

**UNIVERSIDADE DO VALE DO RIO DOS SINOS - UNISINOS  
UNIDADE ACADÊMICA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO  
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM EDUCAÇÃO INCLUSIVA**

**JENIFFER CASELANI FUÃO DUARTE**

**INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL  
NO MERCADO DE TRABALHO: UMA ANÁLISE DE DISCURSOS**

**SÃO LEOPOLDO  
2017**

Jeniffer Caselani Fuão Duarte

INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL NO MERCADO  
DE TRABALHO:  
Uma análise de discursos

Trabalho de Conclusão de Curso de  
Especialização apresentado como  
requisito parcial para obtenção do título de  
Especialista em Educação Inclusiva pelo  
Curso de Especialização em Educação  
Inclusiva da Universidade do Vale do Rio  
dos Sinos – UNISINOS

Orientador (a): Prof (a). MSa. Rosana Torma Miranda Cabral

São Leopoldo  
2017

Dedico este trabalho aos meus pais, irmãos, padrasto e madrasta que sempre acompanharam a minha trajetória educacional, motivaram-me e estiveram presentes para celebrar as conquistas acadêmicas.

## **AGRADECIMENTOS**

Apreendi, ao longo da vida, a importância que tem o ato de agradecer. Primeiro sempre agradeço a Deus pelas oportunidades maravilhosas que ele coloca na minha vida. Agradeço muito por ter uma família cheia de amor que, com todo o carinho, guiou-me durante toda a minha vida, dando origem à pessoa que sou hoje. Tenho orgulho de quem sou e de estar vencendo mais essa etapa, logo, impossível não citar, principalmente, meus pais por terem me criado com os valores que sigo, dando-me raízes fortes, mas também asas para que pudesse buscar voos cada vez mais altos.

Agradeço também a todos os meus colegas de curso, companheiros dessa caminhada. Cada um, de forma individual, foi muito significativo para que essa especialização tivesse a importância que tem na minha vida. Assim, todos se fizeram presentes nos momentos da escrita desse trabalho, pois foram lembradas as nossas eternas discussões sobre o imperativo da inclusão, para que eu pudesse elaborar o que produzi. Agradeço a contribuição de todos.

Não poderia deixar de agradecer aos professores desta edição do curso de Especialização em Educação Inclusiva por toda a dedicação, paciência, didática e condução de ótimas aulas. Todos também foram lembrados na produção textual deste trabalho.

Agradeço, em especial, à professora Graciele Marjana que me ajudou e orientou na construção desta pesquisa, além de me incentivar sempre a buscar o melhor de mim como pesquisadora. Infelizmente, não concluímos o ciclo de orientação, devido a uma situação particular da professora, o que me permitiu conhecer outra professora muito especial para a qual concluo meus agradecimentos. À professora e orientadora Rosana Cabral, agradeço a disponibilidade e a coragem de seguir com a orientação da professora Graciele, mesmo que em tão pouco tempo para concluir meu trabalho. Agradeço a confiança por usar seu nome na minha pesquisa e pela grande dedicação ao meu trabalho.

## RESUMO

Esta pesquisa, intitulada **INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL NO MERCADO DE TRABALHO: UMA ANÁLISE DE DISCURSOS**, apresenta o estudo desenvolvido junto à Unidade Acadêmica de Pesquisa e Pós-Graduação do Curso de Especialização em Educação Inclusiva e objetiva analisar e problematizar os discursos que permeiam o espaço do mercado de trabalho sobre a inclusão de pessoas com deficiência intelectual. A pesquisa parte de discussões, acerca da legislação brasileira, que fundamenta a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, e os discursos que circulam nos ambientes profissionais em relação à inclusão de pessoas com deficiência intelectual. As temáticas aqui expostas respaldam-se em autores como Foucault, Passerino, Lopes, Fabris, Dal'igna, Silveira, Ferreira, Traversini Veiga-Neto, entre outros que se encontram no decorrer da escrita, apresentando o problema de pesquisa a partir do seguinte questionamento: *Que discursos circulam no mercado de trabalho acerca da inclusão de pessoas com deficiência intelectual?* A escolha de tal temática realizou-se em função da raridade de encontrar esses sujeitos devidamente incluídos em empresas, para além de programas de oficinas de profissionalização voltadas especificamente para tal fim. A análise dos dados foi realizada a partir de uma pesquisa qualitativa com pessoas com deficiência intelectual no mercado de trabalho e seus colegas, tendo como base entrevistas narrativas semiestruturadas. Os dados produzidos possibilitaram compreender que, embora já tenham ocorrido mudanças significativas nos discursos relacionados à inclusão desde a aprovação de legislações relacionadas a este tema, a prática de convívio entre sujeitos com e sem deficiência intelectual no mercado de trabalho parece ter potencialidade para continuar modificando olhares e discursos acerca da inclusão.

**Palavras-chave:** deficiência intelectual, mercado de trabalho, inclusão.

## LISTA DE QUADROS

Tabela 1 – Aspectos gerais da pesquisa.....	33
Tabela 2 - Conjunto de perguntas .....	35

**LISTA DE FIGURAS**

Figura 1 - Estrutura da pesquisa elaborada ..... 14

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	<b>7</b>
1.1 COMO VIM PARAR AQUI? .....	8
1.2 TRABALHANDO A PESQUISA .....	11
<b>2. CONEXÕES TEÓRICAS COM O PROBLEMA</b> .....	<b>15</b>
2.1. ANÁLISE DO DISCURSO .....	15
2.2. POLÍTICAS DE COTAS .....	18
2.3. PESSOAS COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL E O IMPERATIVO DA INCLUSÃO .....	25
<b>3. METODOLOGIA: ESCOLHENDO CAMINHOS</b> .....	<b>30</b>
3.1 TRAÇANDO A ROTA .....	34
3.2 REALIZANDO AS ENTREVISTAS .....	37
<b>4. ANÁLISE</b> .....	<b>40</b>
4.1. O QUE FAZEM AS EMPRESAS PARA PROMOVER A INCLUSÃO EM SEUS AMBIENTES? .....	44
4.2. QUE DISCURSOS PERMEIAM A EMPRESA ACERCA DA INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL? .....	47
4.2.1 Momentos difíceis x Aceitação no grupo .....	48
4.2.2. Entendendo as diferenças .....	51
4.2.3 A inclusão e a exclusão de pessoas com deficiência intelectual no mercado de trabalho .....	53
4.2.4 A individualização de treinamentos para pessoas com deficiência intelectual .....	56
4.2.5 O que vem sendo produzido nas empresas que trabalham com pessoas com deficiência intelectual .....	58
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	<b>64</b>
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>67</b>
<b>ANEXO A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO</b> .....	<b>70</b>

## 1 INTRODUÇÃO

*Que discursos circulam no mercado de trabalho acerca da inclusão de pessoas com deficiência intelectual?* A partir dessa problematização, organizo o presente trabalho de pesquisa, considerando que, por muitas vezes, esse assunto foi objeto de reflexão por ter relações com diversas áreas da minha vida, tanto profissional, quanto acadêmica e pessoal. Por mais que esta temática seja muito próxima às minhas experiências profissionais, necessitei de momentos de reflexão e de estudos para alinhar aquilo que eu desejava pesquisar com meu processo de formação. Tal alinhamento situa-se na ordem do cuidado, da responsabilidade ética e do comprometimento acadêmico e profissional frente à análise e à problematização da inclusão de pessoas com deficiência intelectual no mercado de trabalho.

Escolho, no presente trabalho, analisar discursos e, para isso, realizo entrevistas narrativas com sujeitos que convivem, no mercado de trabalho, com deficientes intelectuais, com o objetivo de analisar os discursos que circulam na esfera profissional relativamente à inclusão de pessoas com deficiência intelectual. Essas iniciativas contemplam as determinações previstas na lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, sobre a contratação de pessoas com deficiência.

A partir das análises e após as transcrições das entrevistas narrativas, estruturei este trabalho da seguinte forma: “Como vim parar aqui?” é o primeiro capítulo; nele, conto um pouco da minha trajetória acadêmica e profissional e o que me fez buscar o Curso de Especialização em Educação Inclusiva bem como esse tema de pesquisa.

No segundo capítulo, trabalho na perspectiva teórica que fundamenta tal estudo. Construo o capítulo “Conexões Teóricas com o Problema”, dividindo-o em três partes que abordam a análise do discurso, as legislações brasileiras de inclusão que produzem efeitos atualmente no mercado de trabalho, a deficiência intelectual<sup>1</sup> e o imperativo da inclusão. Uso como referência teórico-metodológica a perspectiva *foucaultiana*, seguindo como base autores, como Passerino, Lopes, Fabris, Dal’igna, Silveira, Ferreira, Traversini Veiga-Neto, o próprio Foucault, entre outros que se encontram no decorrer da escrita.

---

1 Em alguns momentos, ao longo deste trabalho, será utilizado o termo D.I. para citar deficiência intelectual

O terceiro capítulo refere-se às minhas escolhas de procedimentos metodológicos. Em “Metodologia: escolhendo caminhos” explico minha opção em realizar entrevistas narrativas para pesquisar, assim como a forma como elaboro e organizo as questões das entrevistas em blocos, para definir, de forma metodológica, a pesquisa. Dividi esses blocos em temas, visando facilitar a organização como pesquisadora para as transcrições das entrevistas e realizar uma análise adequada do material coletado. Essa divisão está arranjada em dados gerais colhidos das empresas entrevistadas, existência da deficiência intelectual no espaço das empresas e os desafios e perspectivas da inclusão de pessoas com deficiência intelectual no mercado de trabalho.

No quarto capítulo, desenvolvo a análise de todas as entrevistas realizadas e transcritas. No capítulo “Análise”, elaboro importantes conexões com relação às entrevistas e as perspectivas teóricas estudadas ao longo do curso, que serão aprofundadas no terceiro capítulo deste trabalho.

No quinto capítulo, trago considerações sobre o que foi observado durante o processo de pesquisa. Portanto, no item “Considerações finais”, proponho algumas possibilidades de atrelamentos com o tema apresentado, fomentando novas reflexões para futuras pesquisas na área.

## 1.1 COMO VIM PARAR AQUI?

Início esta seção, relatando algumas experiências e alguns movimentos realizados em minha vida até chegar ao Curso de Pós-Graduação e Especialização em Educação Inclusiva e por que, antes, isso parecia ser distante das minhas ambições profissionais e acadêmicas.

Minha formação é em *Administração de Empresas*, com uma linha de instrução específica para *Empreendedorismo e Sucessão*. Iniciei minha graduação no ano de 2009 e entreguei minha primeira pesquisa acadêmica no ano de 2013, quando me formei como administradora de empresas. Durante esse período acadêmico, atuei como estagiária, trabalhando em ramos diferentes, no intuito de aperfeiçoar a minha formação e desenvolver aptidões profissionais, buscando trilhar o caminho que tinha como destino: a sucessão de uma empresa da minha família. Foi o que aconteceu após o término da graduação, mudei-me para o litoral do Rio Grande do Sul, para assumir o nosso empreendimento familiar. A empresa em

questão é uma filial de uma grande corporação mundial e, apesar de ter um porte médio, segue processos de gestão muito bem estruturados e rigorosos.

Foi a partir dessa minha caminhada que surgiram as primeiras motivações para buscar novas experiências acadêmicas e também conhecimentos relacionados à inclusão. Embora trabalhasse, com muito orgulho, na empresa familiar, algumas questões pessoais me incomodavam. Eu sentia falta de um propósito maior, de poder trabalhar mais ativamente em causas em que eu acreditava e também sentia necessidade de buscar mais conhecimento sobre especialidades diferentes do foco de minha formação e do espaço de trabalho em que me encontrava inserida.

Sondando cursos que me interessavam para a realização de uma pós-graduação, busquei, primeiro, na área de Gestão de Pessoas, em que atuava profissionalmente. Na época, trabalhava com recrutamentos, seleções, treinamentos, desenvolvimento pessoal e profissional, análise de perfis, entre muitas outras coisas que me aproximavam da área de humanas em um contexto empresarial. Entretanto, não encontrava nenhum curso dessa área que pudesse me acrescentar conhecimentos desejados ou despertasse meu interesse.

Foi quando eu descobri o Curso de Educação Inclusiva, na Unisinos, que ficava aproximadamente 130km de distância de onde eu morava e trabalhava naquele momento. Ao ler a descrição do curso, comecei a fazer muitas conexões relacionadas aos meus interesses profissionais, acadêmicos e, inclusive, pessoais.

O tema da inclusão despertou meu interesse, primeiramente, porque eu via nele um desafio. Como trabalhava em uma companhia com um programa de gestão de excelência mundial e liderava, na filial, tais processos, observei que, dentro de uma empresa tão complexa e completa, em que eram trabalhados inúmeros temas de gestão de pessoas, não se tratava do tema da inclusão. Ao mesmo tempo, tinha um raso conhecimento sobre leis de inclusão. Frente às discussões produzidas no curso, articuladas às minhas inquietações, passei a questionar, como fazem as pessoas com deficiência intelectual que passam por processos de inclusão na escola, depois que terminarem seu percurso escolar? As que ingressam no mercado de trabalho através da política de cotas estarão, de fato, incluídas nas empresas? Essas questões são provocadas, a partir daquilo que Passerino e Pereira destacam na relação entre o ensino profissionalizante e a inclusão:

Desta forma, entendemos o desenvolvimento da educação profissionalizante em todos os níveis como um movimento essencial para a qualificação do sujeito com deficiência, promovendo, mais que sua educação, também a possibilidade de seu acesso e permanência no mercado de trabalho. Nesse sentido, o acesso representa não só a defesa pela inclusão no mercado de trabalho, mas a possibilidade de esse processo permitir a ascensão profissional, para além dos trabalhos primários. (PASSERINO; PEREIRA 2014, p. 832).

Pensando sobre essa questão – a formação e a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho – optei por me matricular nesse curso. Antes de iniciarem as aulas, porém, eu precisava esclarecer os amparos do Curso para alguém como eu, que estaria vindo de outra área e não tinha a clareza necessária da possibilidade de articulação de minha formação anterior, administração de empresas, à educação inclusiva.

Existiriam possibilidades de estudar educação inclusiva e pensar em inserção em um espaço profissional?

Neste momento em que refletia sobre a possível validade da minha matrícula no curso, recordei-me de um amigo muito próximo da família, com deficiência intelectual e baixa visão. Ele havia iniciado sua experiência profissional em uma grande empresa por um programa de inclusão. Acompanho a vida particular desse amigo, não tanto a profissional; contudo, considerando minha experiência na área de gestão de pessoas, pude notar o seu desenvolvimento e amadurecimento após ele entrar em um programa de inclusão profissional.

A partir dessas situações ao meu redor, busquei a coordenação do Curso de Especialização em Educação Inclusiva para compreender a minha perspectiva de aproveitamento. Foi-me esclarecido que, possivelmente, teria algumas dificuldades para entender a forma de pensar e trabalhar de outra área acadêmica, que não aquela a que estava acostumada. Entretanto, resolvi testar e aqui estou, no final do curso, com muitos conhecimentos adquiridos e com um pensamento acadêmico ressignificado.

Hoje, também trabalho em outra área, tenho novos projetos e até mudei novamente de cidade. Com certeza, posso afirmar que o curso ajudou a transformar a minha vida e que já não sou a mesma pessoa que entrou na sala da coordenação do curso para compreender se valeria a pena se aventurar nesse novo mundo acadêmico. E, se for preciso responder, sim, essas transformações que foram constituindo o sujeito que sou hoje foram totalmente válidas.

## 1.2 TRABALHANDO A PESQUISA

No momento em que iniciei o Curso, tinha expectativas de que as discussões sobre o tema da inclusão contribuiriam para meu desenvolvimento pessoal, intelectual e profissional, contudo não tinha claro qual seria o meu objetivo de pesquisa ao final da Especialização. Quais seriam as áreas interessantes e inexploradas acerca do tema inclusão de pessoas com deficiência? Como poderia agregar conhecimento, informações e desenvolver ainda mais questionamentos sobre esse tema?

Diferente dos meus colegas do curso, não trabalho na área da educação e confesso que, no início, considerei um grande desafio compreender as discussões e problematizações propostas em cada uma das disciplinas. Além da compreensão dos conteúdos, precisava ter a capacidade de pensar o que conversávamos acerca da escola em um ambiente empresarial, já que, este, sim, era o campo profissional em que eu me encontrava naquele momento. “Pensar na dimensão laboral do processo inclusivo de pessoas com deficiência, a partir da educação, é estabelecer uma nova perspectiva, modificando o significado e a concepção sobre a inclusão presente no imaginário”. (PASSERINO; PERIRA, 2014, p. 833).

Claro que não foi fácil, como Administradora de Empresas, inicialmente, fiquei preocupada ao ser apresentada ao primeiro texto de Michel Foucault. Entretanto, com o desenvolvimento das discussões realizadas nas aulas e com o progresso das leituras na perspectiva teórica do pós-estruturalismo, passei a compreender que a nossa constituição se efetiva a partir de nossas práticas. As experiências e os discursos aos quais nos filiamos, modelam nossa conduta e constituem regimes de verdade para aquilo que pensamos e produzimos. Esses regimes que me cercavam, fazem parte de invenções históricas, e não necessariamente seriam verdades absolutas para mim, se eu pudesse trocar as lentes que direcionavam o meu olhar. Assim, aos poucos, fui sendo seduzida pelas problematizações que trazem diferentes autores associados a essa perspectiva teórica da temática da inclusão.

