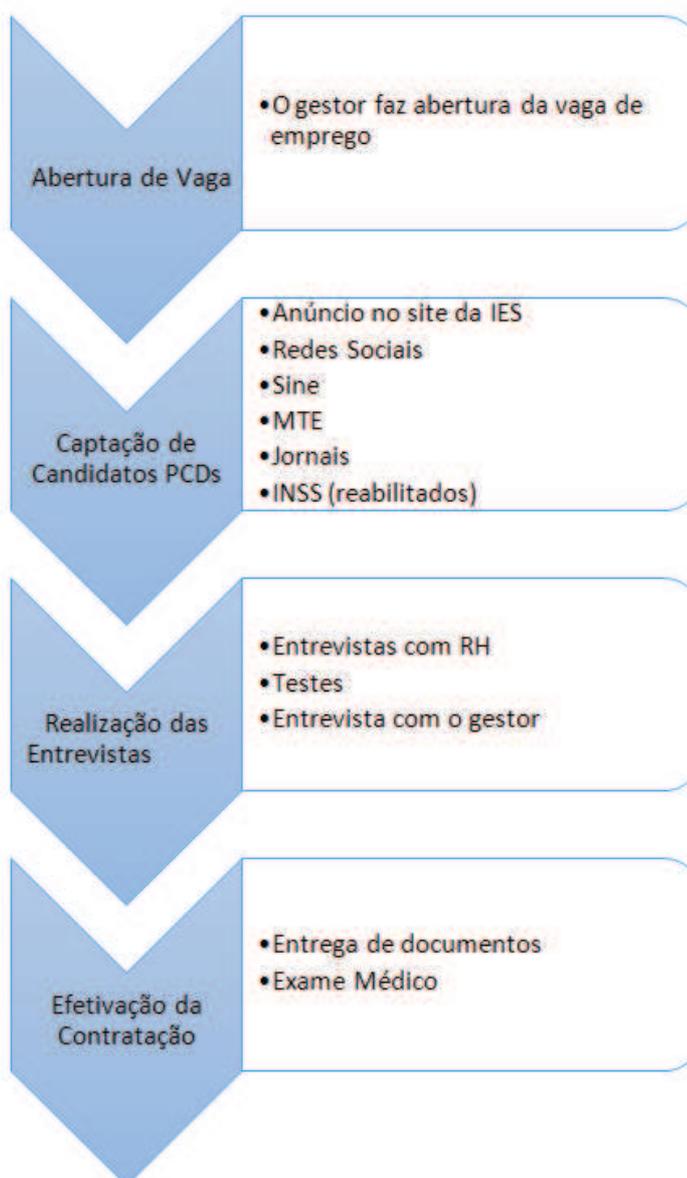
Eu não tenho essa estatística assim, eu não tenho, mas eu tenho casos emblemáticos, né tenho um caso emblemático mais recente [...]. É enfim uma pessoa superpreparada é professor de história e eu mandei para todas as universidades, todas as faculdades aqui e nenhuma me respondeu né, tem a graduação, mas ele é cego né, aí nem chamam ele [...].

De fato, o número de professores com deficiência atuando nas IES pesquisadas é muito pequeno em relação aos sem deficiência, representando

apenas 0,52%. Isso pode ser decorrente do fato de que poucas pessoas com deficiência conseguem chegar ao ensino superior e menos ainda as que alcançam pós-graduação *stricto sensu*, conforme Orlando e Caiado (2014), já referidos anteriormente. Giabardo e Ribeiro (2017, p.385), ao pesquisarem as publicações sobre professores com deficiência, concluíram:

Acrescentamos também que as diversas publicações analisadas demonstraram que em muitos casos as dificuldades de colocação no mercado de trabalho incidem no preconceito social que permeiam o ambiente escolar, na falta de conhecimento do empregador no potencial dessas pessoas na prática da docência e na infraestrutura desde acessibilidade arquitetônica a equipamentos capazes de auxiliar na prática pedagógica.

Também pode-se atribuir a um processo de captação malconduzido pelas IES, mas como não se tem a dimensão dos professores devidamente habilitados e que estão sem emprego, qualquer afirmativa pode ser leviana. O fato incontroverso é que, tanto no campo de pesquisa quanto no Brasil, o número de docentes com deficiência é muito pequeno. Esse tema merece ser objeto de pesquisas futuras visando identificar o real universo de professores com deficiência habilitados e que estejam fora do mercado de trabalho.

Figura 1: Fluxograma de Contratação de PCDs

Fonte: Elaborado pelo autor

Analisando o aspecto de acessibilidade, a maioria dos entrevistados afirmou que o ambiente interno das IES está adequado ou em fase de adequação. De fato, em todas as IES, verificou-se a existência de adequações realizadas após a construção original, que data de algumas décadas. As construções recentes já estão adequadas à legislação vigente que normatiza as questões de acessibilidade. Os entrevistados referiram o movimento realizado pelas IES para adaptar suas instalações às exigências de acessibilidade em geral e também nas adequações pontuais para atender um empregado em particular. O que se percebe são muitas adequações para deficientes físicos, tais como rampas, elevadores, plataformas; e,

para as demais deficiências, como a visual, foram encontrados caminhos táteis, que necessariamente não resolvem todos os problemas para esse público. O entrevistado 18, ao responder sobre a acessibilidade arquitetônica da IES, considerou:

Acho que melhorou muito desde que eu entrei aqui, porque eu acho que o pessoal trabalha bastante nesse sentido, como tem sempre obra, o pessoal vai, acho que sim, acho que tem bastante essa questão pra deficiente físico, pra deficiente visual, tipo a minha deficiência que infelizmente não enxergo de longe e tal é um pouco complicado [...].

Na mesma linha, o entrevistado 15, respondendo ao questionamento, pondera: “Cem por cento não. Tem poucos setores que não são acessíveis [...]. Então, mas são bem poucos, tipo assim que eu me lembre é só esse setor que não tem acessibilidade, mas praticamente é quase cem por cento”.

O entrevistado 3 referiu a mesma dificuldade encontrada pelo entrevistado 18, ambos deficientes visuais. Apesar de aquele reconhecer as melhorias, ainda encontra algumas barreiras quanto à locomoção.

