



TECNOLOGIA EM PROCESSOS GERENCIAIS

CAROLINE RODRIGUES NASCIMENTO VIEIRA

**UM ESTUDO SOBRE AS CONDIÇÕES DE INSERÇÃO DAS
PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO NO
MUNICÍPIO DE CARAGUATATUBA - SP**

CARAGUATATUBA - SP

2019

CAROLINE RODRIGUES NASCIMENTO VIEIRA

**UM ESTUDO SOBRE AS CONDIÇÕES DE INSERÇÃO DAS
PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO NO
MUNICÍPIO DE CARAGUATATUBA - SP**

Trabalho de Conclusão de Curso – TCC,
apresentado ao Instituto Federal de
Educação, Ciências e Tecnologia, como
exigência parcial à obtenção do título de
Tecnólogo em Processos Gerenciais.

Orientador: Ms. Dionysio Borges de
Freitas Junior

CARAGUATATUBA - SP

2019

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

Serviço de Biblioteca e Documentação do IFSP Câmpus Caraguatatuba

V658e Vieira, Caroline Rodrigues Nascimento
Um estudo sobre as condições de inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no município de Caraguatatuba - SP. / Caroline Rodrigues Nascimento Vieira. -- Caraguatatuba, 2019.
98 f. : il.

Orientador: Dionysio Borges de Freitas Junior.
Trabalho de Conclusão de Curso (Tecnologia em Processos Gerenciais) -- Instituto Federal de São Paulo, Caraguatatuba, 2019.

1. Inclusão. 2. Mercado de trabalho. 3. Empregabilidade. 4. Acessibilidade. 5. Deficiência. I. Título.

CDD: 331.59

Ficha catalográfica elaborada por Maria José dos Santos
Bibliotecária - CRB SP-005128/O

CAROLINE RODRIGUES NASCIMENTO VIEIRA

**UM ESTUDO SOBRE AS CONDIÇÕES DE INSERÇÃO DAS
PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO NO
MUNICÍPIO DE CARAGUATATUBA - SP**

Trabalho de Conclusão de Curso – TCC,
apresentado ao Instituto Federal de
Educação, Ciências e Tecnologia, como
exigência parcial à obtenção do título de
Tecnólogo em Processos Gerenciais.

Orientador: Ms. Dionysio Borges de Freitas
Junior

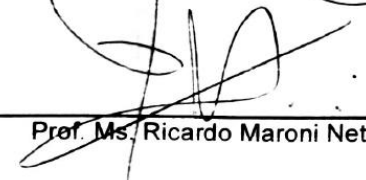
BANCA EXAMINADORA



Prof. Ms. Dionysio Borges de Freitas Junior



Prof. Dra. Marlette Cassia Oliveira Ferreira



Prof. Ms. Ricardo Maroni Neto

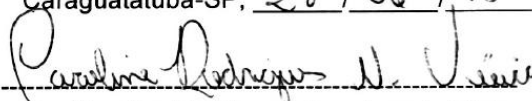
CAROLINE RODRIGUES NASCIMENTO VIEIRA

**UM ESTUDO SOBRE AS CONDIÇÕES DE INSERÇÃO DAS PESSOAS COM
DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO NO MUNICÍPIO DE
CARAGUATATUBA - SP**

**AUTORIZAÇÃO PARA DEPÓSITO DO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO**

Com base no disposto da Lei Federal nº 9.160, de 19/02/1998, AUTORIZO ao Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Campus Caraguatatuba - IFSP, sem ressarcimento dos direitos autorais, a disponibilizar na rede mundial de computadores e permitir a reprodução por meio eletrônico ou impresso do texto integral e/ou parcial da OBRA acima citada, para fins de leitura e divulgação da produção científica gerada pela Instituição.

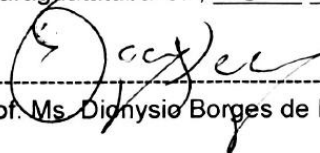
Caraguatatuba-SP, 28 / 06 / 19



Caroline Rodrigues Nascimento Vieira

Declaro que o presente Trabalho de Conclusão de Curso, foi submetido a todas as Normas Regimentais da Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Campus Caraguatatuba - IFSP e, nesta data, AUTORIZO o depósito da versão final desta monografia bem como o lançamento da nota atribuída pela Banca Examinadora.

Caraguatatuba-SP, 28 / 06 / 19



Prof. Ms. Dionysio Borges de Freitas Junior

Dedico está singela obra a Deus, a toda minha família, amigos e professores que direta ou indiretamente me auxiliaram nesse trabalho.