Dessa forma, mesmo sem compreender ainda meus próprios objetivos com o curso, acenderam algumas luzes sobre a possibilidade de vincular as análises e discussões desenvolvidas no campo da educação com o mundo em que eu me inseria, ou seja, do mercado de trabalho. Afinal, por que frequentar a escola? Por que aprender? Por que aumentar e difundir o conhecimento? Talvez porque, em

uma lógica neoliberal, pelos investimentos que cada sujeito realiza em seu processo de formação, há um desenvolvimento gradual de habilidades e de competências que aprimoram o próprio capital humano, alimentando o caráter competitivo em que se insere a esfera do mercado de trabalho. (FERREIRA; TRAVERSINI, 2013). Nessa condição, as possibilidades competitivas são ampliadas, o que permite ao sujeito participar gradativamente da lógica de uma sociedade regida pela competição.

Ao longo do caminho percorrido no curso tentei, sempre que possível, pensar práticas para inclusão dos sujeitos no mercado de trabalho. No decorrer das aulas, fui analisando as proximidades e as particularidades em relação à escola e ao mercado de trabalho naquilo que se constitui meu foco de pesquisa: a inclusão de pessoas com deficiência intelectual. Comecei a observar e a compreender que ambos os espaços vivenciam experiências muito próximas e que os desafios desse processo se fazem presentes no cotidiano. Desse modo, destaco a importância de pensar sobre inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Para isso, direciono o foco analítico às seguintes questões: a deficiência intelectual, a legislação brasileira que fundamenta a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e os discursos que circulam nos ambientes profissionais acerca da inclusão de pessoas com deficiência intelectual.

Dessa forma, ao término de todas as disciplinas previstas no curso, depois de concluídas algumas leituras e estudos realizados, após os debates acerca dos processos de inclusão vivenciados pelas pessoas com deficiência na sociedade contemporânea, observo que a possibilidade de pesquisar sobre a inclusão de pessoas com deficiência intelectual no mercado de trabalho, apresenta-se como uma possibilidade de tencionar regimes de verdade que constituem o movimento de inclusão.

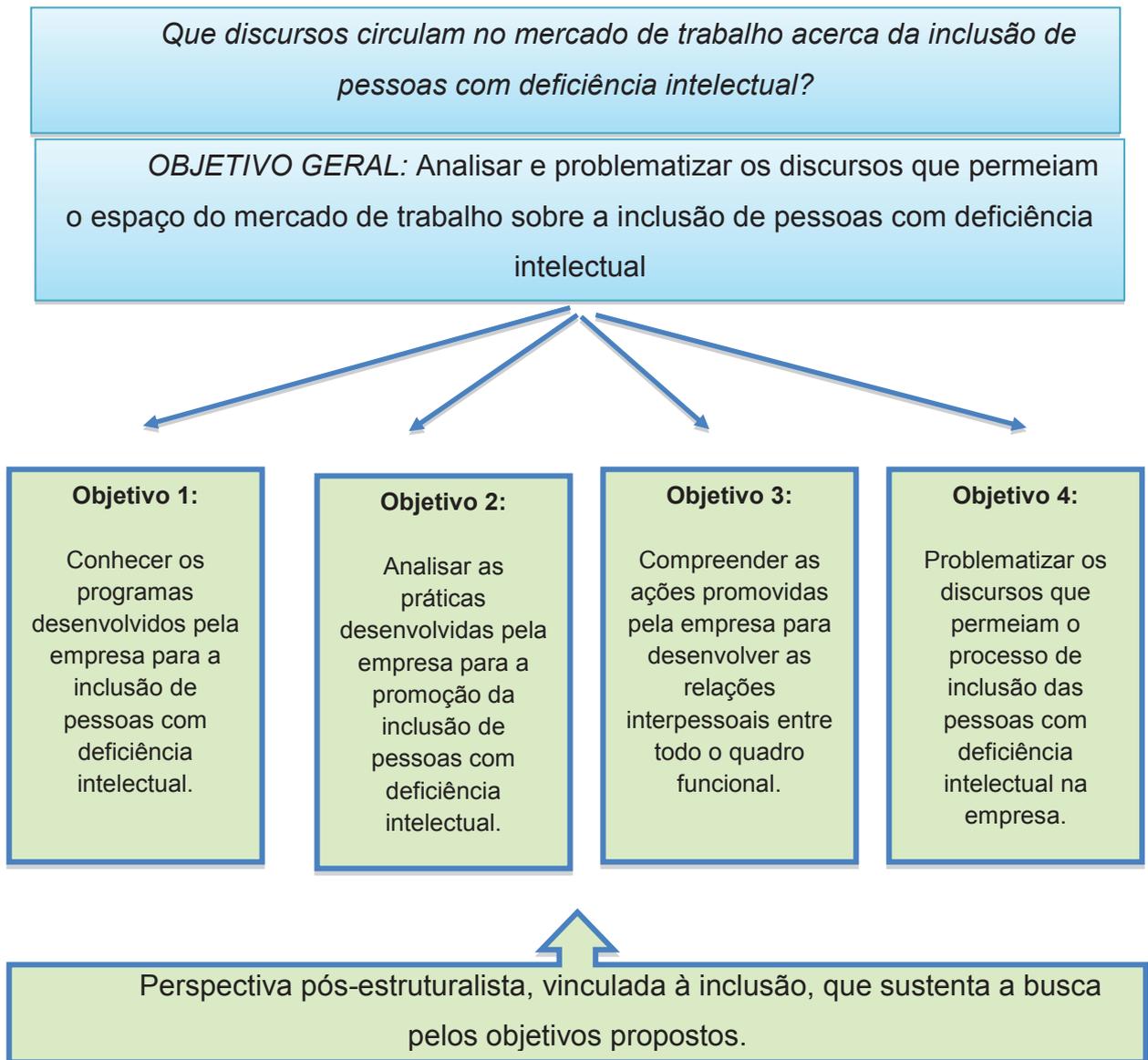
Com isso, abre-se a possibilidade de articular o processo de inclusão das pessoas com deficiência aos discursos que abrangem a racionalidade econômica neoliberal, pela qual todos são seduzidos a permanentemente investirem em suas competências e aptidões, tornando-se sujeitos aptos às demandas de uma sociedade competitiva e concorrencial. Essa é a lógica que perpassa a estrutura e a organização do espaço empresarial e que requer, de todos os envolvidos, investimentos na ordem do alargamento da produtividade. Pensando nessa questão e buscando articular a formação no curso com meu espaço de inserção, enquanto

profissional da área de administração, considero produtivo pesquisar o objetivo proposto.

A inclusão de pessoas com deficiência, no mercado, quebra paradigmas, ainda existentes, de um olhar para as limitações implicadas nos seus diagnósticos, como um empecilho à capacidade e à geração de produtividade. A partir desse cenário, percebe-se que esses sujeitos são, sim, úteis para a produtividade das empresas. Assim, como cita Passerino e Pereira, “muito mais do que uma mera questão financeira, o trabalho garante o direito de o cidadão se sentir produtivo, incluído, valorizado e independente.” (PASSERINO; PEREIRA, 2014, p. 834).

Se, dentro de uma lógica neoliberal, pressupõe-se que, para uma maior liberdade, todos devem estar incluídos no jogo, que a competitividade está sempre presente (SARAIVA; LOPES, 2011) e, assim, nessa mesma lógica, desenvolve-se a valorização de preceitos, como capital humano e aprendizagem ao longo da vida, (BALL, 2013), como é possível fazer associações com os discursos sobre pessoas com deficiência intelectual no ambiente competitivo do mercado de trabalho? A partir dessas inquietações, apresento o esquema que compõe a pesquisa desenvolvida.

Figura 1 - Estrutura da pesquisa elaborada



Fonte: Elaborado pela autora

## 2. CONEXÕES TEÓRICAS COM O PROBLEMA

### 2.1. ANÁLISE DO DISCURSO

A análise do discurso é o estudo (de uma prática discursiva) que não se situa entre dois pólos opostos demarcados, de um lado, pela Filosofia Analítica - o pólo da formalização, em que sobre o discurso é tentada uma redução por meio da lógica -, e, de outro lado, pela Hermenêutica – o pólo da interpretação, em que a partir de uma frase buscam-se as outras às quais tal frase remeteria (VEIGA-NETO, 2004 . P 117).

Neste subcapítulo, abordo a questão de “discurso” em uma perspectiva pós-estruturalista, a partir dos estudos desenvolvidos por Michel Foucault. Para tanto, inicio com a citação de Veiga-Neto que traz o conceito, a partir da Hermenêutica, de que o estudo de uma prática discursiva parte de interpretações e conexões que fazemos a partir delas. Assim, neste trabalho, analiso discursos que surgem nas entrevistas e busco conectar com outros e com imperativos do tempo em que vivemos.

Embora Michel Foucault não tenha tido a intenção de buscar as origens dos discursos que ao longo dos tempos e no desenvolvimento de determinadas práticas constituíram-se em regimes de verdade, ele se interessava por estudar o processo de constituição dos sujeitos, a partir de uma perspectiva genealógica, olhando para a própria materialidade da história, compreendendo que ela fora construída por relações de poder (VEIGA-NETO, 2004). O que Foucault queria passar em sua aula inaugural no *Collège de France*, em 1970, nomeada como *A Ordem do Discurso*, era a sua seguinte hipótese:

suponho que, em toda a sociedade, a produção do discurso é, ao mesmo tempo, controlada, selecionada, organizada e redistribuída por certo número de procedimentos que têm por função conjurar seus poderes e perigos, dominar seu acontecimento aleatório, esquivar sua pesada e temível materialidade. (FOUCAULT, 1999, p. 8).

Logo, o que o interessava era de que forma mecanismos de poder instituíam e organizavam esses regimes de verdade e como a verdade, enquanto um regime discursivo, constituía forma de vida, modos de condução das condutas e de participação dos sujeitos.

Veiga-Neto (2004) explica o regime de discursos como aparições da episteme de uma determinada época, sendo tal termo um amontoado de regras e

possibilidades de como as coisas são pensadas em certa época. “As epistemologias sociais ordenam, formulam, moldam o mundo para nós, um mundo que não tem sentido fora delas” (SILVA, 1994, p. 254).

Na perspectiva *foucaultiana*, as práticas discursivas moldam as nossas perspectivas sobre os acontecimentos atuais, assim, o que compreendemos e falamos sobre o mundo em que vivemos é constituído pelos discursos e não o contrário. Portanto, ao nascermos, já nos encontramos inscritos em determinados regimes de discursos que, no decurso de nossa vida, constituem formas de agir e de pensar em cada um, sendo assim,

o sujeito de um discurso não é a origem individual e autônoma de um ato que traz à luz os enunciados desse discurso; ele não é o dono de uma intenção comunicativa, como se fosse capaz de se posicionar de fora desse discurso para sobre ele falar ( VEIGA-NETO, 2004 . P 110).

Ao analisar os regimes discursivos que constituem determinadas temporalidades e que, assim, determinam formas de vida e de sujeição, Foucault articula, em seus estudos, a produção desses regimes discursivos a relações de poder. Nessa perspectiva, não se compreende o poder como aquele que oprime e obriga, mas que se estabelece nas relações e, assim, contribui na constituição de regimes de verdade e formas de “assujeitamento”. (ALVES; PIZZI, 2014).

Segundo Foucault, “por mais que o discurso seja aparentemente bem pouca coisa, as interdições que o atingem revelam logo, rapidamente, sua ligação com o desejo e com o poder” (FOUCAULT, 1999, p. 10). Ele explica que poder é oriundo das vontades que se tem de atuar sobre outros, de governar, da vontade de poder. Além disso, para Foucault, tal termo pode ser o domínio da capacidade de comunicação, ou de criação, destruição e modificação. De qualquer forma, o poder é sempre uma forma de relação (VEIGA-NETO, 2004). E, segundo Ferreira e Traversini, “os discursos que circulam ou são interditados encontram, no poder, a sua condição de existir” (FERREIRA; TRAVERSINI 2013, p. 209).

A partir da perspectiva *foucaultiana*, compreende-se que o poder atua em nossos corpos, nossas materialidades, e o saber tem a capacidade de conduzir esse poder de forma naturalizada. Assim, ele utiliza a genealogia, como uma tecnologia política que vai em busca do “surgimento” dos saberes. É uma metodologia que busca analisar e compreender as relações de poder inscritas em manifestações, discursivas ou não, não com o intuito de achar o sujeito constituinte, já que o sujeito

é que acaba sendo constituído por práticas discursivas. O estudo da genealogia não ocorre um como uma busca pelo centro do poder, pois, para Foucault, o poder é pulverizado e não emana de um centro (VEIGA-NETO, 2004).

Segundo Ferreira e Traversini, na aula “A Ordem do Discurso”, Michel Foucault problematiza a maneira como os discursos e poderes se conectam para uma produção de efeitos de verdade. Na análise do discurso, tudo o que é “dito”, é posto sob suspenso, os regimes de verdade de um determinado contexto histórico e social inscrevem-se dentro de determinadas lógicas. Com isso, compreende-se que não há um discurso verdadeiro, mas práticas que acionam determinadas regras e, assim, instituem determinadas formas de pensar e de compreender os sujeitos e suas práticas. Na possibilidade de desenvolver uma análise do discurso, esses regimes de verdade passam a ser colocados em suspeita, não no intuito de compreender aquilo que está obscurecido, mas pela vontade de analisar e problematizar como se constituem. (FERREIRA; TRAVERSINI, 2013).

Contudo, não devo simplificar a análise do discurso como apenas desconstruir o que já foi construído. Primeiro, é preciso compreender as especificidades e peculiaridades que circulam nesses discursos a serem analisados; logo, é impossível pensar que há uma fórmula única de como se analisar discursos (FERREIRA; TRAVERSINI 2013).

Fischer explica a metodologia de análise de discursos através do conceito de conjunto de enunciados, muitas vezes utilizado nas obras de Foucault, segundo a autora. Ela define o enunciado como uma “função de existência a qual se exerce sobre unidades como a frase, a proposição ou o ato de linguagem” (FISCHER, 2012 p. 77). Embora os enunciados suportem um aglomerado de signos, compreende-se sua função ao entender quatro elementos dentro do mesmo: algo a que se refere; alguém como sujeito principal; um espaço que coexiste com outros enunciados; e uma materialidade, como forma de reprodução deste enunciado. E, a partir do entendimento dessa estrutura, analisam-se os discursos perguntando “por que isso é dito aqui, desse modo, nessa situação, e não em outro tempo, lugar ou situação diferente?” (FISCHER, 2012, p. 80).

Em uma perspectiva *foucaultiana*, o sujeito do discurso é o efeito, e não a causa do próprio discurso. Assim, Rosa Fisher (2012), para explicar sobre sujeito de discurso, põe-se no local de sujeito e explana:

falo e, ao mesmo tempo, sou falado; enuncio individualmente de forma concreta, constituindo-me provisoriamente um, ambicionando jamais cindir-me, porém a cada fala minha posiciono-me distintamente, porque estou falando ora de um lugar, ora de outro, e nesses lugares há interditos, lutas, modos de existir, dentro dos quais me situo, deixando-me ser falado e, ao mesmo tempo, afirmando de alguma forma a minha integridade. (FISCHER, 2012, p. 83)

Em complemento, Silveira (2011), traz à tona o que são e o que produzem as narrativas, dentro de um conceito de discursos. A autora explica as narrativas como histórias discursivas, dentro de um espaço e tempo. Ela faz importantes observações para análise do presente estudo quando enfatiza que a “cultura é alimentada, criada, reproduzida, reforçada, e, por vezes, subvertida, largamente, pelas narrativas com protagonistas pontuais em circunstâncias e lugares datados (indiferentemente da sua veracidade)” (SILVEIRA, 2011, p. 199). Ainda ressalta que muitas narrativas que reforçam a cultura social vêm através da mídia, cujos protagonistas, muitas vezes, estão nos papéis de “quem venceu”, “quem fracassou”, “quem tem potencial”.

## 2.2. POLÍTICAS DE COTAS

O tema da inclusão é discutido dentro do ambiente empresarial a partir de um mesmo contexto do que nos espaços educacionais, tendo finalidades similares e complementares; contudo, regido por leis distintas. Enquanto, no espaço do mercado de trabalho, obriga-se o preenchimento de cotas mínimas, fazendo com que as empresas busquem os profissionais que apresentem alguma deficiência, na escola, não há esta busca, porém a obrigatoriedade de acolhimento de alunos nas mesmas condições. Cabe lembrar que, em nossos dias, todos empreendemos práticas que têm se alinhado à determinada lógica política e econômica: o neoliberalismo. Nessa racionalidade, a concorrência se apresenta como forma de vida e, a partir dela, o investimento permanente nas condições de participação, constitui-se como regra fundamental para a participação neste jogo (SARAIVA; LOPES, 2011).

Escola e empresa possuem estruturas diferentes para a recepção de sujeitos com deficiência intelectual em seus espaços. O que quero dizer é que, enquanto, na escola, há anos já existia um discurso de educação para todos, na empresa, o discurso sempre foi mais agressivo e excludente por questões de concorrência. Não

digo que os discursos na escola também não seguem essa lógica neoliberal pautada pela concorrência, apenas que, no espaço da empresa, isso pode ficar ainda mais evidente.