[...] da frente, eles colocaram ali um corrimão, uma rampinha, isso ali não somente os cadeirantes, mas ajuda qualquer tipo de deficiência, assim eu acredito, sabe, mas em outros lugares é bá (sic) mais complicado porque não tem mesmo assim como, dos que tem problema de visão não consegue visualizar as coisas, visualizar as salas, as várias, tem várias dificuldades [...].

Quanto à acessibilidade externa, a maioria dos entrevistados manifestou a precariedade das estruturas públicas, como calçadas, transporte público, ruas, etc. O entrevistado 3 referiu:

[...] e a externa já é mais complicado ainda, porque o transporte, eu por exemplo, eu me esforço bastante pra pegar ônibus, pra caminhar em calçada, porque as calçadas são muito complicadas, quando não tem uma pedra mais alta, não tem calçada, e o transporte público, que seria os ônibus, os letreiros não consigo visualizar, sempre precisei de alguma pessoa que tivesse na parada para me falar [...].

O entrevistado 1 relatou:

[...] as calçadas são muito precárias, né, todo, se tu for ver toda a estrutura de (cidade da IES) é muito precária, né, já tivemos vários relatos de pessoas que caíram, temos aqui até relatos de uma funcionária nossa que quando veio foi subir no ônibus adaptado, o despreparo do rapaz, do cobrador na hora de acionar o elevador, ele acionou antes das duas rodas de trás terem subido e a cadeira tombou e essa funcionária né essa pessoa com deficiência caiu [...].

Com relação à acessibilidade externa, Passerino et al. (2012, p. 255) explicam: “Contudo, talvez o empecilho mais premente nesse processo seja a dificuldade de transporte – uma dolorosa barreira das cidades brasileiras”.

Lima et al. (2013, p.370), ao analisarem as repercussões psicossociais da acessibilidade urbana para as pessoas com deficiência física, concluíram que:

Constata-se que as barreiras físicas podem se configurar como agentes da exclusão social das PcDF na medida em que impedem o comparecimento delas a lugares ou eventos por essa causa. Quando a falta de acessibilidade é vivenciada como constrangimentos e dificuldades, ela tem um impacto aversivo, e pode retirar o prazer de experiências que poderiam ser positivas.

No que tange a incentivos diferenciados para empregados com deficiência, das cinco IES consultadas, duas possuem um benefício diferenciado para esse público, qual seja, a concessão de bolsa de estudos de 100% para a graduação. Cabe observar que os demais empregados possuem bolsa de 80% em decorrência da Convenção Coletiva de Trabalho. A estratégia de aumentar o percentual de bolsa teve por finalidade captar e reter os empregados com deficiência, considerando que o mercado está muito competitivo por essa mão de obra.

Para atender ao último dos objetivos específicos, qual seja, identificar possíveis lacunas e melhorias no processo de inclusão de empregados PCDs nas IES, foi perguntado a cada um dos entrevistados quais as principais barreiras e o que seria necessário ajustar no processo de inclusão.

Sem dúvida alguma, a barreira mais referida foi a atitudinal. O entrevistado 1 opinou:

[...] eu acho que capacitação das pessoas entenderem sim, que as pessoas que têm deficiência elas têm dificuldades como quaisquer outras pessoas têm, que elas precisam de adaptações, que elas precisam que as pessoas que vão trabalhar com elas tenham paciência, que eu acho isso, né que elas muitas vezes são pessoas resilientes, mas que cada um é uma pessoa, as pessoas têm as suas particularidades, então assim nós precisamos enxergar isso [...].

O entrevistado 5 assim se manifestou:

Eu acho que talvez seja a aceitação de alguns gestores, que é o que eu vejo não só no (nome da IES) como em outras empresas onde eu passei, na teoria tudo é bonito, todo mundo acha legal né, mas quando tu botas lá na equipe da pessoa ela começa, ela já, quando tu dizes que vai ter um PCD, a pessoa já, o comentário é assim, mas eu vou ficar com cinco e meio na minha equipe [...].

O entrevistado 8, ao responder sobre as barreiras, pronunciou-se da seguinte forma: “Acho que, como eu vou dizer assim, avaliando o contexto geral, eu penso que há muita, uma certa discriminação né, mas como é que eu vou te dizer isso, no contexto geral há uma preocupação em atender as cotas [...]”. Quando o entrevistado refere “contexto geral”, ele está analisando não somente a IES, mas também o mercado como um todo. Ao ser inquirido quanto à IES, disse: “[...] na minha visão aqui dentro, não sinto tanto essa barreira [...]”.

O entrevistado 13 referiu que:

[...] a gente tem muita dificuldade ainda em termos de gestão, isso a gente tem gestores onde a gente tem uma maior facilidade e abertura, que é um processo muito natural, mas em alguns gestores onde aquilo que ele não tem nenhum funcionário, ou tem alguma dificuldade ou não, enfim a gente tem alguma certa resistência [...].

O entrevistado 16 também tocou na questão:

[...] pra estimular gestores das áreas que às vezes optam por não ter esse tipo de pessoa, né por um preconceito, por nunca, enfim né, a gente não sabe os reais motivos, mas eu acho que o RH faz esse esforço né, de trazer a pessoa e também estimular os coordenadores a permitir o ingresso dessas pessoas nas suas áreas.

O entrevistado 17 referiu igualmente a necessidade de “Sensibilização dos gestores, isso é o ponto principal né que eu identifico assim, abertura dos gestores e dos próprios funcionários [...]”.

O entrevistado 18 assim se manifestou:

[...] as pessoas têm uma certa, vamos dizer assim, o pé atrás, mas eu acho que ele não vai conseguir, sabe falo muito disso dos gestores, tá, porque geralmente com os colegas a gente lida mais, então os colegas acabam vendo que tu consegue, mas com os gestores, a maioria pelo menos tem esse pé atrás em relação a uma pessoa com deficiência porquê de repente não entende o que a pessoa passa ou se vai conseguir ou vai e tal e geralmente tem esse pé atrás.

O entrevistado 20 disse: “Eu olhando assim, dessa caminhada longa, né Aragon, eu ainda noto assim que a maior barreira ainda é o preconceito, tratar o deficiente como um problema [...]”.

O entrevistado 21, respondendo sobre quais são as maiores barreiras hoje para a inclusão das pessoas com deficiência, foi taxativo: “[...] duas, é o preconceito, discriminação que se chama barreira atitudinal e a falta de acessibilidade [...]”.