AGRADECIMENTOS

Diante da total renúncia realizada no ano de 2015, sendo lançada ao desconhecido proposto, mas ancorada em suas palavras, hoje estou aqui. E indubitavelmente, os primeiros e mais importantes agradecimentos são a ELE, sem o qual nada disso teria acontecido, Deus. A ELE agradeço a existência de pessoas preparadas por ELE que transformaram meu caminho em uma jornada muito melhor. Meus pais, Marisa e Gracino, que me ensinaram princípios e valores inegociáveis, obrigada por total apoio, disponibilidade, orações e amor. Aos meus irmãos Tatiane, Filipe e Mauricio e ao meu Tio Marcelo, minha total gratidão por serem auxiliares e parceiros durante todo esse processo. A minha sobrinha Eduarda, por despertar o melhor de mim e a minha melhor amiga Beatriz que mesmo com a distância estava presente me apoiando em cada etapa. Não posso me esquecer daquelas pessoas que entram em nossas vidas sendo trazida pela força sobrenatural, destino, acaso ou qualquer outra terminologia, mas que pra mim certamente são desígnios e cuidado do próprio Pai. Eternamente grata a Luana Forcioni pelo total apoio, cuidado, incentivo e confiança, você tem grande responsabilidade por quem sou hoje pessoal e profissionalmente, a Valéria Soares pelas risadas, parceria e pela pessoa incrível que é. Estendo ainda meus agradecimentos a Greice Kelle, Marcela Sugahara e a todos da SEPEDI que contribuíram direta e indiretamente neste trabalho. Agradeço as minhas amigas que ganhei durante esse período Julia e Patrícia que compartilharam e viveram todo esse processo e serviram de alicerces diante dos desafios e vitórias alcançadas a cada semestre. Por fim, gostaria de agradecer ao meu orientador Dionysio Borges, que desde projeto de extensão tem sido um parceiro e incentivador de sonhos, acreditando em meu potencial, suas orientações, conhecimentos e cordialidade foram importantíssimos para que essa conquista se torna-se realidade. A vocês, meu muito obrigada.

Não te mandei eu? Seja forte e corajoso;
porque o Senhor o teu Deus, estará com
você por onde quer que andares.

Josué 1:9

RESUMO

Segundo os dados do último censo realizado em 2010 pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), o Brasil possuía 45 milhões de pessoas que apresentavam ter alguma deficiência, o que representava um total de 23,92% da população do país (IBGE, 2010). Há ainda que se considerar, que esse número foi maior do que o obtido nos censos anteriores, apresentando um panorama crescente de pessoas com deficiência no país. Mesmo que se faça referência a um universo expressivo de pessoas deficientes na população brasileira que necessitam de igualdade de oportunidades, estabilidade, inserção social e vigência a respeito de seus direitos, as legislações nacionais e políticas públicas não são plenamente suficientes para incluir a pessoa com deficiência no aspecto profissional. Visando a necessidade de compreender a inclusão da pessoa com deficiência e a relação das empresas com a mesma, a questão norteadora deste trabalho é “Como se encontram as condições de inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho em Caraguatatuba – SP?” com objetivo de estudar a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho no município de Caraguatatuba. Para tanto, foi utilizada como metodologia de abordagem qualitativa, utilizando-se o método estudo de caso, delimitando-se como foco do estudo o concurso prêmio “Selo Empresa Inclusiva” - realizado através da Secretaria Municipal da Pessoa com Deficiência e do Idoso – SEPEDI. Observou-se que as empresas inscritas no concurso praticam mais ações de acessibilidade do que de empregabilidade, sendo mais propícia a realização de ações arquitetônicas do que ações diretas para o aspecto profissional, o que acaba contribuindo apenas com para a regularização das normas da estrutura física do estabelecimento, do que para a prática da criação que melhore e aumente as condições de inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho na região.

Palavras-chave: Inclusão. Mercado de trabalho. Empregabilidade. Acessibilidade. Deficiência.

ABSTRACT

According to data from the last census conducted in 2010 by the Brazilian Institute of Geography and Statistics (IBGE), Brazil had 45 million people who had a disability, representing a total of 23.92% of the country's population (IBGE, 2010). It should also be noted that this figure was higher than that obtained in the previous censuses, presenting a growing panorama of people with disabilities in the country. Even if reference is made to an expressive universe of disabled people in the Brazilian population who need equality of opportunity, stability, social insertion and validity regarding their rights, national laws and public policies are not fully enough to include the disabled person in the professional aspect. Aiming at the need to understand the inclusion of the disabled person and the relation of the companies with the same, the guiding question of this work is "How are the conditions of insertion of people with disabilities in the labor market in Caraguatatuba - SP?" to study the insertion of persons with disabilities in the labor market in the municipality of Caraguatatuba. To do so, it was used as a methodology of qualitative approach, using the case study method, delimiting as the focus of the study the contest "Inclusive Company Seal" - carried out through the Municipal Secretary of the Person with Disabilities and the Elderly – SEPEDI. It was observed that the companies enrolled in the contest practice more actions of accessibility than of employability, being more propitious to carry out architectural actions than direct actions for the professional aspect, which ends up only contributing to the regularization of the norms of the physical structure of the establishment, rather than for the practice of breeding that improves and increases the conditions of insertion of the disabled person in the labor market in the region.

Key words: Inclusion. Job Market. Employability. Accessibility. Deficiency.