Em um estudo desenvolvido por Ferreira e Traversini (2013), os autores selecionam o *Caderno Empregos & Oportunidades*, do jornal *Zero Hora*, nas edições publicadas em 2008, para analisar como o perfil profissional desejado pelo mercado de trabalho contemporâneo constitui-se, a fim de sustentar a lógica de uma racionalidade econômica neoliberal. Nesse estudo, é enfatizado que o neoliberalismo se institui pela constituição de um modo de vida pautado na concorrência. Assim, cada sujeito que deseja participar dessa lógica deve investir no seu próprio desenvolvimento de competências e habilidades para que possa ter maiores e melhores condições de inclusão,

Nesse sentido, a inclusão pode ser significada como uma condição permanente de luta que, agenciada com a racionalidade neoliberal, busca possibilitar que todos os sujeitos desenvolvam capacidades de autogestão a partir de ações de autoinvestimento para a permanência nas tramas do mercado. (MENEZES, 2011, p. 68).

A partir de uma racionalidade econômica neoliberal que objetiva a participação de todos nas malhas do jogo, como as ações do Estado acionam estratégias para a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho? Nesse movimento de inclusão e de participação de todos, como as pessoas com deficiência intelectual, realmente se encontram inseridas nas empresas?

O processo de inclusão, na sociedade brasileira, inicia-se, principalmente, pela adoção de políticas públicas que são efeito de muitos desafios. Mas, então, detemo-nos à questão do porquê e como surge o interesse em incluir esses sujeitos no mercado de trabalho, se convivemos com uma lógica competitiva?

Para refletir sobre essa dúvida, podemos pensar em tempos anteriores, quando a inclusão não era um tema muito debatido, e o neoliberalismo ainda não parecia ser um modo de vida dominante no nosso país. Em meados do século XX, após desestabilizações de modelos políticos, foi fortalecida uma estrutura contra intervenções do Estado para uma estrutura que aceita a intervenção mínima deste, que deve garantir alguns dispositivos de segurança social. Assim, enquanto o sujeito com deficiência intelectual era considerado incapaz, recebia benefícios do governo e não produzia, retornando o investimento para o Estado, saindo da lógica de

competitividade e reforçando a lógica que regia nosso mundo moderno (LOPES, 2009).

Com a contemporaneidade e a mudança na ênfase voltada para a competição, há necessidade de tentar incluir todos os sujeitos nessa mesma lógica, denominada neoliberalismo. Assim, questões como *inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho* passaram a serem discutidas. Uma das estratégias para que isso ocorra é a inserção das pessoas com deficiência, inclusive das pessoas com deficiência intelectual, é a qualificação da educação delas, através de uma educação inclusiva.

Os investimentos do Estado parceiro que convoca cada um e toda a população é uma estratégia potente para que todos sejam colocados no jogo do neoliberalismo, desta forma, afirmamos que a inclusão passa a funcionar como uma das condições para a efetivação do neoliberalismo. (LOPES; FABRIS, 2013, p. 78)

Com as discussões pautando a inclusão na contemporaneidade, a inclusão vai se moldando como um imperativo do tempo presente, e políticas públicas de inclusão surgem como estratégias biopolíticas<sup>2</sup> a fim de diminuir os riscos sociais. Dessa forma, as políticas públicas funcionam, produzindo posições.

A primeira política de maior impacto com relação à inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho foi a lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que obriga a reserva de 20% das vagas para pessoas com deficiências nos concursos públicos, desde que suas funções fossem compatíveis à sua deficiência (Brasil, 1990). Logo depois, foi criada a lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, ainda em vigor, que, dessa vez, reserva cotas específicas para pessoas com deficiência em empresas privadas de determinado porte (Brasil, 1991).

Segundo estabelecido pela Lei nº 8.213, de 1991, as instituições privadas com mais de 100 funcionários devem preencher um número obrigatório de cotas com pessoas com deficiência, ou pessoas em reabilitação social. Assim, até 200 funcionários, a cota mínima é de 2%; até 500 funcionários, de 3%; até 1.000, 4%; de 5% quando a empresa conta com mais de 2.000 funcionários (BRASIL, 1991). Portanto, essa lei obriga e fiscaliza a inserção desses sujeitos no mercado de trabalho, com o intuito de efetivar garantias para todos os sujeitos com deficiência. A

---

<sup>2</sup> O conceito de biopolítica não será aprofundado nesta pesquisa por não condizer diretamente com a temática principal da mesma.

partir de uma lógica econômica neoliberal, compreende-se que garantir a todos possibilidades de inserção e de participação é um dos meios de imprimir nos sujeitos a autogestão de sua vida. Como consta no artigo 93, da Lei nº 8.213:

Ao Ministério do Trabalho e Emprego incumbe estabelecer a sistemática de fiscalização, bem como gerar dados e estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por pessoas com deficiência e por beneficiários reabilitados da Previdência Social, fornecendo-os, quando solicitados, aos sindicatos, às entidades representativas dos empregados ou aos cidadãos interessados. (BRASIL, 1991, art. 93).

Ambas as legislações foram aprovadas, em meados de 1980, após algumas lutas em busca de direitos para pessoas com deficiência. Nessa época, ocorreram alguns movimentos importantes de união desses sujeitos que buscam fugir da invisibilidade social. Percebe-se um avanço quando, em 1981, é decretado o Ano Internacional da Pessoa Deficiente, segundo a Organização das Nações Unidas (GARCIA, 2014). Contudo, até a criação das leis citadas, ainda não se falava em condições de inclusão para os mesmos, e sim de integração<sup>3</sup>

Segundo Sasaki (1997), citado por Garcia (2014, p.169), a ideia de integração conversava com os discursos de reabilitação, sendo que, nessa lógica, os sujeitos a serem integrados deveriam se adaptar para que fossem compatíveis à normalidade existente nos espaços que passariam a frequentar. Com o imperativo da inclusão surgindo fortemente nos últimos anos, discutido, principalmente, em ambientes educacionais, a lógica no mercado de trabalho entre integração e inclusão também passa por modificações. Abordo mais sobre o imperativo da inclusão no próximo subcapítulo.

No que diz respeito ao espaço educacional, na década de 1990, o Brasil torna-se signatário de dois movimentos internacionais: a Declaração Mundial de Educação para todos, realizada em Jomtien, Tailândia, e a Declaração de Salamanca de 1994. Nesta época, na lei 8.069, de 13 de julho de 1990, que institui o

---

<sup>3</sup> Segundo Rech (2015), o termo inclusão começa a aparecer no Brasil em 1997, até então havia um movimento procedente, da integração. A Integração surge no mandato de presidência de Fernando Henrique Cardoso, como um movimento de oposição à segregação de pessoas com deficiência da sociedade. Como um processo que reabilitação, a integração trouxe a oportunidade para as crianças com deficiência de frequentarem a escola, por exemplo. Mas a ideia de escola inclusiva surge com o intuito de gerar uma aprendizagem de qualidade para esses sujeitos, visando não apenas a sua colocação na escola, como a sua permanência. Assim também ocorre com o mercado de trabalho. Muda-se a ênfase do movimento de integração de oferecer empregos às pessoas com deficiência a fim de reabilitá-los para o movimento de inclusão, olhando para a oferta de oportunidades de desenvolvimento profissional desses sujeitos, semelhante às oportunidades que possuem as pessoas sem deficiência.

Estatuto da Criança e do Adolescente, fica estabelecido que toda criança e adolescente

gozam de todos os direitos fundamentais inerentes à pessoa humana, sem prejuízo da proteção integral de que trata esta Lei, assegurando-se-lhes, por lei ou por outros meios, todas as oportunidades e facilidades, a fim de lhes facultar o desenvolvimento físico, mental, moral, espiritual e social, em condições de liberdade e de dignidade. (BRASIL, 1990, Art. 3º).

Portanto, naquilo que diz respeito às pessoas com deficiência, fica instituído que “os direitos enunciados nesta Lei aplicam-se a todas as crianças e adolescentes, sem discriminação de nascimento, situação familiar, idade, sexo, raça, etnia ou cor, religião ou crença, deficiência [...]” (BRASIL, 1990, Art. 3º).

Evoluções nas legislações com relação à inclusão escolar continuam surgindo após lei citada acima. De 20 de dezembro de 1996, a Lei de Diretrizes e Bases da Educação, lei nº 9.394, contempla o seguinte:

entende-se por educação especial, para os efeitos desta Lei, a modalidade de educação escolar oferecida preferencialmente na rede regular de ensino, para educandos com deficiência, transtornos globais do desenvolvimento e altas habilidades ou superdotação. (BRASIL, 1996, Art. 58).

A criação deste artigo foi um grande salto nas políticas públicas de inclusão escolar, tendo reflexo sobre a inclusão em outros espaços, como no mercado de trabalho, pois, a partir dele, inicia-se a ideia de que o mesmo ambiente pode ser frequentado, e as mesmas atividades podem ser realizadas por pessoas com e sem deficiência.

Outro avanço nas políticas públicas de inclusão foi a resolução CNE/CEB Nº 2, de 11 de setembro de 2001, que institui Diretrizes Nacionais para Educação Especial na Educação Básica. É considerada uma importante política inclusiva, já que modifica lógica do termo “preferencialmente” que aparece na Lei de Diretrizes e Bases da Educação, quando se fala em matrícula de alunos com deficiência.

Os sistemas de ensino devem matricular todos os alunos, cabendo às escolas organizar-se para o atendimento aos educandos com necessidades educacionais especiais, assegurando as condições necessárias para uma educação de qualidade para todos (Resolução do C.N.E, nº 2, 2001).

É a partir desta resolução que temos clareza de que a instituição deve dar as condições para o desenvolvimento escolar do aluno com necessidades especiais,

trazendo à tona essa lógica de que a inclusão, para ser efetiva, depende de que os espaços deem conta de receber todas as pessoas, com todas as suas limitações e diferenças. Cabendo às escolas o trabalho de adaptar seus espaços e métodos pela a inclusão de todos os seus alunos, passa a ser concebida também a ideia de que todos os espaços que são frequentados por pessoas com deficiência devem fazer o mesmo, inclusive o mercado de trabalho.

As ações desenvolvidas pelo Estado Brasileiro em vista da inclusão das pessoas com deficiência na escola regular objetivam, entre outras coisas, a criar e efetivar condições de desenvolvimento educacional para todos e, assim, para a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Logo, na ordem de uma economia pautada pela lógica neoliberal, a igualdade não é mais central, e, sim, a equidade, pois, na proliferação dos direitos dos sujeitos, em sua singularidade, não há como garantir a igualdade a todos, mas condições equânimes de participação. Nessas condições, todos têm direito de participação, mas a partir dela, cada um deve organizar e gestar sua forma de participação. (LOPES; FABRIS, 2013).

Em julho de 2015, é instituída a Lei nº 13.146, Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, Estatuto da Pessoa com Deficiência. Com a institucionalização da Lei de Inclusão das Pessoas com Deficiência, observa-se o alargamento nos investimentos operacionalizados pelo Estado para a efetivação de condições, em todos os espaços, para a inclusão das pessoas com deficiência. Nesse movimento, a ênfase encontra-se na possibilidade de garantir espaços, profissionais e estratégias adequadas às necessidades de cada sujeito. Na tônica da inclusão, as práticas discursivas inclinam-se no investimento das potencialidades individuais. Se, no século XX, muitas das ações estavam centradas na reabilitação do sujeito com deficiência, agora, a inclinação está direcionada às habilidades individuais. (PASSERINO; PEREIRA, 2014).

Portanto, a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, com a finalidade de “assegurar e promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania” (BRASIL, 2015, Art. 1º), garante a redução de barreiras (sendo essas físicas, comportamentais, instrumentais, de transporte, tecnológicas, de formação profissional, entre outras) (BRASIL, 2015).

Em suas disposições gerais, essa última legislação específica impacta muito as empresas que contam com pessoas com deficiência no seu quadro funcional. Existem peculiaridades a serem cumpridas: a acessibilidade, as instalações devem ser acessíveis e seguras; desenho universal, produtos e ambientes devem poder ser utilizados por todos; tecnologia assistiva, como recursos que visam à autonomia; barreiras, como obstáculos, entraves arquitetônicos ou comportamentais (BRASIL, 2015).

No que diz respeito às condições de acesso e permanência das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, a Lei destaca a importância da igualdade de oportunidades em ambientes acessíveis e inclusivos. Para tanto, reforça a igualdade salarial para cargos equivalentes, veta discriminação, assegura o direito de participação de atividades extras quando oferecido a outros colaboradores sem deficiência, garante sua capacitação e oportunidades de desenvolvimento profissional para que ocorra a permanência no campo de trabalho (BRASIL, 2015). Ao especificar o direito ao trabalho, a lei estabelece que:

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

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

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

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

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

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

V - realização de avaliações periódicas;

VI - articulação intersetorial das políticas públicas;

VII - possibilidade de participação de organizações da sociedade civil. (BRASIL, 2015).

Em conformidade com o que está estabelecido na lei nº 8.213 que rege o número de cotas reservadas para pessoas com deficiência, na Lei nº 13.146 da

LDB, não consta informações sobre a fiscalização. No site<sup>4</sup> do governo do Brasil, em reportagem de Cavalheiro (2016), há a informação de que, se todas as empresas registradas no país cumprissem a lei de cotas mínimas de pessoas com deficiência no seu quadro funcional, haveria, pelo menos, 827 mil postos de trabalho a serem ocupados, porém o registro até a data da publicação, em julho de 2016, era de 381.322 vagas criadas para pessoas com deficiência. O texto ainda alerta que, segundo a auditora fiscal Fernanda Cavalcanti, do Ministério do Trabalho, responsável pela fiscalização do cumprimento da Lei de Cotas no país, muitas empresas apenas se movimentam para a contratação de pessoas com deficiência após serem multadas pelo não cumprimento da legislação.

Hoje, existe mais um plano de lei que iniciou no ano de 2015, mas ainda está em tramitação, aguardando a pauta na Comissão de Finanças e Tributação (CTF), plano número 2761, que concede dedução de parte do imposto de renda às empresas que excederem o número de contratações de pessoas com deficiência exigido na Lei nº 8.213, de 1990. Embora ainda não tenha entrado em vigor, segundo o site<sup>5</sup> da Câmara dos Deputados do Brasil, acessado em julho de 2017, reportagem de Moraes (2015), há pessoas que pensam que, hoje, as empresas já contratam pessoas com deficiência em troca destas deduções de impostos, algumas vezes essas pessoas não têm conhecimento da lei nº 8.213.

### 2.3. PESSOAS COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL E O IMPERATIVO DA INCLUSÃO

[...] o imperativo da inclusão tem dominado todos os níveis de ensino e espaços da sociedade. Hoje, não há quem, em lúcida consciência, possa se colocar contra a inclusão. Por outro lado, essa posição por si mesma não garante processos mais inclusivos. (LOPES; FABRIS, 2013, p. 77)

Para a abertura deste subcapítulo, trago uma fala das autoras Lopes e Fabris sobre da inclusão na Contemporaneidade, porque a considero esclarecedora para compreender que a inclusão é considerada um imperativo deste tempo e que, mesmo assim, não necessariamente é algo efetivo no país. Lopes e Dal'igna

---

<sup>4</sup> SITE DO GOVERNO DO BRASIL, informação registrada em 2016, disponível em <http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2016/07/lei-de-cotas-para-pessoas-com-deficiencia-completa-25-anos>, acesso em 15 de julho de 2017, às 21:15.

<sup>5</sup> Site da Câmara dos Deputados, <http://www2.camara.leg.br/>, acesso em 15 julho de 2017, às 20:52.

também comentam que “inclusão e exclusão são invenções do nosso tempo. Invenções completamente dependentes e necessárias uma para a outra”. (LOPES; DAL’IGNA, 2007 p. 11)

Ao pensar sobre os processos de inclusão social, impossível não atentar para inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Nesse processo, inclino-me a pensar na inclusão das pessoas com deficiência intelectual no mercado de trabalho, a partir de uma lógica neoliberal em época contemporânea, que faz da competição um de seus pilares de sustentação. Recordando o objetivo deste trabalho, uso este subcapítulo para trazer o que vem sendo dito com relação ao imperativo da inclusão e a inclusão de pessoas com deficiência intelectual.

A Inclusão é uma estratégia do Estado interligada às práticas de um jogo econômico que circula os passos de todos nós na atualidade, o neoliberalismo. Digo todos nós, pois estamos, individual e constantemente, produzindo práticas para que possamos nos manter incluídos nesse mesmo jogo. Para o Estado, então, faz sentido que ocorra a inclusão das pessoas que, até o momento, não tinham participação ativa para a produção em benefício econômico do mesmo. Desta forma, a escola inclusiva passa a ser uma estratégia do Estado para colocar as pessoas com deficiência dentro dessa lógica neoliberal (RECH, 2015).

Lopes e Fabris (2013), reforçam que diferentes grupos que estão “integrados”, mesmo que discriminados em certa estância, são incluídos na lógica neoliberal ao serem reconhecidos todos como cidadãos. Esses sujeitos, para participarem desse jogo, precisam desejar estar nele, lutar pela permanência e pelo acesso à educação. Esta precisa dar conta de cada indivíduo, a fim de ensinar a todos como serem empresários de si e governarem suas próprias vidas diante da constante instabilidade do mundo contemporâneo. Assim, a autora entende que a:

inclusão é uma estratégia do Estado para desenvolver na população e, a partir da operação das maquinarias de individualização, por exemplo, a escola e o jurídico, em cada indivíduo em particular, uma subjetividade inclusiva. Isso significa desenvolver uma forma de ser que conduz os indivíduos a se ocupar com o outro, capitalizando para si mesmos condições de competição (LOPES; FABRIS 2013, p. 67).