Conforme se percebe no relato dos entrevistados, a grande barreira ainda é a atitudinal, ou seja, as pessoas não estão dispostas a receber pessoas com deficiência em suas equipes. Esse problema foi tratado por Pastore (2000, p.211):

Os preconceitos são abundantes. Muitos empregadores acham que os portadores de deficiência não se adaptam bem em trabalho em grupo; que são rejeitados pelos colegas; que são demasiadamente sensíveis, temperamentais e até ingratos; que magnificam seus problemas para conseguir benesses; que criam problemas para os colegas; que afastam clientes; que constituem um grande problema numa hora de incêndio ou outra emergência, etc.

Sasaki (2003) também refere a barreira atitudinal como um dos grandes empecilhos na contratação de pessoas com deficiência.

Ribeiro e Carneiro (2009, p. 562), ao analisarem a atuação do Ministério Público do Trabalho na fiscalização do cumprimento da Lei de Cotas, apontam que “A aplicação da norma legal, contudo, vem esbarrando na conduta refratária das empresas, o que demanda uma capacidade de fiscalização [...]”.

O próprio Estatuto da Pessoa com deficiência, em seu artigo 3º, IV, traz a barreira atitudinal como “[...] atitudes ou comportamentos que impeçam ou prejudiquem a participação social da pessoa com deficiência em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas” (BRASIL, 2015, p.21). Essa barreira é tão presente que o legislador optou por inseri-la no texto legal.

É inegável que ainda resta uma carga de estigma sobre as pessoas com deficiência, resultado do processo histórico vivido por essa população. A minimização dessa barreira depende muito da percepção e das experiências que cada indivíduo ou empresa possui com o processo de inclusão de pessoas com deficiência. Carvalho-Freitas e Marques (2010a, p.104) afirma que:

Todas as pesquisas, explícita ou implicitamente, sugerem que a maneira como a deficiência é vista por gerentes, profissionais especializados ou pelos pares, é um elemento importante para a compreensão do processo de inserção.

A situação verificada na coleta de dados corrobora a literatura e leva a analisar uma segunda barreira identificada, qual seja a barreira de comunicação/informação interna, que acaba prejudicando ou até inviabilizando um processo de inclusão.

Em vários relatos, pode-se perceber que as percepções dos responsáveis pelo processo de inclusão não encontram respaldo na percepção dos gestores e dos empregados com deficiência. Como já referido acima (p. 72 deste documento), houve nítida contradição entre o entrevistado 1 e os demais empregados da IES (entrevistado 2, 3 e 4), no que tange ao conhecimento sobre a política/programa de inclusão. Também, pelas próprias entrevistas, nota-se que o assunto inclusão de pessoas com deficiência existe nas IES, mas carece de maior aprofundamento, principalmente junto aos gestores. Essa disseminação poderia ocorrer através de um processo de comunicação assertivo, com conteúdo claro e objetivo sobre as questões ligadas aos diversos tipos de deficiência, suas implicações, as adaptações necessárias e porque não os cases de sucesso na Instituição. Novamente, Carvalho-Freitas (2010a, p.123) relata a importância da comunicação/conhecimento para garantir um processo inclusivo:

Quando se está defronte de um emaranhado de dados sobre o processo de inserção nas organizações, a análise das concepções de deficiência compartilhada por gestores e colegas de trabalho das pessoas com deficiência pode oferecer uma direção, um suporte teórico para lidar mais adequadamente com tantos elementos de análise ou demandas cotidianas.

Como terceira barreira, é possível referir a não inserção da política ou programa de inclusão na cultura organizacional da instituição. Verificou-se que, nas IES, onde a inclusão está inserida nos objetivos institucionais e tem o respaldo e apoio da alta administração, as contratações e adaptações necessárias ocorrem de forma mais rápida. Essa ideia de institucionalização da inclusão, está ligada à cultura organizacional, conforme relatado por Pereira (2011). A falta dessa força acaba por esvaziar o processo de inclusão, que se torna um projeto de determinado setor ou pessoa dentro da instituição, sem poder para alcançar os resultados almejados.

Quanto à questão de acessibilidade, na maioria das IES, os entrevistados mencionaram que a acessibilidade arquitetônica não chega a representar uma barreira relevante. As maiores dificuldades foram relatadas pelos entrevistados com deficiência visual. Nesse ponto, o entrevistado 21 referiu a falta de acessibilidade como uma das barreiras mais presentes, observando que:

[...] se a pessoa tem uma deficiência tão leve que ela se encaixa perfeitamente, sem fazer nenhum ajuste, bom não foi pra essa pessoa que a lei de cotas foi feita né, ela foi feita pra quem tem dificuldade de acesso ao mercado de trabalho e para isso tu tem que mexer nos sistemas, tu tens que mexer na comunicação dessa empresa [...].

O problema ligado à acessibilidade está presente como barreira, quando analisado o cenário externo, onde se tem ruas e calçadas inapropriadas, falta de transporte coletivo adaptado, dentre outros.

Levantadas essas lacunas no processo de inclusão das IES, resta, por fim, apontar melhorias nesse processo, com o intuito de torná-lo mais efetivo.

Inicialmente, como primeira ação para garantir o sucesso no processo de inclusão de pessoas com deficiência, é necessário que a inclusão seja considerada estratégica para a IES e tenha total respaldo da alta administração. Na fala do entrevistado 21, quando perguntado sobre melhorias no processo de inclusão, o

mesmo foi enfático: “Então, primeiro eu acho que tem que ter uma gestão comprometida com essa questão, ninguém resolve esse problema se a gestão dessa empresa não apoia esse projeto [...]”.

A inclusão inserida na cultura organizacional minimiza muito a maior barreira encontrada, qual seja, a atitudinal, uma vez que, se tratando de um projeto com chancela institucional, os responsáveis pelo mesmo têm mais condições de realizar o processo de forma efetiva. Nesse ponto, a vivência profissional do pesquisador já constatou essa mudança na atitude dos gestores quando a inclusão vira pauta institucional com o apoio da alta administração, acarretando resultados muito satisfatórios.

Uma vez que o projeto de inclusão esteja com o apoio da alta administração, o segundo passo é criar um grupo responsável pelo projeto de inclusão, composto de vários segmentos da IES. Nesse caso, o envolvimento das áreas de RH, medicina e segurança do trabalho, área de atendimento médico, fisioterapia, infraestrutura, acadêmica, dentre outras, pode garantir o sucesso no processo de inclusão. Nessa equipe, além de pessoas com capacidade técnica, seria importante a participação de alguns gestores do primeiro escalão, dando assim maior representatividade junto às instâncias decisórias. A razão de juntar essas diferentes áreas é justamente para criar uma massa crítica capaz de analisar as diversas situações que envolvem a inclusão de uma pessoa com deficiência, como questões de infraestrutura, de compra de equipamentos e softwares adaptados, dentre outros. Isso também contribuiria para a disseminação do projeto de inclusão dentro da IES.

O terceiro desdobramento é unir os conhecimentos das diversas áreas e criar um programa de inclusão detalhado, com objetivos claros, prazos e metas a serem cumpridas. Nesse programa, devem constar necessariamente:

- 1- Ações de comunicação interna, que garantam ampla divulgação do programa para o público interno e externo.
- 2- Mapeamento das vagas com acessibilidade arquitetônica, bem como a avaliação de acessibilidade não arquitetônica, tais como comunicação em libras e compatibilidade de softwares utilizados com softwares leitores de tela existentes para deficientes visuais.
- 3- Mapeamento da acessibilidade externa (transporte público, calçadas) com acionamento dos órgãos competentes se necessário algum ajuste.

- 4- Busca de candidatos com deficiência para todas as vagas em aberto, desde que preenchidos os requisitos exigidos (habilidades e competências).
- 5- Adequação dos instrumentos de avaliação para atender as pessoas com deficiência.
- 6- Mapeamento de empresas, órgãos estatais ou ONGs que trabalhem junto a pessoas com deficiência e que possam fornecer candidatos.
- 7- Procedimento semestral de prospecção junto aos alunos com deficiência, verificando o interesse dos mesmos em fazer parte do quadro de empregados da IES.
- 8- Ciclo de palestras de sensibilização, conscientização e esclarecimento sobre inclusão de pessoas com deficiência para gestores e demais empregados.
- 9- Cronograma de acompanhamento do novo empregado com deficiência, com estipulação da periodicidade desse acompanhamento.
- 10- Grupos de encontro dos empregados com deficiência da IES para troca de experiências e boas práticas quanto às atividades profissionais.

Em paralelo, sugere-se a criação de um programa envolvendo a área de RH e a área acadêmica com vistas a mapear as habilidades e competências necessárias para atuar nas diversas áreas administrativas da IES. Com base nesse levantamento, criar um conjunto de cursos de formação que propicie às pessoas com deficiência uma maior capacitação. Atrelado a isso, um programa de carreira destinado às pessoas com deficiência de acordo com a área de atuação e formação de cada um. Isso possibilitaria a ascensão dos PCDs a um novo posto; abrindo, dessa forma, vagas nas áreas de entrada, onde as exigências são menores.

Ainda, de forma ousada, poderia ser criado um programa de incentivo à formação de docentes com deficiência. Esse programa buscaria estudantes e empregados com deficiência interessados na carreira de docente e proporcionaria uma espécie de *mentoria* e acompanhamento do estudante até completar o mestrado e estar apto a lecionar na IES. Um modelo mais arrojado poderia inclusive ser esse projeto não de uma IES e sim do COMUNG, articulando as associadas no intuito de incentivar a formação de docentes com deficiência para posterior contratação.

Por fim, é necessário que o processo de inclusão deixe de ser visto como uma decorrência pura da legislação e da fiscalização e passe a fazer parte dos valores e da cultura das IES. Conforme defende Verissimo (2017, p.106):

É preciso mudar a forma corrente de atuação da inclusão utilizada pelas empresas e estabelecida indiretamente pelo sistema, em função da cobrança da legislação, para se construir um modelo diferenciado a ser aplicado em cada organização, conforme a cultura do local e as características individuais de cada membro, que irão, por meio de um ambiente que estimule o desenvolvimento dos seus colaboradores, compreender e ressignificar o tema de forma mútua, integrando a valores pessoais e organizacionais.

Abaixo, no Quadro 21, apresenta-se, de forma resumida, as lacunas, os autores que a tratam e as melhorias propostas pelo pesquisador.

Quadro 21: Lacunas e Melhorias

Lacunas	Referencial Teórico	Melhorias sugeridas pelo pesquisador
Atitudinal-preconceito	Pastore (2000), Sassaki (2003), Ribeiro e Carneiro (2009), Carvalho-Freitas e Marques (2010a), Ciantelli, Leite e Nuernberg (2017), Thoma (2006) e Castro (2011).	Promover ações de sensibilização e conscientização sobre a capacidade das pessoas com deficiências.
		Realizar eventos, palestras e seminários que discutam as questões relativas à inclusão, como acessibilidade, tipos de deficiência, tecnologias assistivas.
		Realizar ações de formação e capacitação para os gestores (gerentes, coordenadores de curso, diretores de unidade) sobre o tema inclusão.
		Disseminar a consciência inclusiva.
Falta de comunicação interna		Criar um canal de comunicação interno que garanta acesso à informação sobre inclusão a todos os níveis da IES.
		Divulgar o programa/política de inclusão para o público interno.
		Realizar palestras, seminários para discussão da inclusão.

Lacunas	Referencial Teórico	Melhorias
Processo seletivo não adaptado	Pastore (2000)	Adaptar o processo seletivo e testes para que possa ser realizado pelas pessoas com deficiência (visuais por exemplo).
Falta de acessibilidade interna	Lima et al. (2015)	Mapear as necessidades de adequação arquitetônica e não arquitetônica.
		Ouvir os empregados com deficiência sobre suas dificuldades no dia a dia.
Falta de acessibilidade externa	Lima et al. (2015)	Mapear, com ajuda dos empregados com deficiência, as condições de acessibilidade no entorno da IES e buscar soluções junto aos órgãos responsáveis.
Falta do caráter institucional dos programas de inclusão	Pastore (2000), Carvalho-Freitas e Marques (2010a), Pereira (2011)	O programa de inclusão deve ser um projeto institucional, estratégico e com a chancela da alta administração.
Falta de docentes habilitados	Giabardo e Ribeiro (2017)	Criar programa de incentivo à formação de docentes com deficiência.
		Avaliar as adaptações e ferramentas capazes de auxiliar na prática pedagógica.
		Incluir o processo de seleção de docentes no programa de inclusão.