Sendo a inclusão uma estratégia do Estado para contar com todos os sujeitos no jogo do neoliberalismo, entende-se essa como uma estratégia biopolítica que visa à redução de risco social da população em geral. Assim, tem-se uma racionalidade que aciona o imperativo da inclusão, que regula a população para que tudo tenha

um funcionamento empresarial, prezando pela economia e produtividade (LOPES; FABRIS, 2013).

O Grupo de Estudos e Pesquisas em Inclusão (GEPI / UNISINOS)<sup>6</sup>, denomina como in/excluídos sujeitos que sofrem alguma discriminação negativa historicamente, embora participem dos mesmos espaços físicos e estatísticas que outros sujeitos. Qualquer sujeito pode estar incluído ou ser excluído de práticas e ações específicas em diferentes gradientes da sociedade. (LOPES, FABRIS 2013).

Assim “Para poder estar dentro, foi preciso inventar o lado de fora” (LOPES; DAL’IGNA 2007 p. 18) e embora a fronteira entre esses dois lados seja muito sutil e frágil, há uma necessidade de que ela exista, para que os incluídos e excluídos existam e sejam nomeados. Essas fronteiras são denominadas pelo grupo do GEPI por fronteiras da in/exclusão.

Dessa maneira, trago o excerto abaixo para iniciar uma compreensão sobre as problematizações que vêm sendo realizadas, principalmente no campo da educação, com relação à inclusão. Ressalto que as problematizações não tomam partido contra ou a favor da inclusão neste trabalho, mas discutem situações do nosso tempo atual.

A inclusão – ao ocupar o status de imperativo do Estado e tornar-se uma das estratégias contemporâneas mais potentes para que o ideal da universalização dos direitos individuais seja visto como uma possibilidade – se insere dentro da grade da inteligibilidade que promove, entre outras coisas, a ampla circulação das pessoas, os fluxos internos nos organismos de Estado, a diversidade, a diferenciação entre coisas comparáveis e visíveis, o borramento de fronteiras, o consumo, a produção cultural, a concorrência e a competição entre os indivíduos, a autonomia, o empreendedorismo, a caridade, a solidariedade, etc. (LOPES; FABRIS 2013, p. 7).

Compreendo que o processo de *in/exclusão* faz parte de uma invenção que ganhou tanta força nos últimos anos que se tornou um imperativo, o imperativo da inclusão, e que, a partir dele, sujeitos constantemente estão entrando e saindo concomitantemente de diferentes grupos, como se a inclusão fosse algo negociável em diferentes níveis e, na prática, nunca participante de uma lógica binária. Ou seja, nunca teremos o sujeito totalmente incluído ou totalmente excluído e apenas essas

---

<sup>6</sup> GEPI é um Grupo de Estudos e Pesquisas em Inclusão, sediado na Universidade do Vale do Rio dos Sinos, no Rio Grande do Sul, existente desde 2006, com pesquisadores de diferentes universidades que se encontram com a finalidade de estudar sobre a temática da inclusão. Mais informações no blog: <http://gepinclusao.blogspot.com.br/>, acessado em 16 de outubro de 2017 às 19:45.

duas visões. A participação da pessoa com deficiência intelectual no mercado de trabalho não define, na sua totalidade, a sua inclusão no grupo dos trabalhadores, mas também não se conceitua como um público excluído das oportunidades de emprego.

Pensando a inclusão de pessoas com deficiência intelectual no mercado de trabalho e recordando que há uma lei nº 8.213 que obriga e fiscaliza empresas com mais de 100 funcionários a preencher uma cota do seu quadro funcional com pessoas com deficiência, é importante a apresentação de um diagnóstico relacionado à deficiência intelectual desses sujeitos. Provoco aqui uma questão que não necessariamente será respondida nesta pesquisa, mas que é de importante reflexão. O que pode produzir o documento (diagnóstico médico), que comprove uma deficiência intelectual em um funcionário, dentro da empresa?

Os diagnósticos possuem caráter discriminatório, classificatório e de agrupamentos das semelhanças e diferenças dos sujeitos a serem diagnosticados (BRIDI; BAPTISTA, 2014). A deficiência intelectual, ou mental, pode ser diagnosticada pela medicina ou psicologia, porém, ambos os campos geram prognósticos muito fechados, restritos e provisórios, sem levar em conta a individualidade do sujeito.

Nos Manuais de Diagnósticos e Estatístico de Transtornos Mentais (DSM IV) e na Classificação Internacional das Doenças (CID – 10) “O retardo mental implica em um funcionamento intelectual significativamente abaixo da média e comprometimento no comportamento adaptativo, tendo seu início antes dos 18 anos de idade.” (BRIDI; BAPTISTA, 2014, p. 502). Isso pode ser verificado através de testes de quociente de inteligência (QI).

O que é válido refletir, a partir de um diagnóstico, é quais são as alternativas que a empresa poderá pensar para desenvolver esse funcionário profissionalmente? Algumas deficiências, como a surdez, por exemplo, contam com as libras<sup>7</sup> como um recurso de inclusão; para a deficiência visual, há diversos recursos tecnológicos auditivos, como o *braille* para considerar a inclusão. Para deficientes físicos, as adaptações arquitetônicas e tecnologias assistivas podem auxiliar nos processos inclusão desses sujeitos no mercado de trabalho. Já com relação às pessoas com

---

<sup>7</sup> LIBRAS – Língua brasileira de sinais, utilizada pela maioria das pessoas surdas.

deficiência intelectual, o que a empresa pode fazer pelo processo de inclusão de tais sujeitos?

### 3. METODOLOGIA: ESCOLHENDO CAMINHOS

Uma metodologia de pesquisa é sempre pedagógica porque se refere a um como fazer, como fazemos ou como eu faço a minha pesquisa. Trata-se de caminhos a percorrer, de percursos a trilhar, de trajetos a realizar, de forma que sempre tem por base um conteúdo, uma perspectiva, ou uma teoria. Pode se referir a formas mais ou menos rígidas de proceder ao realizar uma pesquisa, mas sempre se refere a um como fazer. Uma metodologia de pesquisa é pedagógica, portanto, porque se trata de uma condução: como conduzo ou conduzimos nossa pesquisa. (MEYER; PARAÍSO 2012, p 15).

Com o excerto acima, abro este capítulo que terá como objetivo demonstrar os caminhos que percorri para a realização dessa pesquisa. Como escolhi conduzir esse estudo? A partir de qual perspectiva? O que propus como ferramentas para buscar respostas e problematizar ainda mais as questões levantadas neste trabalho? Como tracei minha trajetória e organizei meus caminhos para a escrita deste trabalho? Ao mesmo tempo, realizando uma pesquisa dentro da metodologia pós-crítica, além de traçar a rota pela qual iria seguir durante minha pesquisa, ainda há a questão de como flexibilizá-la para que o processo de investigação se adaptasse sempre ao objetivo de pesquisa.

Para autores pós-críticos, ou pós-estruturalistas, a metodologia não possui o sentido árduo carregado pela Modernidade como um método rigoroso e inflexível como um “procedimento de coleta de informações” (MEYER; PARAÍSO 2012 p. 16). Esses autores pós-críticos veem a investigação da pesquisa como um objeto que pode ter uma maior fluidez e pode ser prazerosa.

Nas leituras realizadas para as disciplinas do Curso, em específico aquelas relacionadas à perspectiva *foucaultiana*, comecei a compreender a possibilidade de colocar em suspenso alguns regimes discursivos que instituem verdades acerca dos processos sociais. No que diz respeito às pessoas com deficiência e o movimento de inclusão, considero que se torna produtivo tencionar aquilo que tem sido instituído como verdade de nosso tempo. Assim, o que me movimenta na pesquisa que desenvolvo é analisar e problematizar *que discursos circulam no mercado de trabalho acerca da inclusão de pessoas com deficiência intelectual?*

Para o desenvolvimento da pesquisa proposta, foram necessárias escolhas com relação aos aspectos metodológicos a orientarem o percurso investigativo. Nessa organização metodológica, conduzo a minha movimentação a partir do seguinte objetivo geral, analisar e problematizar os discursos que permeiam o

espaço do mercado de trabalho sobre a inclusão de pessoas com deficiência intelectual.

É muito comum pensarmos de forma dicotômica, seja com relação à educação, mercado de trabalho e outros espaços onde se discute a visão de que existem sujeitos a serem incluídos ou excluídos. A lógica que organiza a estrutura do pensamento dicotômico sobre o que é normal e o que é anormal, o que é certo e o que é errado, como se sempre houvesse apenas dois lados de uma moeda, é uma herança da estruturação social moderna. Contudo, em uma inclinação pós-estruturalista, objetiva-se ver além de dois lados, tenta-se observar o que é capaz de sustentar os lados que ficam à mostra, sem um julgamento do que está certo ou errado, mas um estudo mais profundo, uma tentativa de compreensão.

O pós-estruturalismo se adapta, portanto, a este estudo, já que o seu pressuposto é de que:

A produção do sujeito se dá no âmbito da linguagem, na relação com as forças discursivas que o nomeiam e governam, sendo a escola um desses locais da cultura no qual se produz e se nomeia o sujeito (jovem/velho, analfabeto/alfabetizado, normal/anormal, competente/fracassado, incluído/excluído, estudante regular/estudante da EJA...), por meio da forma como se organiza o espaço escolar, da seleção daquilo que conta como conteúdo válido ou não para ser ensinado, das relações que se estabelecem entre professores/as e alunos/as etc. (MEYER; PARAÍSO 2012, p. 174).

O mercado de trabalho também é um ambiente que tem a capacidade de produzir os sujeitos (competente/fracassado, competitivo/não competitivo, colaborador com chances de crescimento/ colaborador estático, proativo/reativo, com capacidade de liderança/liderado). Embora, nesta pesquisa, se utilize uma metodologia pós-crítica mais manifestável no campo da educação, trago esse comparativo com o campo do mercado de trabalho, para a percepção da similaridade desses espaços e das produções dos sujeitos em ambos os espaços, o que me permite esse tipo de pesquisa nessa outra área de atuação.

A partir da incursão nas leituras indicadas nas disciplinas do curso, fui me aproximando das discussões realizadas nos estudos de Michel Foucault. Assim, pela possibilidade de colocar em suspenso algumas verdades acerca da inclusão das pessoas com deficiência intelectual no mercado de trabalho, motivei-me com a realização dessa pesquisa. Portanto, busco desenvolver uma problematização a fim de analisar e problematizar os discursos que permeiam o espaço do mercado de

trabalho sobre a inclusão de pessoas com deficiência intelectual; adequiei como ferramenta teórico-metodológica, para a pesquisa, a análise do discurso e escolhi como metodologia de pesquisa, as entrevistas narrativas.

Se a metodologia pós-estruturalista é a “produção do sujeito que se dá no âmbito da linguagem” (MEYER; PARAÍSO 2012. p. 174), as entrevistas narrativas, convêm para revelar “coreografias” destes conjuntos de linguagens, o que alguns autores trazem como jogos de linguagens. Abordo o termo coreografias, pois entendo que a entrevista narrativa vai se avantajando do momento da entrevista e perceber, no discurso das pessoas entrevistadas, toda a entonação do momento da resposta. É possível notar o conforto e desconforto, o jogo de corpo e as pausas entre troca de linhas de pensamentos. Como pesquisadora, não me cabe analisar todos esses movimentos coreografados em uma entrevista narrativa, mas sabemos que eles não passarão despercebidos e falarão junto às narrativas trazidas pelos entrevistados.

A autora Sandra dos Santos Andrade, no livro organizado por Meyer e Paraíso (2012), explica que desenvolveu uma pesquisa através de entrevistas narrativas nos campos dos estudos de gêneros, utilizando um comparativo com textos culturais. Sobre as narrativas, ela descreve que toma “o conjunto de narrativas que constituem o *corpus* da pesquisa como práticas discursivas que agregam um conjunto amplo de expressões e elementos ligados a instituições ou situações sociais específicas” (MEYER; PARAÍSO 2012, p. 177).

Pensando na melhor forma de organização visual daquilo que escolhi como metodologia de pesquisa, optei por sistematizar em uma tabela o desenvolvimento inicial do estudo. Dessa forma, é possível compreender os desdobramentos bem como as especificações desse trabalho. Destaco que maiores explicações sobre o conteúdo dessa tabela serão trabalhadas ao longo deste texto.

Tabela 1 – Aspectos gerais da pesquisa<sup>8</sup>

<b>Título</b>	Inclusão de pessoas com deficiência intelectual no mercado de trabalho.
<b>Problema de Pesquisa</b>	Que discursos circulam no mercado de trabalho acerca da inclusão de pessoas com deficiência intelectual?
<b>Objetivo Geral</b>	Analisar e problematizar os discursos que permeiam o espaço do mercado de trabalho sobre a inclusão de pessoas com deficiência intelectual.
<b>Objetivos Específicos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conhecer os programas desenvolvidos pela empresa para a inclusão de pessoas com deficiência intelectual;</li> <li>• Analisar as práticas desenvolvidas pela empresa para a promoção da inclusão de pessoas com deficiência intelectual;</li> <li>• Compreender as ações promovidas pela empresa para desenvolver as relações interpessoais entre todo o quadro funcional;</li> <li>• Problematizar os discursos que permeiam o processo de inclusão das pessoas com deficiência intelectual na empresa.</li> </ul>
<b>Conceitos Utilizados</b>	Análise do Discurso
<b>Metodologia de Pesquisa</b>	Entrevista-narrativa
<b>Referencial Teórico</b>	Perspectiva Foucaultiana

FONTE: Elaborado pelo autor

<sup>8</sup> Mesmo já tendo sido apresentado um quadro, neste trabalho, optei por incluir este outro pelos seguintes motivos: considero que, neste capítulo, convenha tal resumo para os leitores, além de que esse foi o quadro original que guiou e me ajudou na organização da presente pesquisa.

### 3.1 TRAÇANDO A ROTA

Após definir quais os caminhos que iria percorrer para o desenvolvimento da pesquisa, chegou o momento de traçar a rota e organizar como seria o percurso. Resolvi, então, que a entrevista narrativa deveria ter um tom mais fluido e flexível, porém as questões norteadoras foram organizadas previamente. Portanto, desenvolvi questões abertas que poderiam ser modificadas de acordo com as abordagens vindas dos entrevistados.

Como primeiro encaminhamento metodológico do desenvolvimento da pesquisa, organizei o foco de análise com a problematização, o objetivo geral, os específicos e a fundamentação teórica.

Entrelaçado a este primeiro encaminhamento, busquei encontrar espaços para a realização das entrevistas narrativas. Embora tenha elaborado um documento com os devidos esclarecimentos sobre a pesquisa, com os objetivos, geral e específicos, e com uma declaração sobre sigilo dos nomes dos funcionários entrevistados e das empresas, obtive dificuldades para encontrar empresas que estivessem dispostas a colaborar com as entrevistas. Mesmo esclarecendo que a pesquisa não objetiva nenhum julgamento crítico acerca do processo de inclusão das pessoas com deficiência intelectual, mas analisar os discursos que circulam no espaço do mercado de trabalho, parecia não ser o suficiente para as empresas escolhidas abrirem as portas para o estudo proposto.

A escolha das empresas não foi algo muito simples, pois considerei pertinente analisar espaços que se encontram sob o abrigo do disposto na Lei nº 8.113, que estabelece as cotas de pessoas com deficiência para cobrir seu quadro de funcionários. Assim, tendo em vista a legislação nacional que estabelece a necessidade de contratação de pessoas com deficiência em empresas com mais de 100 funcionários, ficou demarcada tal exigência como baliza inicial do espaço de desenvolvimento das entrevistas.

Como segundo elemento relevante para o estudo proposto, considerei fundamental que a empresa contasse com um colaborador com deficiência intelectual. Dentro desta descrição, seriam entrevistados um colaborador da área de recursos humanos ou gerência, com informações sobre o quadro de funcionários da empresa; um colaborador com deficiência intelectual e até três colaboradores sem

deficiência intelectual, mas que poderiam ter outras limitações e que trabalhassem em conjunto com um funcionário com deficiência intelectual.

Após determinar as empresas participantes das entrevistas, assim como os funcionários que seriam entrevistados, expliquei os objetivos de pesquisa a eles. Nesse percurso, precisei de muita persistência, já que agendar horários e contar com a disponibilidade das empresas e de seus colaboradores durante o período de trabalho não foi um processo simples e rápido. Mesmo percebendo que, na prática, foram, em média, apenas dez minutos com cada entrevistado, as empresas não consideravam adequada a falta de produtividade de cada colaborador durante esse tempo.

Optei, como amostra, o número de duas empresas e de dez pessoas para realizar as entrevistas narrativas, cinco em cada empresa. Esse número é limitado pela quantidade de funcionários com deficiência intelectual encontrados nas corporações pesquisadas, assim como a quantidade de colegas na mesma função para responder a pesquisa.