Fonte: Elaborado pelo autor

Identificadas as lacunas e as melhorias propostas para que o processo de inclusão ocorra de forma efetiva como proposto na presente pesquisa, passa-se ao próximo capítulo, que trará as considerações finais deste trabalho.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é um desafio com duas variáveis sensíveis: a preparação da pessoa com deficiência e das empresas para receber essas pessoas. No Brasil, essa inclusão está acontecendo, mas ainda de forma tímida em relação aos números que a Lei de Cotas exige.

O objetivo desta pesquisa foi entender como ocorre o processo de inclusão de pessoas com deficiência no quadro de empregados das IES comunitárias do RS identificando possíveis lacunas e melhorias no mesmo.

Foi mapeado o perfil dos empregados com e sem deficiência das IES comunitárias do RS, mais especificamente das filiadas ao COMUNG e localizadas na região metropolitana de Porto Alegre. Também foi verificado de forma geral a distribuição de empregados nas IES do Brasil e do Rio Grande do Sul, conforme dados do INEP de 2016.

Identificou-se entre as IES pesquisadas a existência ou não de políticas de inclusão de pessoas com deficiência. Das cinco IES, três possuem política ou programa de inclusão de pessoas com deficiência, sendo determinante para o sucesso do mesmo, o caráter institucional desse programa, garantindo-lhe legitimidade.

Foi realizado o mapeamento dos processos de inclusão de empregados nas IES, sendo que não houve significativas variações entre elas. O que se constatou foi que, para contratação de docentes, o processo não passa pelo programa de inclusão, sendo realizado via edital, sem a participação ativa do setor de recursos humanos. Todas as IES relataram a dificuldade em contratar docentes com deficiência devido à especificidade das vagas, situação em que eventuais candidatos não cumprem os requisitos técnicos.

Por fim, foram identificadas lacunas e barreiras no processo de inclusão de pessoas com deficiência e sugeridas melhorias no mesmo para que se torne mais eficaz (Quadro 21).

Com base no cotejo da literatura sobre inclusão, dos relatos coletados e da experiência vivida pelo pesquisador em anos de atuação no processo de inclusão de empregados com deficiência e da prestação de contas junto aos órgãos fiscalizadores, é possível traçar as seguintes considerações sobre o objeto da pesquisa:

- 1- A maior barreira a ser transposta no processo de inclusão de pessoas com deficiências ainda é o preconceito (barreira atitudinal), fruto do desconhecimento das deficiências e da capacidade laborativa dessas pessoas.
- 2- É necessário que o poder público cumpra com a legislação pertinente à acessibilidade e coloque à disposição das pessoas com deficiências as condições necessárias para alcançar uma autonomia que permita buscar um emprego digno. Dentre essas condições, deve estar o acesso à educação, como subsídio necessário para o credenciamento das pessoas com deficiência a melhores vagas dentro das IES.
- 3- O processo de inclusão deve ser institucional, com total apoio da alta administração e conduzido de forma transversal dentro das IES, com envolvimento do maior número de pessoas possível para garantir sua efetividade.
- 4- A educação e a qualificação das pessoas com deficiência se apresentam como as melhores maneiras de ampliar o contingente de mão de obra a ser absorvido pelas IES, considerando sua natureza. Fomentar essa qualificação nos seus quadros de empregados e alunos com deficiência, fazendo uso da sua expertise e estrutura, facilitará o processo de inclusão de forma significativa.
- 5- É necessário que a inclusão seja encarada não como uma obrigação a ser cumprida e sim como um processo social que garanta trabalho digno e produtivo a um contingente de pessoas com deficiência que querem provar seu valor e sua capacidade de trabalhar e gerar bons resultados.

Conforme relatado acima e os demais elementos da pesquisa, pode-se afirmar que existe um espaço para melhoria no processo de inclusão de pessoas com deficiências nas IES Comunitárias do RS, sendo necessário encarar o mesmo como uma oportunidade de garantir plena cidadania àqueles que por muito tempo foram mantidos à margem da sociedade e do trabalho. Não se trata aqui de fazer caridade e sim de oportunizar trabalho digno a esses homens e mulheres que querem dar sua parcela de contribuição na busca de uma sociedade mais justa e igualitária.

A presente pesquisa teve como limitação a pouca informação sobre professores aptos a atuar nas IES. Como cerca de 45% dos empregados nas IES são docentes, e esse é um dos argumentos para justificar o não alcance da cota legal, a falta dessa informação acaba por limitar a análise quanto a esse particular, ou seja, se realmente não existe mão de obra qualificada para essas funções.

Um tema que merece ser abordado em futuras pesquisas é a real situação de pessoas com deficiência capacitadas para atuar como docentes nas IES. Mapear o contingente de PCDs com formação atuando e em busca de colocação pode corroborar ou não a tese de que não há mão de obra qualificada para atuar no segmento do ensino superior quando se trata de pessoas com deficiência. Entender de que forma as IES se adaptam para receber esses docentes com deficiência e quais as medidas necessárias para absorver os possíveis profissionais que estão em busca de emprego pode apontar soluções a essa indagação.

Além disso, seria de suma importância um estudo que avaliasse a acessibilidade urbana onde as IES estão localizadas, verificando-se as reais condições que as pessoas com as mais diversas deficiências têm de chegar até essas empresas.

Por fim, um estudo sobre os motivos que levam tantos gestores a serem refratários à inclusão dentro de suas equipes ajudaria na proposição de soluções a curto e médio prazo para esse impasse que ocorre no seio das instituições.

Esta pesquisa com toda certeza provocou profundas reflexões, dando roupagem científica a um problema que acompanha esse pesquisador há anos. Entender como os mecanismos internos de cada IES lidam com o desafio de incluir pessoas com deficiência nas atividades laborativas e ouvir as pessoas com deficiência, suas angústias, anseios, alegrias e conquistas descortina uma nova forma de ver a inclusão no mundo do trabalho. Sem sombra de dúvidas, essa experiência agregou ferramentas e percepções que facilitarão a busca pela inclusão efetiva, benéfica tanto para a empresa como para as pessoas com deficiência que tanto têm para contribuir e ensinar sobre superação de barreiras.

Findo esta pesquisa vendo o mundo com outros olhos e com a certeza de que muito ainda precisa ser feito para alcançarmos um mundo inclusivo, mas que a soma dos esforços de todos é capaz de minimizar o imenso abismo que separava as pessoas com deficiência do mundo do trabalho.

REFERÊNCIAS

ARISTÓTELES. **Política**. São Paulo: Nova Cultural, 2000. 315p.

BATISTA, Cristina Abranches Mota et al. **Inclusão dá trabalho**. Belo Horizonte: Armazém de Ideias, 2000. 136p.

BÍBLIA Sagrada. **Bíblia Sagrada**. Décima Sétima Reedição. São Paulo: Canção Nova, 2012.

BRAGA, Mariana Moron Saes; SCHUMACHER, Aluisio Almeida. Direito e inclusão da pessoa com deficiência: uma análise orientada pela Teoria do Reconhecimento Social de Axel Honneth. **Revista Sociedade e Estado**, v. 28, n. 2, Maio/Ago. 2013.

BRASIL. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil** (De 16 de Julho de 1934). Brasília: [s.n.], 1934.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. **Coletânea**: Legislação relativa ao trabalho de pessoas portadoras de deficiência. Brasília: MTE, SIT/DSTT, 1999. 20 p.

_____. **Parecer CNE/CEB 17/2001**. Despacho do Ministro em 15 ago. 2001. Publicado no Diário Oficial da União de 17 ago. 2001, Seção 1, p. 46.

_____. **Ministério do Trabalho e Emprego**. A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. 2.ed. Brasília: MTE, SIT, 2007. 100p.

_____. **Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/Ccivil_03/Leis/L8213cons.htm>. Acesso em: 10 mar. 2018.

_____. Decreto **Lei nº 5452 de 01 de maio de 1943**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 10 mar. 2018.

_____. **Lei nº 9.394 de 20 de dezembro de 1996**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm>. Acesso em: 10 mar. 2018.

_____. **Lei nº 12.881 de 12 de novembro de 2013**. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/secretaria-de-regulacao-e-supervisao-da-educacao-superior-seres/instituicoes-comunitarias>>. Acesso em: 10 mar. 2018.

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: 10 mar.2018.

_____. **Decreto nº 3,298 de 20 de dezembro de 1999**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm> Acesso em: 10 mar.2018.

_____. **Lei nº 8.742 de 7 de dezembro de 1993**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8742.htm> Acesso em: 10 mar.2018.

_____. **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: 10 mar.2018.

_____. Cartilha do Censo 2010. **Pessoas com Deficiência**. Brasília: SDH-PR/SNPD, 2012. 32 p.

_____. **Lei Complementar nº 142 de 8 de maio de 2013**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp142.htm>. Acesso em: 10 mar.2018.

_____. **Estatuto da Pessoa com Deficiência**. Lei Brasileira de Inclusão nº13.146 de 6 de julho de 2015. Brasília: [s.n.], 2015.

BRITO, Mozart José; et al. O sentido do trabalho para as pessoas com deficiência. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 14, n. 2, p. 42-68, 2013.

CÂMARA, Rosana Hoffman. Análise de conteúdo: da teoria à prática em pesquisas sociais aplicadas às organizações. **Revista interinstitucional de Psicologia**, v.6, n. 2, p. 179-191, Jul./Dez.2013.

CAMPOS, JULIANE Ap. de Paula Perez; SARTORI, Juliana Ribas. Deficiência e Trabalho: Pesquisa em Dissertações e Teses de 1989 a 2008. **Revista Impulso**, v. 22, p. 85-96, 2012.

CAPPELLE, Mônica Carvalho Alves; MOREIRA, Lilian Barros; CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de. A dinâmica identitária de pessoas com deficiência: um estudo no Brasil e nos Estados Unidos. **Revista de Administração Mackenzie**, p. 40-61, 2013.

CARDOSO, Priscila; NAMO, Danilo. **A inclusão social da pessoa com deficiência no Brasil** – Como Multiplicar este Direito. Coordenação Instituto Paradigma. São Paulo: Instituto Paradigma, 2008.

CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de. **A inserção de pessoas com deficiência em empresas brasileiras** – um estudo sobre as relações entre concepções de deficiência, condições de trabalho e qualidade de vida no trabalho. Tese (Doutorado) -- Universidade Federal de Minas Gerais, Minas Gerais, 2007.

_____. Inserção e Gestão do Trabalho de Pessoas com Deficiência: um Estudo de Caso/Insertion and Management of People with Disabilities at Work: a Case Study. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 13, p. 121, 2009.

_____; MARQUES, Antonio Luiz. Formas de ver as pessoas com deficiência: um estudo empírico do construto de concepções de deficiência em situações de trabalho. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 11, n. 3, p. 100-129, 2010a.

_____; _____. Inserção de pessoas com deficiência em organizações brasileiras: um estudo com empresas socialmente responsáveis. **Revista Eletrônica de Gestão Organizacional**, v. 8, n. 3, p. 483-502, 2010b.

CASTRO, Sabrina Fernandes de. **Ingresso e permanência de alunos com deficiência em universidades públicas brasileiras**. Tese (Doutorado) -- São Carlos: UFSCar, 2011. 245f.

CIANTELLI, Ana Paula Camillo; LEITE, Lúcia Pereira; NUERNBERG, Adriano Henrique. Atuação do psicólogo nos “núcleos de acessibilidade” das universidades federais brasileiras. **Psicologia Escolar e Educacional**, São Paulo, v. 21, n. 2, p. 303-311, Maio/Ago. 2017.

FLICK, Uwe. **Introdução à pesquisa qualitativa**. Tradução de Joice Elias Costa. 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2009. 405 p.

FURLAN, Fabiano; RIBEIRO, Sonia Maria O processo de inclusão no ensino superior: encontros e desencontros dos sujeitos que participam deste processo. **Poiésis Revista do programa de pós-graduação em educação** – mestrado – Universidade do Sul de Santa Catarina, v.9, n.16, p. 384-398, 2015.

GARCIA, Vinicius Gaspar. **Pessoas com deficiência e o mercado de trabalho: histórico e contexto contemporâneo**. Campinas, SP: [s.n.], 2010.