Com o número de pessoas que seriam entrevistadas já definidas, iniciei a fase de construção de perguntas e, ao final, ordenei metodologicamente essas perguntas em três blocos, para organizar adequadamente a análise. As perguntas deviam-me auxiliar para guiar a entrevista, mas não servir de uma estrutura fixa, pois seria conveniente seguir um fluxo de acordo com as respostas dos funcionários entrevistados. Portanto, as entrevistas seguiram um modelo semiestruturado, a partir das seguintes perguntas norteadoras:

Tabela 2 - Conjunto de perguntas

<b>Blocos temáticos da entrevista</b>	<b>Perguntas</b>
<b>Bloco 1</b>  <b>Dados Gerais</b>	1. Quantos funcionários na empresa?  2. Quantos funcionários com deficiência intelectual?  3. Há quanto tempo a empresa adota a política de inclusão de pessoas com deficiência? Por quê?  4. É requerida formação específica dos funcionários com

	<p>deficiência intelectual? Qual?</p> <p>5. Há formação para o quadro funcional referente à política de inclusão de pessoas com deficiência intelectual? Quais? Com que recorrência? Como é organizada esta formação?</p>
<p><b>Bloco 2</b></p> <p><b>Deficiência intelectual e mercado de trabalho</b></p>	<p>1. Como é a experiência de ter funcionário com deficiência intelectual?</p> <p>2. Pode-se considerar que a inclusão de pessoas com deficiência intelectual é um processo permanente na empresa?</p> <p>3. Quais as estratégias adotadas pela empresa para promover a convivência entre os funcionários?</p> <p>Funcionários:</p> <p>1. Como é trabalhar com um colega com deficiência intelectual?</p> <p>2. É possível observar alguma diferença em trabalhar com colega que tem deficiência intelectual? Qual?</p> <p>3. Você considera que há, efetivamente, um processo de inclusão de pessoas com deficiência intelectual? Por quê?</p> <p>4. Como você percebe, ao longo dos anos, a política de inclusão das pessoas com deficiência intelectual na empresa?</p>
<p><b>Bloco 3</b></p> <p><b>Desafios e perspectivas da inclusão de pessoas com deficiência intelectual no mercado de trabalho</b></p>	<p>1. Quais os desafios que ainda requerem da empresa e dos funcionários investimentos para a efetivação gradual da inclusão de pessoas com deficiência intelectual na empresa?</p> <p>2. O que a política de inclusão das pessoas com deficiência intelectual tem produzido tanto na empresa quanto na relação entre os funcionários?</p> <p>3. Considera que algo deve ser revisto na política de inclusão de pessoas com deficiência intelectual?</p> <p>4. Algo a acrescentar.</p>

Os três blocos temáticos, então, foram nomeados como: Bloco 1, Dados gerais da empresa; Bloco 2, Deficiência intelectual e o mercado de trabalho; Bloco 3, Desafios e perspectivas da inclusão de pessoas com deficiência intelectual no mercado de trabalho. Além das perguntas terem sido organizadas nos três blocos que me norteavam a buscar questões relacionadas aos meus objetivos estabelecidos para esta pesquisa, elas também foram divididas em duas seções. Essas seções foram; uma das perguntas que deviam se respondidas por alguém responsável pelas informações gerais da empresa; outra, pelos funcionários, com e sem deficiência intelectual.

A primeira seção se refere as oito primeiras perguntas e foram respondidas por uma gerente de RH de uma empresa e pelo gerente do setor do funcionário com deficiência intelectual em outra empresa. A segunda seção iniciava na metade do segundo bloco, como sinalizado na figura anterior, e seguia as últimas oito perguntas, sendo direcionadas aos funcionários que eram pessoas com deficiência intelectual e a seus colegas ou supervisores.

### 3.2 REALIZANDO AS ENTREVISTAS

O momento de realização das entrevistas foi o momento mais prazeroso da pesquisa. Pois foi, para mim, como enxergar, na prática, o funcionamento de processos de inclusão (por mais que não estruturados propositalmente) no mercado de trabalho. Por muitos momentos do curso, li sobre o assunto, conversei com pessoas que têm D.I e também com profissionais com experiência no trato dessas deficiências no ambiente de trabalho. Contudo, a experiência de escutar, com atenção devida, pessoas que não têm intimidade comigo, já que eu estava naqueles espaços como pesquisadora, fez-me compreender os discursos que realmente fluem nesses ambientes, no tempo que vivemos hoje, e isso foi muito gratificante.

Perceber avanços na inclusão de pessoas com deficiência intelectual em um espaço em que ela era inexistente foi algo fascinante que vivenciei durante as entrevistas. Observei, nesses momentos, a velocidade e a força que a invenção de um novo imperativo teve para modificar estruturas, pensamentos, discursos, políticas e comportamentos.

Para as entrevistas, marquei com responsáveis nas empresas selecionadas um horário e data pertinente para que eu pudesse parar a produção de cada entrevistado por um tempo entre 10 e 15 minutos. Fui até as empresas selecionadas, solicitei um espaço adequado para conversar, onde os entrevistados pudessem se sentir à vontade para falar o que realmente acreditavam das perguntas que eu fazia. As entrevistas foram feitas em ordem aleatória e individualmente. Apenas para os funcionários entrevistados, sendo pessoas com deficiência intelectual, houve um acompanhamento junto dos seus supervisores, a pedido da empresa<sup>9</sup>.

As entrevistas foram todas gravadas, para um maior conforto e fluidez diante da conversa que tinha com os entrevistados. Todos se sentiram à vontade com relação às gravações. Vale destacar que a participação dos sujeitos foi realizada de forma colaborativa e de livre e espontânea vontade, como assinam em seus termos de declaração e de responsabilidade<sup>10</sup> em anexo neste trabalho.

Depois de finalizar as entrevistas em cada empresa, realizei a transcrição delas, de forma organizada, identificando empresa e sujeito. A transcrição foi um pouco mais demorada, pois, para esse tipo de pesquisa, é muito importante captar todas as palavras dos entrevistados, exatamente como foram pronunciadas, com o objetivo de não comprometer a análise.

Com as transcrições concluídas, restava realizar o processo de análise das entrevistas. Para melhor organização, separei, em outro documento, por assuntos em comum, vários excertos que chamaram maior atenção na leitura das transcrições. Assim, em aproximadamente 15 assuntos, listei diversos trechos em que podia realizar comparações e ligações entre os discursos de diferentes sujeitos e diferentes empresas. Desta forma, ao iniciar a escrita do capítulo de análise, já

---

<sup>9</sup> Foi explicado pela pesquisadora que a presença de mais pessoas na sala durante as entrevistas com os funcionários com deficiência intelectual poderia inibir os mesmos, comprometendo os dados da análise, contudo, foi uma exigência das empresas. As corporações alegaram que os funcionários poderiam não se sentir confortáveis em uma entrevista com alguém que não era ligado à empresa. Desta forma, fica interessante pensarmos sobre o assunto. Será que existem outros motivos para que os funcionários com deficiência tenham sido os únicos, nas duas empresas, a não terem recebido a liberdade de responder à entrevista sozinhos? Qual o receio das empresas? Será que existe uma “*superproteção*” desses sujeitos? Ficam aqui questões a serem pensadas.

<sup>10</sup> Anexo, neste trabalho, o modelo do termo de declaração e responsabilidade que utilizei com cada entrevistado para a realização da pesquisa. Contudo, não anexo nenhum termo com o nome dos entrevistados ou suas assinaturas, a fim de preservar suas identidades. Está em posse da pesquisadora os termos devidamente assinados em caso de solicitação da Universidade.

tinha uma ideia dos subcapítulos e do que poderia fazer sentido para análise de discurso acerca das pessoas com deficiência intelectual no mercado de trabalho.

#### 4. ANÁLISE

Este capítulo tem por finalidade refletir, a partir das respostas obtidas nas entrevistas, e compreender, com base nelas, quais são as práticas de tais empresas para a inclusão de funcionários com deficiência e, mais especificamente, para a inclusão de pessoas com deficiência intelectual que fazem parte do seu quadro funcional. Também tem como finalidade entender o que se fala acerca da inclusão de pessoas com D.I nesses espaços.

Para que se mantenha o acordo estabelecido em relação ao sigilo, opto por nomear os sujeitos entrevistados a partir de números e letras. Assim, nomeio as empresas como empresa 1 e empresa 2. Os colaboradores entrevistados, que são colegas dos colaboradores com deficiência intelectual, como colega A, colega B e colega C, empregados da empresa 1; e colega D e E, colaboradores da empresa 2. Além disso, na empresa 1, foram entrevistada a pessoa com deficiência intelectual, que será nomeada de XX, e seu gerente, nomeado como gerente do XX. Na empresa 2, também foi entrevistado o colaborador com deficiência intelectual, que nomeio de YY; seu supervisor, nomeado como supervisor do YY; e sua gerente de recursos humanos, nomeada gerente de RH do YY.

Foi suprimido o item de uma fala da entrevista, para que se mantivesse o sigilo de uma das empresas. Esse movimento não tem implicação analítica, apenas objetiva garantir que nenhum sujeito e nem as empresas sejam identificados. Essas questões serão sinalizadas para a compreensão do leitor e para dar maior fidelidade ao material de pesquisa.

Considereei a análise do material, juntamente com realização das entrevistas, um momento de interlocução entre aspectos teóricos e práticos que foram sendo tramados durante o curso e também no processo de organização e desenvolvimento da pesquisa. Foi o momento em que materializei aquilo que pensava em construir e, finalmente, entendi que o movimento de pesquisa compreende, entre outros aspectos, a possibilidade de ampliar questionamentos, análises, problematizações e, com isso, possivelmente adentrar em uma arena investigativa que, muito além de objetivar respostas claras, coesas, alimenta-se de questionamentos permanentes.

Algo muito interessante surgiu em mente ao analisar o material recolhido das entrevistas, foi como a perspectiva de cada empresa (chamada de cultura

empresarial entre os sujeitos que frequentam esse espaço) influencia nos discursos dos seus colaboradores com relação às práticas que realizam.

Não é à toa que a análise dos discursos se encontra no campo dos estudos culturais e, por isso, fiz questão de me alongar, explicando que nomeei as empresas como empresa 1 e empresa 2 e também todos os colaboradores de cada corporação, sem a intenção de fazer um comparativo entre as práticas das duas empresas, todavia, seria negligência não expor o fato de que os empreendimentos de culturas diferentes, possuem discursos e visões diversas sobre as mesmas questões discutidas em relação à existência de colaboradores com deficiência intelectual. Vivem na mesma sociedade, no mesmo tempo e contexto, localizam-se em regiões próximas, mas possuem diversidade em suas formas de representação.

Apresento alguns aspectos das duas empresas para facilitar esse olhar e identificar os discursos, sem expor dados que possam gerar a identificação delas. Ambas participam de um grupo global e possuem muitas filiais por todo o país, embora tenha me centrado em perguntas relacionadas às práticas mais particulares das unidades entrevistadas, logo, vamos nos deter em analisar apenas os discursos de unidades próximas à cidade de Porto Alegre.

A empresa 1 conta com mais de 150.000 funcionários no grupo global, sendo aproximadamente 2.000 na unidade entrevistada e tem muitos funcionários contratados como pessoa com deficiência. Dentre essas pessoas deficiências, muitos são surdos e também deficientes físicos. A pessoa com deficiência intelectual entrevistada, que será nomeada “XX”, nesta análise, é a única com tal tipo de deficiência na unidade. Está na empresa há, aproximadamente, seis anos e foi um dos primeiros funcionários com deficiência da empresa. Hoje, a empresa 1 tem um processo específico terceirizado para o recrutamento e seleção das pessoas com deficiência. Contudo, os funcionários que foram entrevistados para a presente pesquisa, que trabalham internamente na empresa 1, não têm o conhecimento de como esses processos de recrutamento e seleção ocorrem.

Nas entrevistas, também pude notar que a empresa 1 não conta com treinamentos institucionais de novos colaboradores, com ou sem deficiência. Um colega, geralmente, é responsável pelo treinamento dos novatos e por repassar informações sobre possível deficiência dos novos colaboradores, não sendo essas informadas aos responsáveis pelo treinamento, o que, aparentemente, não agrada muito aos treinadores, como na fala de uma funcionária abaixo. Atualmente, não há

campanhas específicas para inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho nesta empresa, porém forneceram aulas de libras para todos os funcionários interessados, contando com uma intérprete de libras mensalmente e cumprindo a cota mínima, de pessoas com deficiência na unidade, obrigatória por lei.

Empresa 1 – Colega B

[E tu acha que existe, hoje, assim, efetivamente, um processo de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho?]

Eu acho que não. [Por que que tu acha isso?] Pela experiência que a gente tem aqui, a gente não teve... a gente não teve nem ideia qual era a deficiência do XX quando o XX veio para cá. “Ah ele tem um problema mental...” “tá, mas o que que é?” Só jogaram, e a gente teve que se adequar às dificuldades dele. Tanto que, quando fo, fui eu que treinei ele no primeiro mês, digamos. (*sic*)

A empresa 2 conta com aproximadamente 200.000 colaboradores em vários países, mas a unidade entrevistada possui 350 colaboradores aproximadamente. Destes, segundo a Gerente de Recursos Humanos da unidade, há em torno de 15 pessoas com deficiência, superando o número da cota obrigatória por lei em 4 pessoas proporcionalmente nesta unidade. Apenas 1 colaborador possui deficiência intelectual e, dentro dos diálogos realizados nas entrevistas com a empresa 2, substituo seu nome verídico por YY. A pessoa com deficiência intelectual da empresa 2 está na empresa há quatro anos. Ele não foi o único com esta deficiência a entrar nessa unidade, porém, os outros indivíduos com D.I que já foram recrutados para o mesmo tipo de função, nesta unidade, não conseguiram se adaptar ao modo de trabalhar da empresa e foram desligados.

Empresa 2 - YY

Quando eu entrei, era eu e mais dois... só que, como chamavam, os outros dois eram o problema. [ E por que que tu não era o problema?] Eles entraram... eu acho que eles entraram, assim, pra... mais para se divertir. Porque eles iam pras,

eles iam pras lojas, assim,... e invés de querer trabalhar, assim, eles ficavam escorados nas coisas. Tinha um outro colega meu que não podia falar com ele. Falava com ele... ele chamava e sentava a mão em ti. (*sic*)

A empresa 2, assim como a empresa 1, conta com o serviço de uma terceirizada para realizar o recrutamento dos candidatos com deficiência para a ocupação de algumas vagas, com o intuito de se manter atingindo a cota estabelecida pela Lei n. 8213. Isso acontece nas duas empresas, pois há grande dificuldade de se encontrar candidatos que supram as necessidades exigidas nas vagas abertas em ambos os estabelecimentos para este público. Dessa forma, houve demanda para a abertura de uma agência que trabalha, quase exclusivamente, com o recrutamento e seleção de pessoas com deficiência para o mercado de trabalho.

Porém, para ser contratado na empresa 2, o candidato passa por uma triagem com seu futuro gestor e com o RH da empresa, tendo deficiência ou não. Os colaboradores recebem um treinamento de integração à empresa nos primeiros dias, sendo este um procedimento padrão para qualquer empregado. Todos passam por treinamentos institucionais, apresentação aos colegas e treinamento na sua função específica. As pessoas entrevistadas da empresa 2 demonstram acreditar que, tratando a todos de forma igual, propagam a inclusão, e não realizam discriminação.

#### Empresa 2 – Colega D

Só que tem uma integração padrão para todo mundo. Apresentação da empresa, das salas, dos colegas, a rotina de trabalho de um vendedor, supervisor, da própria função. Eles fazem uma integração geral com todo mundo sabe? (*sic*)

#### Empresa 2 – Colega E

É normal... é normal é tranquilo. É como se fosse uma pessoa normal, para mim não tem diferença né? (*sic*)

#### 4.1. O QUE FAZEM AS EMPRESAS PARA PROMOVER A INCLUSÃO EM SEUS AMBIENTES?

Não percebi nenhuma atividade específica que pudesse promover a inclusão de pessoas com deficiência intelectual dentro das empresas pesquisadas. No entanto, ambas possuem métodos específicos para recrutamento e seleção de pessoas com deficiência. Também verifiquei processos que condizem com a Lei Brasileira de Inclusão, Lei nº 13.146, em se tratando de funcionários surdos e de baixa visão. A lei prevê ações para a promoção de acessibilidade, o que foi verificado nos relatos das empresas em alguns momentos.

A empresa 1 conta com um número significativo de pessoas surdas. Pensando na inclusão desses funcionários, promoveu algumas aulas de libras para funcionários ouvintes que se interessassem na comunicação. Nesse processo de formação, também participam pessoas envolvidas no setor da gerência. Na prática, o curso oferecido não foi o suficiente para estabelecer uma comunicação adequada, segundo os funcionários da empresa 1 entrevistados, mas despertou o interesse de colaboradores em seguir com cursos para aprimorar sua comunicação com pessoas surdas.

##### Empresa 1 – Colega A

E como [...] sem ser essa parte mental, mas como [...] eu por exemplo, nunca tinha trabalhado com deficientes auditivos. Eu sempre quis, mas nunca tinha tido a oportunidade. Então aqui na empresa, nós ganhamos o curso [de LIBRAS], muito legal, muito bacana. Aí eu fiz o curso presencial e fiz o curso online. Os dois me ajudou, mas a cereja do bolo foi quando eu sentei próximo a minha colega (surda) e comecei a trabalhar. [...] Aqui dentro da empresa mesmo eles disponibilizaram um pessoal que veio de fora, profissionais, para dar o curso para nós. E era após o horário, então ficou só eu, e duas pessoas que infelizmente não estão mais conosco né. Eu digo no nosso departamento, mas a turma toda foi em torno de 30 alunos.  
(sic)

Já a empresa 2 passou por algumas adaptações em função da inclusão de um funcionário com baixa visão recentemente. Embora esse colaborador já esteja

na empresa há mais tempo, foi relatado que adaptaram o computador que ele utiliza para trabalhar com um programa específico com aumento das fontes e imagens. Dessa forma, ele não precisa pedir ajuda para as atividades simples do seu trabalho. Tais adaptações por parte da empresa fazem com que esses funcionários, surdos ou com baixa visão, possam se desenvolver tanto quanto os colaboradores sem deficiência. Essas ações encaminham-se ao encontro daquilo que é previsto pela política de inclusão das pessoas com deficiência.