GIABARDO, Cássio de Souza; RIBEIRO, Sonia Maria. As produções científicas sobre o professor com deficiência. **Revista Educação Especial**, Santa Maria, v. 30, n. 58, p. 373-388, Maio/Ago. 2017.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

GOFFMAN, Erving. **Estigma**: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada. 4. ed. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan S.A, 1988.

HESÍODO. **Teogonia**: a origem dos Deuses Terceira edição. São Paulo: Iluminuras Ltda., 1995. 121p.

IBGE. **Sinopse Estatística da Educação Superior**. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. 2016 [online]. Brasília: Inep, 2017. Disponível em: <<http://portal.inep.gov.br/web/guest/sinopses-estatisticas-da-educacao-superior>>. Acesso em: 07 mar. 2018.

INEP. **Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira**. Sinopse Estatística da Educação 2016. Brasília: Inep, 2017. Disponível em: <<http://portal.inep.gov.br/web/guest/sinopses-estatisticas-da-educacao-superior>>. Acesso em: 10 mar. 2018.

ITAMARATY. **Ministério das Relações Exteriores**. Divisão de Temas Educacionais. Denominações das Instituições de Ensino Superior (IES). Disponível em: <http://www.dce.mre.gov.br/nomenclatura_cursos.html>. Acesso em: 07 mar. 2018.

KREBS, Josiane Roberta. **O protagonismo da gestão educacional na efetivação da inclusão de estudantes surdos nos institutos federais de educação, ciência e tecnologia**. Florianópolis, SC: [s.n.], 2015. 184 p.

LANCILLOTTI, Samira Saad Pulchério. **Deficiência e trabalho**: redimensionando o singular no contexto universal. Campinas: Autores Associados, 2003.

LARA, Luiz Fernando. A Gestão de Pessoas e o Desafio da Inclusão das Pessoas com Deficiência: Uma Visão Antropológica da Deficiência. **Revista Capital Científico – Eletrônica (RCCe)**, v. 11, n. 3, Set./Dez. 2013.

LIMA, Sâmara Sathler Corrêa; CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda; SANTOS, Larissa Medeiros Marinho. Repercussões Psicossociais da Acessibilidade Urbana para as Pessoas com Deficiência Física. **Psico**, v. 44, n. 3, p. 362-371, Jul./Set. 2013.

MARCONI, Maria de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de Metodologia científica**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MOZZATO, Anelise Rebelato; GRZYBOVSKI, Denise. Análise de Conteúdo como Técnica de Análise de Dados Qualitativos no Campo da Administração: Potencial e Desafios. **Revista RAC**, v.15 n. 4 p. 731-747, 2011.

NASCIMENTO, Paulo A. Meyer M.; BAHIA, Melissa Santos; CUNHA, Mateus Almeida. **O benefício de prestação continuada como entrave à inclusão da Pessoa com Deficiência no mercado de trabalho**: uma proposta de modificação da Lei nº 8.742/93 (LOAS) VI CONFERENCIA REGIONAL DE ISTR PARA AAMÉRICA LATINA Y CARIBE. 8al 11 noviembre de 2007, Salvador de Bahía, Brasil. Organizan: ISTR y CIAGS/UFBA p. 1-16.

OLIVEIRA, Luiza Maria Borges. **Cartilha o Censo 2010** - Pessoas com Deficiência / Secretaria de direitos Humanos da Presidência da República (SDH/PR) / Secretaria Nacional de Promoção dos direitos da Pessoa com Deficiência (SNPD) / Coordenação-Geral dos Sistema de Informações sobre Pessoa com Deficiência. Brasília: SDH-PR/SNPD, 2012.

OLIVEIRA, Silvio Luiz de. **Tratado de Metodologia científica**: projetos de pesquisas, TGI, TCC, monografias, dissertações e teses. São Paulo: Pioneira, 1997. 320 p.

ORLANDO, Rosimeire Maria; CAIADO, Katia Regina Moreno. Professores Universitários com Deficiência: trajetória escolar e conquista profissional. **Revista Educação & Realidade**, v. 39, n. 3, p. 811-830, 2014.

PASSERINO, Liliana Maria; PREREIRA, Ana Cristina Cypriano. Um estudo sobre o perfil dos empregados com deficiência em uma organização. **Rev. Bras. Ed. Esp.**, Marília, v.18, n. 2, p. 245-264, Abr./Jun. 2012.

_____; _____. Educação, Inclusão e Trabalho: um debate necessário. **Revista Educação & Realidade**, v.39, n. 3, p. 831-846, Jul./Set. 2014.

PASTORE, Jose. **Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência**. São Paulo: LTr, 2000.

PEREIRA, Adelmo José. O benefício de prestação continuada e a tutela do mínimo vital. **Revista Espaço Acadêmico**, n. 191, p. 71-82, Abr. 2017.

PEREIRA, Ana Cristina Cypriano. **Inclusão de pessoas com deficiência no trabalho e o movimento da cultura organizacional**: análise multifacetada de uma organização. Porto Alegre: [s.n.], 2011.

PIOVESAN, Sandra Dutra. **Sistema imersivo para inclusão de pessoas com deficiência intelectual no mercado de trabalho**. Tese (Doutorado) -- Programa de Pós-Graduação em Informática na Educação, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Centro de Estudos Interdisciplinares em Novas Tecnologias na Educação, Porto Alegre, BR – RS, 2015. 131f.

PIVETTA, Elisa Maria et al. Desafios da acessibilidade no ensino superior: estudo de caso na Universidade de Aveiro. **Educação revista quadrimestral**, Porto Alegre, v. 39, n.2, p. 166-174, Maio-Ago. 2016.

PLATÃO. **A República**. 6. ed. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 1949.

PUHLMANN, Fabiano. BLOCO TEMÁTICO II: Direitos da pessoa com deficiência – conhecendo a Legislação social. Breve histórico das Práticas Sociais com Relação às Pessoas com Deficiência. In.: CARDOSO, Priscila; NAMO, Danilo. **A inclusão social da pessoa com deficiência no Brasil – Como Multiplicar este Direito**. Coordenação Instituto Paradigma. São Paulo: Instituto Paradigma, 2008.

RAIS. **Ministério do Trabalho**. PDET. Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho. Disponível em: <<http://pdet.mte.gov.br/rais>>. Acesso em: 10 mar. 2017.

RIBEIRO, Marco Antonio; CARNEIRO, Ricardo. A Inclusão Indesejada: As Empresas Brasileiras Face à Lei de Cotas para Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho. **Revista O&S**, v.16, p. 545-564, 2009.

SANTOS, Wederson. Deficiência como restrição de participação social: desafios para avaliação a partir da Lei Brasileira de Inclusão. **Ciência & Saude Coletiva**, 2016.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão: Construindo uma sociedade para todos**. 5. ed. Rio de Janeiro: WVA, 2003a. 176 p.

SASSAKI, Romeu Kazumi. Como chamar as pessoas que têm deficiência? In.: VIVARTA, Veet (coord.). **Mídia e Deficiência**. Brasília: Andi; Fundação Banco do Brasil, 2003b. 184p.

SASSAKI, Romeu Kazumi. Vida Independente: história, movimento, liderança, conceito, filosofia e fundamentos. São Paulo: RNR, 2003c. p.12-16

SEVERINO, Antônio Joaquim. **Metodologia do trabalho científico**. 23. ed. São Paulo: Cortez, 2007.

SILVA, Otto Marques da. **A Epopéia ignorada – A pessoa deficiente na História do Mundo de ontem e de hoje**. São Paulo: CEDAS, 1987. 470p.

SOUZA, Mariana Pinkoski de. **Percepção de professores universitários com deficiência física, deficiência visual ou deficiência auditiva sobre o processo de inclusão na academia.** Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Reabilitação e Inclusão, Centro Universitário Metodista – IPA, Porto Alegre, 2015. 107 f.

THOMA, Adriana da Silva. A Inclusão no ensino Superior: “-Ninguém foi preparado para trabalhar com esses alunos (...) isso exige certamente uma política especial...”. In: 29. REUNIÃO ANUAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM EDUCAÇÃO, 2006, Caxambu. **Anais da 29...** Reunião da ANPED, 2006.

TOKUNAGA, Raissa Bressanim. **A inclusão social como fator de efetivação dos direitos fundamentais do trabalhador** – uma visão constitucional sobre a deficiência. Dissertação (Mestrado) – PUC-SP, São Paulo, 2009.

VERISSIMO, Magda Silvia Berté. **A Inclusão de pessoas com deficiência nas organizações:** uma abordagem integral baseada na espiritualidade. 2017 110f. Dissertação (Mestrado em Gestão e Negócios) – Universidade do Vale do Rio dos Sinos, Programa de Pós-Graduação em Administração, Porto Alegre, RS, 2017. 110f.

VIEIRA, Camila Mugnai; VIEIRA, Priscila Mugnai; FRANCISCHETTI, Ieda. Profissionalização de pessoas com deficiência: Reflexões e possíveis contribuições da psicologia. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 15, n. 4, p.352-361, Out./Dez. 2015.

WELLICHAN, Danielle S. Pinheiro; SOUZA, Camila da Silva. A inclusão na prática: Alunos com deficiência no ensino superior. **RPGE** – Revista on line de Política e Gestão Educacional, v. 21, n.1, p. 146-166, 2017.

XAVIER DE FRANÇA, Inacia Sátiro et al. **Política de inclusão do portador de deficiência: possibilidades e limites.** Acta Paulista de Enfermagem [en línea] 2008, 21 (Enero-Marzo): [Fecha de consulta: 4 de febrero de 2018]. Disponível em: <<http://148.215.2.11/articulo.oa?id=307023823018>>. Acesso em: 10 mar. 2018.

ZANIN, Antonio. **Definição de painel de indicadores de desempenho para Instituições Comunitárias de Ensino Superior.** Tese (Doutorado) – UFRGS, Porto Alegre, 2014.

APÊNDICE A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO



UNIVERSIDADE DO VALE DO RIO DOS SINOS
 Unidade Acadêmica de Pesquisa e Pós-Graduação
 Comitê de Ética em Pesquisa

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO – TCLE

Prezado (a) participante:

Sou mestrando do Programa de Pós-Graduação em Gestão e Negócios da Unisinos e realizo minha pesquisa sob orientação do Professor Doutor Claudio Senna Venzke. A dissertação versa sobre **"A INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO QUADRO DE EMPREGADOS DAS INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR COMUNITÁRIAS DO RIO GRANDE DO SUL"** e pretende entender como ocorre esse processo de inclusão das pessoas com deficiência nas IES Comunitárias do RS.

Esse estudo se justifica pelo fato desse pesquisador laborar na Mantenedora de uma IES e enfrentar a dificuldade no cumprimento da legislação, quanto a contratação de Pessoas com Deficiência. Do ponto de vista acadêmico, existem poucos estudos sobre inclusão de empregados em Instituições de Ensino Superior, o que representa uma lacuna que poderá ser minimizada com a presente pesquisa. De salientar também, a importância do segmento das IES Comunitárias no cenário da educação no Estado do Rio Grande do Sul.

Dessa forma lhe convido a participar dessa pesquisa, através de uma entrevista, que se você permitir, será gravada e terá duração de aproximadamente uma hora. A entrevista versará sobre o processo de inclusão de empregados, desde a captação/seleção, passando pela integração no local de trabalho e acompanhamento das atividades laborativas.

Sua participação é voluntária e alertamos que existem riscos mínimos de desconforto e/ou constrangimento na resposta as perguntas, sendo que você poderá desistir da entrevista a qualquer momento, caso não se sinta confortável para responder aos questionamentos.

A identidade dos participantes e das Instituições envolvidas será preservada, pois não serão divulgados nomes ou informações que possam identificar os envolvidos nessa pesquisa. Os dados coletados serão utilizados única e exclusivamente para os fins dessa pesquisa. Você poderá solicitar informações sobre o andamento da pesquisa através do e-mail bergonci5@hotmail.com.

Sua participação é muito importante para a pesquisa e poderá contribuir para o entendimento do processo de inclusão e quem sabe para a criação de possíveis soluções às lacunas que possam surgir durante o estudo.

Este termo será assinado em duas vias, ficando uma em poder do participante e a outra com o pesquisador responsável.

Atenciosamente.

CEP – UNISINOS
 VERSÃO APROVADA
 Em: 28/11/2017

 Aragon Alberto Bergonci

 Assinatura do participante de pesquisa

 Local e data