Empresa 2 – Supervisor do YY

Eu acho que a gente tem muito a evoluir, mas procura desempenhar coisas e praticar coisas para facilitar a vida deles né. Um colega tem o problema particular da visão. Pô, conseguiram uma tela maior para ele. Claro que demorou todo esse processo. Demorou, mas veio. (*sic*)

Mesmo com alguns processos de inclusão para surdos na empresa 1, como o Curso de Libras, foi comum aparecer, nas entrevistas dos colaboradores desta empresa, a exclusão destes sujeitos em dias de palestras e treinamentos. Isso ocorre porque, em muitos desses momentos de formação, os profissionais intérpretes não são convocados e, sem estes, a participação e a compreensão dos colaboradores surdos fica prejudicada, não sendo possível.

Empresa 1 – Gerente do XX

- Quando questionado sobre processos de inclusão na empresa:

Acho que a Libras foi uma estratégia importante. Temos uma surda aqui no setor e antes a gente seria incomunicável. (*sic*)

Empresa 1 – Colega C

Eu só sei dessa parte das pessoas surdas, que tem muitas pessoas surdas que trabalham na fábrica. E eu sei o que eles sentem de necessidade sabe? A gente observa assim, porque assim ó, hoje, a empresa ainda contrata uma

intérprete...Ãh... Acho que uma vez por mês, eu não tenho bem certeza, pode se informar com o RH. Quando... Ãh... Esclarecer algumas dúvidas do contracheque, ou alguma coisa, algum plano novo que tenha na empresa, sabe? Isso... A intérprete vem, sabe? Mas que nem eu, precisa de palestra, tem que estar avisando né? Eles, no caso, não tem uma intérprete fixa, assim, se a gente precisa de última hora. A minha colega mesmo, ela tá de férias e ela é Interprete da AA. Então, se acontece que nem na quarta-feira a palestra, a AA não ia poder participar, porque não ia ter alguém que falasse para ela sabe? [ Sim, que soubesse traduzir libras...] Então isso aí eu acho que a empresa poderia melhorar. (*sic*)

Programas de convivência entre os funcionários, com e sem deficiência, podem auxiliar no processo de inclusão. A empresa 2 realiza diversos tipos de eventos para que haja convívio entre os funcionários, principalmente em momentos fora do horário de trabalho, para, por exemplo, comemoração pelo atingimento de metas estabelecidas pelas equipes de trabalho. Pela configuração cultural dessa empresa, não compreendiam quando eu questionei se eram desenvolvidas ações específicas voltadas ao processo de inclusão do colaborador com deficiência intelectual, pois não discriminam a deficiência e entendem que momentos programados para o convívio do grupo todo é um aspecto relevante, sendo assim, como os sujeitos com deficiência fazem parte desse grupo, sem diferenças, participariam igualmente, junto aos outros.

Também deixaram claro, na empresa 2, que não realizam nenhum tipo de preparação das equipes para receber um colega com algum tipo de deficiência, pois acreditam que esse é um processo natural que se desenvolve na corporação. Como recrutam pessoas com deficiência há aproximadamente sete anos, comentaram de uma dificuldade inicial, como uma barreira de aceitação, principalmente das pessoas com cargos gerenciais; contudo, hoje essa barreira é inexistente.

Empresa 2 – Gerente de RH do YY

Acho bacana esse trabalho. Acho que a Empresa 2 e a gente vem fazendo já esse trabalho há alguns anos. Acho que no início, quando a gente começou com isso, há sei lá, deve fazer uns 7 anos já que a gente trabalha com esse tema.

Talvez um pouco mais. É... A gente tinha muita resistência dos gestores quando começa né? “Ah, como que eu vou colocar um deficiente?” Se é intelectual, ou qualquer outro tipo. “Como que eu vou botar esse cara para trabalhar comigo? Isso é um absurdo, ele não vai conseguir.” E essa barreira a gente já quebrou há alguns anos. Hoje se a gente fala assim: “Olha a gente tá com uma vaga e gente tá trabalhando ela para colocar uma pessoa com deficiência.” A gente não tem resistência do gestor hoje. Hoje as pessoas: “Ah, beleza, legal, ok.” Aí quando tem que entrevistar, por exemplo, a gente entrevista da mesma forma como se estivesse entrevistando uma pessoa sem deficiência. E a gente de fato só contrata, se a gente entende que a pessoa tem qualificação para fazer aquilo. Se tem uma deficiência, se não tem. Naquele momento isso passa a ser irrelevante, né. (*sic*)

#### 4.2. QUE DISCURSOS PERMEIAM A EMPRESA ACERCA DA INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL?

Afastando-se do entendimento do discurso como um conjunto de signos que expressaria um pensamento, ou algo que distorceria a realidade ou mesmo que faria as coisas “falarem” – trazer à tona seus significados ocultos – por meio da palavra, Foucault propõe entendermos o discurso como discursos, no plural, e manter-se no que foi dito.(FERREIRA; TRAVERSINI, 2013 – p. 209).

Conforme na citação acima, como trabalho com uma análise de discursos, para me deter ao que foi dito, analisando os discursos que apareceram durante as entrevistas semiestruturadas, agrupei semelhanças discursivas e separei em alguns grupos de excertos discursivos diferentes. Algumas vezes, mesmo que em um mesmo grupo, notam-se discursos opostos e contraditórios de acordo com as diferenças culturais das organizações pesquisadas, mas, ainda assim, que se referiam ao mesmo assunto tratado em cada tópico a seguir.

As duas empresas são de grande porte, com filiais em todo o Brasil e em vários lugares do mundo. Ambas são consideradas multinacionais, embora tenham iniciado suas atividades no Brasil.

A empresa 1, por mais que faça parte de um grupo multinacional, teve seu início em uma cidade pequena, próxima à capital do Rio Grande do Sul, possui uma cultura bastante familiar, um exemplo disso é que existem muitos colaboradores que possuem relacionamento familiar dentro da empresa. Seu estilo de comércio não é

tão competitivo quanto o da empresa 2, pois a empresa 1 fabrica e presta serviço em equipamentos de alto valor, de difícil e custosa fabricação, possui uma cultura mais tradicionalista. Já a empresa 2 tem uma cultura com relação à seleção de ótimas pessoas para trabalhar e dá grande valor ao capital humano. Tem um estilo muito marcante de concorrência de mercado e trabalha com muitos jovens com uma mentalidade aberta a novos caminhos, produtos e desafios, demonstrando ter uma cultura mais inovadora.

#### 4.2.1 Momentos difíceis x Aceitação no grupo

Em diversos momentos das entrevistas realizadas, notei a necessidade dos colegas e dos superiores dos colaboradores com deficiência intelectual de expor o sentimento de acolhimento em relação aos “incluídos”. Quando se questiona sobre a inclusão de D.I na empresa, surgem discursos referentes ao relacionamento interpessoal que os colaboradores entrevistados mantêm com as pessoas com deficiência intelectual, ou sobre como os consideram uma boa pessoa. Contudo, também frisam algumas dificuldades que possuem de lidar com as limitações intelectuais dos DI e atributos de personalidade que precisam adquirir, como paciência, para uma boa relação com o funcionário em processo de inclusão.

Para exemplificar um pouco, seguem abaixo alguns excertos selecionados para o bloco de momentos que não são tão fáceis:

Empresa 1 – Colega A

Claro... têm momentos que não é fácil... [Sim...] Têm momentos difíceis, mas na sua grande maioria assim, ele é muito bacana. (*sic*)

Empresa 1 – Colega B

... no começo foi bem complicado, porque o XX chegou meio que de pára-quedas pra nós né, ninguém nem “tava” acostumado, ele foi o primeiro deficiente de todo o departamento. E já com uma deficiência a mais... eu acredito que seja a mais complicada pra botar alguém no mercado de trabalho né. [...] O XX, ele é difícil de entender o que tu pede para ele né? Difícil de ele compreender. Ou tu

fala assim: “Faz isso”, ou se tu for explicar um pouco mais já é mais complicado.  
(*sic*)

Empresa 2 – Supervisor do YY

Motora ele não tem nenhuma né, ele consegue desempenhar bem o trabalho né, a dificuldade dele é que, muitas vezes a gente tem que ter uma paciência maior com ele para ele tá fazendo as coisas. Claro que, tu sabendo do problema que ele tem, da dificuldade que ele tem, tem que dar uma atenção maior para ele. Tem que ter uma paciência maior na hora de falar, 3, 4, 5, ou 10 vezes a mesma coisa para ele. Então, é paciência sabe? (*sic*)

Empresa 2 – Colega D

Olha, eu não vejo... problema nenhum. Até porque a minha relação com o YY é muito boa. [...] Porque querendo ou não o YY é tratado de forma diferente, sabe? O YY é tratado, como eu posso dizer? Com muito mais amor e carinho do que com os outros. Sabe? Se o gerente chega em nós, ele é linha dura, mas chega no YY ele tenta ser mais parcimonioso, tenta ser mais gentil, até para ele não se assustar muito né, porque a gente sabe que ele, que ele tem aquela limitação, e daqui a pouco tu tenta ser meio duro ele se assusta um pouco, fica até com receio. [...] O YY só é meio teimoso para por a mão no corrimão, mas quando ele começa a descer alguém já chama atenção e já corrige. O YY é teimoso. (*sic*)

Ao que parece, nos discursos coletados acima, os momentos difíceis provenientes do convívio com a pessoa com deficiência intelectual, são, muitas vezes, de origem comportamental, que pode ter relação ou não com a D.I, assim como o grau de instrução e educação desses sujeitos. O comportamento de teimosia de uma pessoa com deficiência intelectual nem sempre está ligado a um fator biológico da sua deficiência, mas, sim, a um elemento atitudinal, sendo um reflexo de como essa pessoa foi tratada pela família, pela escola e pela sociedade durante a sua vida. O medo da incapacidade que a pessoa com deficiência intelectual pode demonstrar faz com que as pessoas à sua volta lhe ofereçam

opções para que seja necessário o mínimo de esforço, sendo natural esses sujeitos, em idade adulta, ter comportamentos mais infantis e teimosos.

A falta de oportunidade de uma melhor educação, devido a fatores históricos, como de um ensino médio de melhor qualidade, em igualdade com o de jovens sem deficiência, ou a chance de inclusão em uma universidade também pode ter ajudado na preparação de melhores funcionários.

Para Gil (2002, p. 14) “A inclusão no Mercado de trabalho e de consumo é parte de um resgate maior: o da cidadania.” Gil também destaca que a permanência na empresa é o que caracteriza a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, não apenas o ato de seleção e de contratação. O que contribui para a permanência é a não exclusão e um bom convívio com o restante dos colegas. A percepção de que os colegas dos DI entrevistados têm uma simpatia pessoal por eles contribui com o que Gil aborda.

Empresa 1 - XX

[ E então a tua resposta é que é muito bom trabalhar aqui?]

É ótimo, eu gosto. Meus colegas são legais também.

[Tem mais alguma coisa que tu pode me falar sobre como é trabalhar aqui?]

É que aqui que eu fiz bastante amigo. (*sic*)

Empresa 2 – YY

[Como é para ti trabalhar aqui na Empresa 2?].

1 – Muito bom. [Por que tu acha muito bom?] Eu acho que é que eu fico muito orgulhoso, por causa que... é... o salário é bom, os benefícios são bons, como chama... o pessoal me trata, me trata bem como, como se eu já conhecesse eles faz anos. (*sic*)

#### 4.2.2. Entendendo as diferenças

Alguns discursos perpassam os conceitos de *diferenças*. Houve uma questão na entrevista relacionada diretamente a essa palavra, o que gerou reações de negação nas respostas. Muitos, ao ouvirem perguntas sobre *diferenças*, já reagiam em defesa, avisando que não havia *diferenças* entre os colegas com deficiência ou sem, como se tal termo representasse um grande tabu. Entretanto, durante as entrevistas, algumas questões relacionadas a diferenças, apareciam.

Empresa 1 – Colega A

Eu procuro trabalhar da mesma forma, olhando do mesmo ângulo, até para não fazer uma diferença, porque eu acho muito... injusto às vezes, porque acontece de a gente ver pessoas diferenciando só por causa de detalhe né? Mas eu não vejo, acho que... é normal, normal.

[...] ah não, mas o tempo dele é diferente. (*sic*)

Empresa 1 – Colega C

É... a gente não sabe como é criado né? Se é bem mimado, se não foi mimado... tem essa diferença também né? (*sic*)

Colega 2 da pessoa com deficiência intelectual – empresa 2

É normal... é normal é tranquilo. É como se fosse uma pessoa normal, Para mim não tem diferença né? [...] Ele trabalha normalmente como se fosse eu, o meu colega sem deficiência, ou qualquer outro colega nosso. (*sic*)

Empresa 2 – Supervisor do YY

E eu procuro tratar o YY da mesma maneira que eu trato os outros. [...] A diferença que tem é essa dificuldade que ele tem. (*sic*)

Em alguns momentos, vi surgir o termo *normal*, com intuito de explicar a inexistência de diferenças nos colaboradores com deficiência intelectual. Vinculando conceitos de *diferença* com conceitos de *norma*, trago uma definição de *norma* por Lopes e Fabris.

Além de ser instituída no grupo e pelo grupo, a norma possui um caráter fundamentalmente prescritivo. Veiga-Neto e Lopes (2007), baseados em Edwald, afirmam que a *norma*, ao operar como uma medida e um princípio de comparabilidade, age no sentido de incluir todos no interior e a partir de grupos sociais. (LOPES; FABRIS, 2013, p. 42).

Podemos completar essas ideias na citação que segue:

Todo o espaço determinado por uma determinada ordem é delimitado e governado pela norma. Norma essa que classifica, compara, avalia, inclui e exclui. Toda a lei mantém aqueles que determinamos excluídos fora do seu controle, pois não cabe a ela pensar o excluído, mas cabe prever o incluído. (LOPES; DAL'IGNA, 2007 p. 11)

As pessoas com deficiência intelectual, nas empresas entrevistadas, trabalham “normal”, sem diferenças. Como discurso sobre a existência de uma norma no trabalho, ou perfil de trabalho desses colaboradores com deficiência intelectual pode refletir no processo de inclusão dos mesmos?

Questiono isso sem a intenção de responder a pergunta, mas problematizo para futuras pesquisas sobre o tema. Um assunto muito complexo se pensarmos que os sujeitos com deficiência intelectual vivem à beira da exclusão do mercado de trabalho, espaço de muita competitividade.

Segundo Lopes e Dal'igna (2007), há o aparecimento de uma nova lógica em tempos Contemporâneos, que prega o desenvolvimento das pessoas que vivem em ameaça de exclusão para se manterem incluídas. O seja, nessa lógica, é exigido dos próprios indivíduos que criem as condições para a sua empregabilidade e crescimento profissional. Pessoas com deficiência intelectual precisam se manter competitivas para estarem aptas ao mercado de trabalho, e discursos relacionados à norma nesses espaços podem impactar essa tentativa contínua das pessoas com deficiência intelectual de se manterem incluídas.

### 4.2.3 A inclusão e a exclusão de pessoas com deficiência intelectual no mercado de trabalho

“Inclusão e exclusão estão articuladas dentro de uma mesma matriz epistemológica, política, cultural e ideológica.” (LOPES; DAL’IGNA 2007 p. 11). Alguns discursos vão de encontro à percepção de movimentos de exclusão existentes no mercado de trabalho quando se trata de pessoa com deficiência intelectual. O interessante é que esses movimentos de exclusão dependem dos movimentos de inclusão. Se não houvesse as questões de inclusão para pessoas com deficiência intelectual no mercado de trabalho, a exclusão dessas pessoas, dentro deste espaço, possivelmente seria olhada de uma maneira diferente.

Recordando da história da inclusão de pessoas com deficiência para o mercado de trabalho, em período anterior à lei nº 8.213, a quantidade de pessoas com deficiência empregadas no mercado de trabalho era muito inferior ao que existe hoje. Nos olhares desta época, discursos relacionados à exclusão desses sujeitos não se referiam à dificuldade de entrada no mercado ou às barreiras para que se mantivessem nas empresas, já que não se tinha a perspectiva desses sujeitos frequentando tais espaços.

#### Empresa 1 – Colega C

O mercado ele... às vezes ele é muito... como é que eu posso te dizer... muito seletivo, a ponto de excluir. Diretamente. Eu acho que às vezes o mercado termina perdendo porque ele não dá oportunidade. Ele não quer conhecer, não quer saber como é, ou às vezes tem medo.

Vagas da... para especiais assim... têm bastante, a gente vê bastante. [...] Só que as restrições as vezes terminam excluindo a pessoa... vai te eliminando automaticamente, conforme as restrições as qualidades que eles vão exigindo ali, né. Então aquilo vai automaticamente descartando a pessoa, né? [...] Acho que talvez poderiam ser um pouquinho menos exigente. Só para poder consegui incluir essa pessoa né, na vaga. (*sic*)

Essa provocação proposital se relaciona às exclusões geradas dentro de um processo de inclusão, como no excerto do colega C citado anteriormente. Existindo

uma exigência de contratação de uma pessoa com deficiência, tem-se o primeiro passo para a busca desse candidato. Mas, nesse mesmo excerto, percebe-se a situação de uma seleção criteriosa, que acaba excluindo candidatos que não preenchem critérios específicos. No entanto, com a percepção sobre inclusão no mercado de trabalho, anterior a essa lei de cotas, dificilmente as pessoas com deficiência intelectual sofreriam exclusões em processos seletivos, porque “naturalmente” não chegavam até essa posição para serem excluídos ou não, apenas não participavam.

Durante a pesquisa, fui percebendo que algumas pessoas se posicionaram contrárias à lei de cotas para pessoas com deficiência nas empresas privadas, ao mesmo tempo em que essas pessoas não eram contrárias à colocação e à inclusão de pessoas com deficiência nas empresas privadas. Apenas consideravam que a contratação por cotas é algo que gera *diferença*, aquela mesma *diferença* considerada um tabu, como descrito anteriormente nesta análise.

Nesses momentos, questionei essas pessoas, sem estar em busca de uma resposta assertiva e verdadeira, mas com o intuito de fazer com que pensassem por outros ângulos: “E se não existisse e nunca tivesse existido a lei nº 8.213 que atribui a obrigação de contratação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, seu colega com deficiência intelectual estaria empregado hoje?”

Empresa 2 - Supervisor do YY

Eu acho que muitas empresas, se não fosse a lei, não contratariam né? Deixariam a pessoa de lado e seriam pessoas que estariam... sei lá fazendo o que né...? De certa forma, é um bem que a gente faz para as pessoas. É necessário para as empresas, até para haver esse convívio delas com um restante do grupo. E eu acho justo. (*sic*)

Empresa 2 – Colega D

[Tu acha que alguma coisa tem que ser revista na lei? Porque hoje a lei diz que todas as empresas com mais de 100 funcionários tem uma cota de pessoas com deficiência que precisa estar dentro da empresa...]

Isso para mim, na minha visão, não passa de preconceito. Vou te dizer que assim ó, não existe cota. Ser humano, ser humano, ser humano... Para mim não existe cota de negro, não existe cota para deficiente. Pô é um ser humano, sabe que tem uma limitação, mas beleza. Tem a capacidade intelectual que outro ser humano tem, às vezes até melhor.

[Vou te fazer uma questão de opinião então. Tu acha que se não existisse cota, não julgando a empresa aqui, mas todas as empresas... Se não existisse cota. O YY estaria empregado?]

É essa é uma pergunta que vou te dizer assim ó... a minha resposta seria não. O certo seria que sim, mas a gente sabe que realmente não. Mas essa questão de cota eu acho errada. Sabe? Vou te dizer que se eu tivesse algum tipo de limitação eu me sentiria meio ofendido com essa história de cota. Porque tu tem que ter um deficiente no meio, tá na lei, tu tem que ter um deficiente. Aí tu é tratado diferente, sabe? Às vezes tu só quer ser tratado como todo mundo. E a gente tenta ser o mais... como é que é, o mais padrão possível assim com o YY. A gente trata ele como se fosse tratar qualquer outra pessoa. (*sic*)

Compreendendo que um dos movimentos de exclusão gerado pelo processo de inclusão está no momento da seleção, vamos olhar mais de perto para como essas empresas organizam o recrutamento e seleção dos seus candidatos a vagas abertas para pessoas com deficiência.

Ambas as empresas pesquisadas realizam processos de recrutamento através de uma terceirizada que divulga a vaga destinada a pessoas com deficiência e, depois, realiza uma pré-seleção dos “melhores” candidatos. Essa seleção através de diversos testes, inclusive com testes de Lógica, Matemática e Português, constituem-se como processos complexos para candidatos com D.I. Abaixo, na empresa 2, é ressaltado que todos passam pelas mesmas regras de contratação. No caso do funcionário com deficiência intelectual, o requisito para a função que ele exerce é de Ensino Médio completo. Essa empresa conta com mais pessoas com deficiência do que é exigido por lei, por opção própria. Contudo, apenas uma pessoa com deficiência intelectual, até o momento, conseguiu passar no processo seletivo, preenchendo os requisitos básicos para a vaga que ocupa.

#### Empresa 2 – Gerente de RH do YY

Não participei do processo dele exclusivamente, mas, para o cargo que ele exerce, o nosso pré-requisito é ensino médio completo. Que, no caso, o YY tem, apesar das dificuldades, mas ele tem uma formação de ensino médio. Então, a única exigência da função dele é essa. O resto a gente ensina. [E vocês não tem uma especificidade para nenhum cargo se a pessoa for deficiente intelectual de ter alguma formação diferenciada?] Não, não. A gente trata de forma muito igual mesmo as pessoas, sabe? Independente da deficiência, se a pessoa atende ao pré-requisito da função e a gente vê que a pessoa tem perfil, que ela vai conseguir se adaptar ao nosso ambiente. Se ela vai ter, tem assim, alguma semelhança com a nossa cultura e tal... Se a gente identifica isso, já entra. (*sic*)

#### **4.2.4 A individualização de treinamentos para pessoas com deficiência intelectual**

Colaboradores de ambas as empresas abordaram questões relacionadas à necessidade, ou não, de um treinamento específico e diferenciado para pessoas com deficiência intelectual nas empresas. Nesse momento, é possível observar a diferença de representação política entre os dois ambientes, o que influencia significativamente nos olhares dos colaboradores com relação a este tema. Enquanto, na empresa 1, se percebia necessário um treinamento mais específico na entrada e nas mudanças de funções do seu funcionário com deficiência intelectual e, ao mesmo tempo, sentiam uma carência dessa personalização e atenção especial para esse sujeito, os olhares da empresa 2 eram diferentes.

Nas entrevistas com os colaboradores da empresa 2, repetidamente ouvi que lá não se fazia *diferença*, que todos eram tratados igual, e isso, para eles, era a verdadeira inclusão. Logo, em ambos os espaços, não há essa individualização de treinamentos e atenção, porém a empresa 1 sente essa carência e, em seus discursos, pronuncia que ela deveria existir para uma melhor inclusão, enquanto, na empresa 2, o discurso é justamente o contrário.

#### Empresa 1 – Colega A

Acho que, talvez, ãhh... um acompanhamento de um profissional... que tenha mais conhecimento né? No caso, até pra... pra... pra ver no que ele evoluiu, né? O que que ele precisa para melhorar, ou... no que ele regrediu... Porque... acontece isso. [...] Ente se tivesse talvez uma pessoa para acompanhá-lo, Sabe? Dar aquele feedback. [...] Colocar um profissional mais próximo até para ter um cuidado maior. Seria bacana. (*sic*)

Empresa 2 - YY

[Tu acha que aqui teve algum processo de inclusão? Quando tu entrou como foi recebido? Teve treinamento?]

- Aham, treinamento igual aos outros. (*sic*)

Empresa 2 – Colega D

Olha um processo de inclusão tem. Para pessoas com deficiência? Vou ficar te devendo essa informação. [...] Só que tem uma integração padrão para todo mundo. Apresentação da empresa, das salas, dos colegas, a rotina de trabalho de um vendedor, supervisor, da própria função. Eles fazem uma integração geral com todo mundo sabe? (*sic*)

Há um paradoxo entre as empresas, pois, mesmo que, nos discursos da empresa 2, prevaleça a lógica de tratar todos de forma igualitária, há uma ênfase nas questões individuais e é assim que nos inclinamos para a inclusão das pessoas com deficiência. O discurso de tratar a todos de forma igual, pelo processo inclusivo na empresa, seguidamente se confundia com o discurso de necessidade de individualidades pela inclusão do funcionário com deficiência intelectual. Afinal, existe ou não essa diferença, e ela deve ou não ser tratada na empresa 2?

Empresa 2 – Gerente de RH do YY

[Como é para ti ter essa experiência de ter um funcionário com deficiência intelectual, num modo geral, o que é que tu acha disso?]

Guria, para mim, sinceramente, não muda nada, porque o YY tem, embora ele tenha a deficiência dele, sinceramente a gente não percebe. Ele é muito disciplinado. Por exemplo, ele só vem aqui na unidade segundas-feiras, então eu só vejo ele segunda, porque nos outros dias ele sai de casa, vai direto pro mercado, do mercado ele volta para casa. Então... as interações com ele são muito tranquilas. Ele é muito observador. De vez em quando, quando ele tem uma dúvida ele vem me perguntar, se não ele entra, assiste a matinal, participa da reunião, termina ele pega o ônibus, vai para a loja. Nas lojas que ele atende ele é super bem... assim... quisto pelo assim.. supervisor de loja, dono da loja... Gostam do trabalho dele porque ele é muito disciplinado. Muito correto, faz as coisas certinhas, chega no horário, não se atrasa. Então, para a gente, é uma tranquilidade assim. Sério, para mim ele o funcionário que dá o mesmo trabalho, ou nenhum trabalho, como qualquer outro. Não tem nenhum tratamento especial que a gente tenha que fazer com ele.

[...]Não é algo que se fala, porque para gente é tão natural o YY estar alí no nosso meio. Todo mundo sabe que ele tem uma dificuldade, talvez um pouco maior do que os outros, de entender. E as pessoas super compreendem isso e tratam de uma forma natural, de daqui a pouco sempre tem que “Peraí o YY, isso eu vou te explicar, pera aí, deixa eu sentar contigo aqui... Vou te explicar com um pouquinho mais de calma.” Então a gente não chega a falar do assunto, tipo “Gente, para tratar com uma pessoa com deficiência intelectual, ele tem que ser tratado dessa forma.” Sabe? Acho que já é uma coisa que entrou na rotina das pessoas. [Sim, não é algo que tenha que estar em uma regra escrita sobre “o que fazer”, não né? É algo que está dentro da cultura, só...] É como se hoje a gente não tivesse um deficiente intelectual. Porque ele é tratado da mesma forma. E quando ele tem alguma dificuldade, alguém geralmente já se prontifica para ajudar, para explicar de novo.  
(sic)

#### **4.2.5 O que vem sendo produzido nas empresas que trabalham com pessoas com deficiência intelectual**

Após 26 anos da lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, que estipula uma cota obrigatória de pessoas com deficiência contratadas nas empresas com mais de 100 funcionários, depois das leis relacionadas à inclusão, como a Lei Brasileira de Inclusão, entre outras, e posteriormente a uma maior fiscalização do Ministério do

Trabalho sobre o cumprimento das leis, o que pode ter evoluído nas empresas com relação à inclusão de pessoas com deficiência intelectual no mercado de trabalho? O que analiso neste subcapítulo são discursos relacionados à empatia, um sentimento de normalização desses sujeitos com relação aos outros funcionários sem D.I, e como o aumento de funcionários contratados como pessoas com deficiência pode quebrar algumas atitudes preconceituosas.

Na empresa 2, o que chama a atenção é que a função do funcionário YY é preenchida em outras áreas de trabalho pelos seus colegas “ditos normais”, mas a ênfase do seu supervisor e da sua gerente de RH é que há um comparativo entre eles todos para entender quem está se saindo melhor dentro desta mesma função. Comparativo esse que pode ser perigoso devido às diferenças entre todos os funcionários, mas que entendemos que é muito comum dentro de uma lógica neoliberal pautada pela competitividade. Nessa comparação específica, o funcionário com deficiência intelectual YY é considerado o melhor da sua função diante de seus colegas sem deficiência. A empresa 2 tem como cultura elogiar publicamente e ressaltar os destaques em cada função, o que faz com que o funcionário YY se sinta muito valorizado e feliz em trabalhar na empresa 2. Mas será que sempre tivemos esses comparativos favoráveis às pessoas com deficiência intelectual?

Empresa 2 – Gerente de RH do YY

Acho que, no início, quando a gente começou com isso, há sei lá, deve fazer uns 7 anos já que a gente trabalha com esse tema. Talvez um pouco mais. É... A gente tinha muita resistência dos gestores quando começa né? “Ah, como que eu vou colocar um deficiente?” Se é intelectual, ou qualquer outro tipo. “Como que eu vou botar esse cara para trabalhar comigo? Isso é um absurdo, ele não vai conseguir.” E essa barreira a gente já quebrou há alguns anos. Hoje se a gente fala assim: “Olha a gente tá com uma vaga e gente tá trabalhando ela para colocar uma pessoa com deficiência.” A gente não tem resistência do gestor hoje. Hoje as pessoas: “Ah, beleza, legal, ok.” Aí quando tem que entrevistar, por exemplo, a gente entrevista da mesma forma como se estivesse entrevistando uma pessoa sem deficiência. (*sic*)

No excerto acima, quando a gerente de RH do YY menciona a diferença de comportamento no espaço de tempo de, aproximadamente, 7 anos faz-nos uma provocação a fim de que pensemos: o que pode estar mudando no dia a dia dessa empresa para que discursos tão fortes de exclusão sumam em tão pouco tempo? Se, antes, era comum ouvir que não se “queria” trabalhar junto de pessoas com deficiência, hoje, isso não se discute dentro da empresa.

Para o início da quebra de uma barreira para a contratação de pessoas com deficiência para diversos tipos de função dentro das empresas, a legislação foi muito necessária e importante. Mas a empresa 2 levanta também a questão social relacionada à inclusão que surge em movimentos mundiais com discursos sociais.

#### Empresa 2 - Gente de RH do YY

Já deve fazer uns 6, 7 anos que a gente trabalha forte com esse negócio de inclusão. [E por que começaram a trabalhar? Tu sabe?] Ah, primeiro por uma necessidade... é...de lei. A gente sabe que existe essa exigência e segundo, porque a Empresa 2 é muito consciente nesse sentido né. Então, faz parte do sonho de *(item suprimido para não expor identidade da empresa)*. A gente sabe que a inclusão, ela faz parte disso. Então tá na cultura da empresa, trabalhar para esse lado de que somos todos iguais e as diferenças que existem tem que ser respeitadas e tem que ser incluídos. *(sic)*

Na empresa 1, também aparecem questões de contratações mais recentes de pessoas com deficiência e com um grande crescimento destas nos últimos anos. E, ao mesmo tempo em que parece que essas contratações aumentam, diluem-se os discursos de exclusão das pessoas que demonstravam que sujeitos com deficiência eram indesejados para se trabalhar na mesma equipe, desempenhando as mesmas funções que as pessoas sem deficiência.

#### Empresa 1 – Colega C

Não sei ao certo desde quando temos essas contratações. Estou na empresa há quase 8 anos e desde que entrei haviam pessoas com deficiência, mas com certeza a gente aumentou muito o número de uns 5 anos pra cá. A gente até

contratou uma empresa que faz recrutamentos específicos para PCDs sabe? Porque não é tão fácil assim preencher a cota que a gente tem aqui. Tanto que a gente tem muitos surdos hoje aqui e não lembro disso ser tão comum há anos atrás. O motivo acho que é pela fiscalização né? (*sic*)

#### Empresa 1 – Colega A

[E eu não sei se tu conhece sobre a questão da política da inclusão, sobre a lei que tem sobre as cotas de pessoas com deficiência para as empresas...concurso... e se tu acha que existe uma evolução ao longo dos anos nessas políticas?]

Houve. Houve. Houve sim, porque eu como deficiente físico mesmo né, eu posso falar pessoalmente porque quando eu tinha por volta de uns dezoito anos foi difícil, não foi fácil para entrar no mercado de trabalho né? Eu via resistências de diversas formas né, como eu tinha te falado que, às vezes a empresa fica com receio, fica com medo, e não te da oportunidade. E aí, numa oportunidade eu disse assim para uma pessoa “mas poxa, como que tu vai saber se tu não me der essa oportunidade? Deixa eu mostrar do que eu sou capaz, deixa eu mostrar.” E assim é... também é a pessoa. E o mercado ele tá tendo também essa aceitação né. Eu vejo que está tudo claro.

[...] havia uma certa... um certo receio, no departamento, na questão da liderança... E aí ficava aquele acuado. “Então vamos passar para outro departamento...” hoje não, hoje ele já tá mais abraçando né? A empresa já ta, querendo né... fazer com que.. é... essa oportunidade, ela venha a dar certo. Mas logo no começo, quando eu entrei há uns cinco anos atrás.. aí tava mais difícil, agora já vejo que tá.. tá melhor a coisa. (*sic*)

Nas duas empresas, parece surgir um sentimento de que a inclusão de pessoas com deficiência intelectual é capaz de produzir efeitos positivos comportamentais nas equipes que recebem tais sujeitos. Isso porque mencionam diversas vezes questões de amizade, coleguismo, bom humor, pró-atividade, vindas dos colegas com deficiência intelectual, capazes de contagiar positivamente seus pares no trabalho.

Não apenas nas entrevistas, mas é comum ouvir que esses sujeitos que passam por uma exclusão histórica do mercado de trabalho, que não eram considerados capazes nas antigas legislações, não produziam ou não tinham uma perspectiva de sair da escola e de serem úteis à sociedade, valorizam mais a oportunidade de emprego. Isso não é um dado científico, tampouco foi capturado tão claramente nas entrevistas feitas para essa pesquisa, porém é importante considerar um discurso que circula neste momento em que se fala tanto no imperativo da inclusão.

#### Empresa 1 – Colega C

O XX é uma excelente pessoa, tanto profissional, quanto amigo. Ele é prestativo, ele te pergunta “ah se tu precisar de alguma coisa, se tá tudo bem contigo...” E ele fica preocupado, pergunta como é que foi, se tu vai no médico, pergunta: “como é que foi o exame, o que que o médico disse?” Sabe? Ele é bem prestativo nessa parte assim, dos colegas e eu nunca assim, ó, vi ele falar um ai de algum colega, ele sempre assim, tá elogiando alguém, ou falando só coisas boas, eu não vejo coisas negativas da parte dele. Sabe?

[...] Com certeza na parte de coleguismo, ele é... acho que ele é amigo de toda a empresa, que ele cumprimenta todo mundo, tem bastante amizade, ele é muito prestativo, também com outros, com certeza. Acredito sim que teve esse impacto assim, com ele aqui. (*sic*)

#### Empresa 2 – Colega D

Mas com certeza assim, acho que com uma convivência tu aprende a conviver não só com ele, mas tu aprende a conviver com todo mundo. Porque tu vê que é, bah, o YY chega aqui sempre de bom humor conversando com todo mundo, trocando uma ideia. Ele chega, cumprimenta, abraça e isso acaba passando. A gente chega todo o dia cumprimenta e abraça todo mundo, ou seja, virou rotina. E vou te dizer que eu comecei a fazer isso depois que o YY começou a fazer comigo. Acho que isso aí com certeza muda muito, o comportamento entre colegas, muda o comportamento fora da empresa. Eu acho que sim, acho que muda. (*sic*)

Empresa 2 – Supervisor do YY

Ah eu acho que... tu como pessoa modifica né? Acho que tu começa a ter uma outra visão. Daqui a pouco tu tinha uma mente preconceituosa, uma coisa que “ah, é impossível eu ter alguém na mesma função trabalhando comigo que tenha algum problema.” Hoje acho que todo mundo aqui tem essa visão diferente. O cara desempenha a função tão bem quanto eu e pode desempenhar melhor, sabe? E a empresa não põe barreiras. Se a pessoa quiser, claro, dependendo do problema dele, mas se a pessoa quiser estudar, correr atrás e querer se dedicar para crescer. Vai crescer tanto quanto a pessoa que não tem problema então... Eu acho que não há barreiras. Quem bota a barreira é ele mesmo né? A pessoa mesmo né? Vamos dizer assim... (*sic*)<sup>11</sup>

---

<sup>11</sup> Na transcrição das entrevistas acima, mantiveram-se as marcas da oralidade, não havendo correção gramatical. Optei, portanto, para evitar a repetição do termo latino (*sic*) em inúmeras passagens, por utilizá-lo apenas uma vez, ao término da transcrição da fala.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em pleno século XXI, tomar uma posição contrária ao movimento de inclusão, é algo a ser reprimido socialmente. Seja por repetição dos discursos de sensibilização da sociedade, por atos mais humanitários ou por uma consciência de que vivemos na lógica neoliberal pautada pela concorrência, em que todos precisam estar inclusos, hoje, é muito difícil alguém não rotular a inclusão como algo “importante”. Contudo, com a minha experiência profissional na área da administração, percebia-me confusa entre discursos que interagem com relação à importância da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, em contraponto com o discurso empresarial de concorrência, em que se valoriza o capital humano, excluindo aqueles que, por muito tempo, foram considerados menos capazes ou incapazes.

Sabe-se que, por uma questão cultural, as empresas que cumprem a lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, em sua grande maioria, contam com apenas um quadro mínimo de pessoas com deficiência para preencher suas cotas obrigatórias que, na maioria das vezes, são preenchidas por pessoas com deficiência física, sem limitações cognitivas. São muito raros os empregos ocupados por pessoas com deficiência intelectual. Geralmente realizam tarefas muito básicas e não possuem perspectiva de crescimento na empresa, como os demais funcionários.

A partir dessas inquietações, tive a vontade de pesquisar sobre que discursos circulam no mercado de trabalho acerca da inclusão de pessoas com deficiência intelectual, fazendo deste o meu problema de pesquisa. Assim, analisei o discurso de pessoas que trabalham em grandes empresas e têm colegas contratados na condição de pessoa com deficiência intelectual. Em uma perspectiva *foucaultiana*, a partir de uma pesquisa pós-estruturalista, foi compreendido que a análise dos discursos não tem como objetivo gerar uma conclusão, ou verificar fatos, julgar se as empresas e colegas têm comportamentos inclusivos ou não, mas apenas perceber o que a linguagem nesses ambientes acaba produzindo como verdades com relação a essa inclusão de pessoas com deficiência intelectual no mercado de trabalho.

Logo, durante a perspectiva teórica, foquei no que é uma análise de discursos para Michel Foucault, entre outros autores citados no trabalho que trabalham com essa perspectiva. Olhei também para o que é o imperativo da inclusão na Contemporaneidade; para o que a legislação conexa à inclusão de pessoas com

deficiência no mercado de trabalho pode produzir; ainda analiso o que o diagnóstico de deficiência intelectual é capaz de gerar em diversos espaços sociais com relação a atitudes de terceiros.

Ao realizar as entrevistas e compor a análise da presente pesquisa, fica mais claro perceber que não há uma conclusão, como itens a serem somados a formar um resultado, contudo, posso compartilhar reflexões e deixar muitos caminhos abertos para novas pesquisas relacionadas a esse assunto mais abrangente.

No capítulo de análises, dividi em algumas partes que pudessem conversar com os objetos específicos propostos para essa pesquisa. Assim, a fim de relacionar com o objetivo “conhecer os programas desenvolvidos pela empresa para a inclusão de pessoas com deficiência intelectual”, analisei a fala de todos os entrevistados até a compreensão de que, nas empresas pesquisadas, não existe nenhum programa de inclusão específico para colaboradores com deficiência intelectual, contudo, já são pensadas ações para a inclusão de outros tipos de deficiência nesses ambientes.

Depois, para os objetivos “analisar as práticas desenvolvidas pela empresa para a promoção da inclusão de pessoas com deficiência intelectual” e “compreender as ações promovidas pela empresa para desenvolver as relações interpessoais entre todo o quadro funcional”, dialoguei com as respostas das entrevistas relacionadas. Assim, percebi que, apesar da não existência de programas de inclusão para pessoas com deficiência intelectual, discursos de integração de funcionários como um todo, ações que geram a convivência entre todos, são bastante promovidas em ambos os espaços, sem discursos de segregação ou exclusão de qualquer sujeito.

Já para o objetivo “problematizar os discursos que permeiam o processo de inclusão das pessoas com deficiência intelectual na empresa”, dividi em diversos subcapítulos em que compreendi que havia semelhanças e diferenças importantes nos discursos e vinculei esses excertos que eram agrupados, para conversar com o que foi abordado no capítulo de embasamento teórico. Foram nesses subcapítulos que pude trazer variadas formas de olhar para o tema da inclusão de pessoas com deficiência intelectual no mercado de trabalho, já que muitas linhas discursivas diferentes foram adotadas pelos entrevistados com assuntos, como políticas públicas, exclusão, diferenças, entre outros temas relevantes.

Os dados produzidos na análise possibilitaram compreender que, embora mudanças significativas nos discursos relacionados à inclusão já tenham sido percebidas com relação a grandes modificações de políticas públicas, trazidas no aporte teórico deste trabalho, a prática de convívio entre sujeitos com e sem deficiência intelectual no mercado de trabalho parece ter potencialidade para continuar modificando olhares e discursos acerca da inclusão.

Hoje, nas análises realizadas, os discursos variam de acordo com cargos, assunto específico, posicionamento das empresas e sujeitos, contendo várias semelhanças e algumas diferenças, o que deixou a análise do presente estudo bastante ampla. Desta forma, é possível observar, durante o trabalho, diversos pontos a serem explorados com maior profundidade que não eram o objetivo desta pesquisa; contudo, surgem como flechas norteadoras para futuros estudos vinculados à inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

A diferença entre empresas inovadoras e conservadoras com relação a um novo imperativo, o da inclusão, é um assunto que pode ser trabalhado como foco em outra pesquisa, assim como questões sobre as quais reflito durante o trabalho e deixo agora em aberto para futuras problematizações, como “O tratar, ou não, de forma diversa aqueles que são diferentes dentro da empresa é um ato inclusivo ou exclusivo?”, “A situação de contratar um funcionário para o preenchimento de cotas obrigatórias por lei pode gerar diferença ou a exclusão dele dentro do grupo?” e “Se não existisse a legislação que obriga a contratação de pessoas com deficiência nas empresas de determinado porte, indivíduos com deficiência intelectual teriam a mesma oportunidade no mercado de trabalho?”.

## REFERÊNCIAS

ALVES, Juliana Mayra Duarte; PIZZI, Laura Cristina Vieira. Análise do discurso em Foucault e o papel dos enunciados: pesquisar subjetividade nas escolas. **Revista Temas em Educação**, João Pessoa, v. 23, n. 1, p. 81-94, jan. 2014.

BALL, Stephen. Aprendizagem ao longo da vida, subjetividade e a sociedade totalmente *pedagogizada*. **Educação**, Porto Alegre, v. 36, n. 3, p. 144-155, maio/ago. 2013.

BRASIL. Lei n. 8.112 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em: <[www010.dataprev.gov.br/sislex/paginas/42/1990/8112.htm](http://www010.dataprev.gov.br/sislex/paginas/42/1990/8112.htm)>. Acesso em: 10 maio 2017

BRASIL. Lei n. 8.113 de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: <[www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm)>. Acesso em: 10 maio 2017

BRASIL. Lei n. 9.394, de 20 de jan. de 2002. Dispões sobre diretrizes e bases da educação. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L9394.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9394.htm)>. Acesso em: 25 ago. 2017.

BRASIL. *Resolução CNE/CEB N. 2/2001*. Diretrizes educacionais da Educação Especial na Educação Básica. Brasília: MEC, 2001. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/CEB0201.pdf>>. Acesso em: 28 ago. 2017.

BRASIL. Lei n. 13146, de 06 de jul. de 2015. Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato20152018/2015/lei/l13146.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato20152018/2015/lei/l13146.htm)>. Acesso em: 12 maio 2017.

BRIDI, Fabiane Romano de Souza; BAPTISTA, Claudio Roberto. Deficiência Mental: o que dizem os manuais diagnósticos?. **Revista Educação Especial**, Santa Maria, v. 27, n. 49, p. 499-512, maio/ago. 2014.

CAVALHEIRO, Julio. **Lei de cotas para pessoas com deficiência completa 25 anos**. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2016/07/lei-de-cotas-para-pessoas-com-deficiencia-completa-25-anos>>. Acesso em: 19 jul. 2017.

FERREIRA, Maurício dos Santos; TRAVERSINI, Clarice Salette. A Análise Foucaultiana do Discurso como Ferramenta Metodológica de Pesquisa. **Educação & Realidade**, Porto Alegre, v. 38, n. 1, p. 207-226, jan/mar. 2013.

FISCHER, Rosa Maria Bueno. **Trabalhar com Foucault: Arqueologia de uma paixão**. 1. ed. Belo Horizonte: Autêntica, 2012. 168 p.

FOUCAULT, Michel. **A ordem do discurso**: aula inaugural no Collège de France, pronunciada em 2 de dezembro de 1970. 5. ed. São Paulo: Edições Loyola, 1999. 79 p.

GARCIA, Vinicius Gaspar. PANORAMA DA INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL. **Trab. Educ. Saúde**, Rio de Janeiro, v. 12, n. 1, p.165-187, Jan/Abril, 2014. Trimestral. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/tes/v12n1/10.pdf>>. Acesso em: 12 maio 2017

GIL, Marta (coord). **O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência**. São Paulo: Instituto Ethos, 2002.

LOPES, Maura Corcini; DAL'IGNA, Maria Cláudia (Org.). **In/exclusão**: nas tramas das escolas. 1. ed. Canoas: Ed. ULBRA, 2007. 236 p.

LOPES, Maura Corcini; FABRIS, Eli Henn. **Inclusão & Educação**. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2013. 127p.

LOPES, Maura Corcini. Políticas de Inclusão e Governamentalidade. **Educação & Realidade**, [S.l.], v. 34, n. 2, p. 153-170, maio. 2009.

MENEZES, Eliana da Costa Pereira de. **A maquinaria escolar na produção de subjetividades para uma sociedade inclusiva**. 2011. 189 p. Tese (Doutorado em Educação)- Programa de pós-graduação em educação, Universidade do Vale dos Sinos, São Leopoldo, 2011. Disponível em: <<http://www.repositorio.jesuita.org.br/bitstream/handle/UNISINOS/3544/ElianaMenezesEducacao.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 05 jun. 2017.

MORAIS, GINNY. **Empresa que contratar mais pessoas com deficiência pode pagar menos imposto**. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/camaranoticias/radio/materias/RADIOAGENCIA/502540-EMPRESA-QUE-CONTRATAR-MAIS-PESSOAS-COM-DEFICIENCIA-PODE-PAGAR-MENOS-IMPOSTO.html>>. Acesso em: 19 jul. 2017.

MEYER, Dagmar Estermann ; PARAÍSO, Marlucy Alves (Org.). **Metodologias de Pesquisas Pós-críticas em Educação**. Belo Horizonte: Mazza Edições, 2012. 312 p.

PASSERINO, Liliana Maria; PEREIRA, Ana Cristina Cypriano. Educação Inclusão e Trabalho: um debate necessário. **Educação & Realidade**, Porto Alegre, v. 39, n. 3, p. 831-846, jul/set. 2014. Disponível em: <[http://www.ufrgs.br/edu\\_realidade](http://www.ufrgs.br/edu_realidade)>. Acesso em: 10 jul. 2017.

RECH, Tatiana Luiza. **Da escola à empresa educadora**: a inclusão como um estratégia de fluxo-habilidade. 2015. 259 f. Tese (Doutorado em Educação)- Faculdade de Educação, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2015. Disponível em: <<http://www.michelfoucault.com.br/files/Tatiana%20Rech%20TESE%20vers%C3%A3o%20final%20-%205ago15.pdf>>. Acesso em: 22 dez. 2017.

SARAIVA, Karla; LOPES, Maura Corcini. Educação, Inclusão e Reclusão. **Currículo sem Fronteiras**, [S.l.], v. 11, n. 1, p. 14-33, jan/jun. 2011.

SASSAKI, Romeu K. **Inclusão: construindo uma sociedade para todos**. Rio de Janeiro: WVA, 1997

SILVEIRA, Rosa Maria Hessel (Org.). **Cultura, Poder e Educação: um debate sobre estudos culturais em educação**. 2. ed. Canoas: Ed. ULBRA, 2011. 244 p.

SILVA, Thomaz. **O sujeito da Educação: estudos foucautianos**. Petrópolis: Vozes, 1994.

VEIGA-NETO, Alfredo; LOPES, Maura Corcini (2007). Inclusão e governamentalidade. **Educação & Sociedade**, v. 28, n.100. Campinas/SP: CEDES, p. 947, 964, out, 2007.

VEIGA-NETO, Alfredo. **Foucault & a Educação**. Belo Horizonte: Autêntica, 2004.

## ANEXO A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

### TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Você está sendo convidado/a como voluntário/a a participar da pesquisa *Inclusão de pessoas com deficiência intelectual no mercado de trabalho*. Trata-se de uma pesquisa de Especialização em Educação junto à Universidade do Vale dos Sinos - Unisinos.

#### DOS OBJETIVOS DA PESQUISA:

A pesquisa *Inclusão de pessoas com deficiência intelectual no mercado de trabalho* tem como objetivo geral analisar e problematizar os discursos que permeiam o espaço do mercado de trabalho sobre a inclusão de pessoas com deficiência intelectual e como objetivos específicos: (1) Conhecer os programas desenvolvidos pela empresa para a inclusão de pessoas com deficiência intelectual; (2) Analisar as práticas desenvolvidas pela empresa para a promoção da inclusão de pessoas com deficiência intelectual; (3) Compreender as ações promovidas pela empresa para desenvolver as relações interpessoais entre todo o quadro funcional; (4) Problematicar os discursos que permeiam o processo de inclusão das pessoas com deficiência intelectual na empresa. Para isso, serão realizadas entrevistas narrativas com funcionários e pessoas responsáveis pelo setor de RH.

#### GARANTIA DE ESCLARECIMENTO E LIBERDADE DE RECUSA

Você será esclarecido/a sobre a pesquisa em qualquer aspecto que desejar. Você é livre para recusar-se a participar, retirar seu consentimento ou interromper a participação a qualquer momento. A sua participação é voluntária, e a recusa em participar não irá acarretar qualquer penalidade ou perda de benefícios. A identificação da empresa, assim como dos colaboradores entrevistados (nomes) serão mantidos em sigilo.

#### DECLARAÇÃO DA PARTICIPANTE

Eu, \_\_\_\_\_ fui informada/o dos objetivos da pesquisa acima de maneira clara e detalhada e esclareci minhas dúvidas. Em caso de dúvidas, poderei chamar a estudante/pesquisadora Jeniffer Casclani Fuão Duarte pelo e-mail [jcniffled@gmail.com](mailto:jcniffled@gmail.com) ou a professora orientadora Rosana Torma Miranda Cabral, pelo e-mail [rcabral@unisinos.com](mailto:rcabral@unisinos.com).

Declaro que concordo em participar deste estudo. Recebi uma cópia deste termo de consentimento livre e esclarecido, e me foi dada a oportunidade de ler e esclarecer as minhas dúvidas.

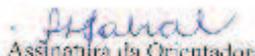
Nome completo do Participante

Assinatura do Participante

Jeniffer Casclani Fuão Duarte  
Nome completo da Pesquisadora

  
Assinatura da Pesquisadora

Rosana Torma Miranda Cabral  
Nome completo da Orientadora

  
Assinatura da Orientadora

Local e Data: São Leopoldo, 24 de outubro, 2017