QUADROS

Quadro 1 - Os deficientes como – inválidos	18
Quadro 2 - “Defeituosos, deficientes e Excepcionais”	19
Quadro 3 - Utilização do Termo “Pessoa”	20
Quadro 4 - “Pessoas portadoras de deficiência”	21
Quadro 5 - Camuflagem – “Pessoas com Necessidades Especiais”	21
Quadro 6 - Terminologia Atual “Pessoa com Deficiência”	22
Quadro 7 - A importância da utilização da Terminologia correta.....	23
Quadro 8 - Tratados Internacionais.....	24
Quadro 9 - Diretrizes da legislação que envolvem pessoas com deficiência	25
Quadro 10 – Evolução das Leis no Brasil que contemplam as pessoas com deficiência	25
Quadro 11- População Residente em Caraguatatuba – Censo 2010	37
Quadro 12 – Percentual do grau de dificuldade com base nas deficiências investigas	38
Quadro 13– Principais vantagens da inserção da pessoa com deficiência.....	45
Quadro 14 - Sete dimensões da acessibilidade	47
Quadro 15– Empregabilidade.....	53
Quadro 16– Diversidade	54
Quadro 17- Inclusão.....	54
Quadro 18- Mercado de trabalho	54
Quadro 19– Legislação	55
Quadro 20– Classificação das empresas.....	57
Quadro 21– Empresas vencedoras do concurso por edição.....	59
Quadro 22 - Características das empresas visitadas na edição 2018.....	69

FIGURAS

Figura 1 - Sugestão de fluxograma multiprofissional para a inclusão da pessoa com deficiência	33
Figura 2- Proporção de pessoas com pelo menos uma das deficiências investigadas por grandes regiões do Brasil.....	34
Figura 3 - Proporção de pessoas que declaram ter algum tipo de deficiência severa	35
Figura 4 - Distribuição por tipo de deficiência por gênero	36
Figura 5– Escolaridade das pessoas com pelo menos uma deficiência, no Brasil....	36
Figura 6 - Posição de ocupação do trabalho (%)	37
Figura 7 - Empresa e a pessoa com deficiência.....	43

GRÁFICOS

Gráfico 1 - Dados Quantitativos – Censo 2010	39
Gráfico 2- Dados Percentuais das deficiências investigadas – Censo 2010.....	39
Gráfico 3 – Percentual das deficiências investigadas com base na população total de Caraguatatuba.....	40
Gráfico 4– Evolução da quantidade de empresas inscritas.....	61
Gráfico 5 - Percentual quesito empregabilidade - Edição 2016.....	63
Gráfico 6 - Percentual quesito acessibilidade – Edição 2016.....	64
Gráfico 7 – Percentual quesito acessibilidade – Edição 2017	65
Gráfico 8 - Percentual quesito empregabilidade – Edição 2018.....	66
Gráfico 9 - Percentual quesito acessibilidade – Edição 2018.....	67

TABELAS

Tabela 1 – Lei de Cotas	41
Tabela 2 - Características das empresas inscritas no concurso por edição.....	60

SIGLAS

CID - CLASSIFICAÇÃO INTERNAIONAL DE DOENÇAS

CORDE - COORDENADORIA NACIONAL PARA INTEGRAÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

CONADE - CONSELHO NACIONAL DOS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

ONU - ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS

CDPD - CONVENÇÃO SOBRE OS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

OMS - ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE

IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA

RAIS - RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES SOCIAIS

CAGED - CADASTRO GERAL DE EMPREGADOS E DESEMPREGADOS

SEPEDI – SECRETARIA DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA E DO IDOSO

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	13
2	REFERENCIAL TEÓRICO	15
2.1	CONTEXTO HISTÓRICO BRASILEIRO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA 15	
2.2	TERMINOLOGIA.....	17
2.3	LEGISLAÇÃO E A PESSOA COM DEFICIÊNCIA	23
2.3.1	Principais Legislações nacionais sobre pessoas com deficiência.....	25
2.4	EMPREGABILIDADE E A PESSOA COM DEFICIÊNCIA	27
2.5	DIVERSIDADE.....	29
2.6	INCLUSÃO.....	30
2.7	MERCADO DE TRABALHO E A PESSOA COM DEFICIÊNCIA	31
2.7.1	Contratação	32
2.8	POPULAÇÃO COM DEFICIÊNCIA NO BRASIL.....	34
2.8.1	População com deficiência no município de Caraguatatuba – SP.....	37
2.8.2	Dados recentes sobre a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro.....	40
2.8.3	Garantias Legais de acesso ao trabalho para pessoas com deficiência.....	41
2.9	EMPRESA INCLUSIVA.....	42
2.9.1	Passos que as empresas podem dar em relação a inclusão das pessoas com deficiência	42
2.9.2	Benefícios que a inclusão traz para empresas	44
2.10	ACESSIBILIDADE.....	46
3	METODOLOGIA	48
3.1	DELINEAMENTO	48
3.2	OBJETO DE ESTUDO	50
3.3	PROCEDIMENTOS DE COLETA DE DADOS	51
3.4	PROCEDIMENTOS DE ANÁLISE DE DADOS.....	52
4	ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS	56
4.1	DESCRIÇÃO.....	57
4.1.1	CARACTERÍSTICAS GERAIS.....	59

4.1.2	Panorama das ações de empregabilidade e acessibilidade das empresas inscritas no concurso por edição:	61
4.2	Técnica de Observação - Descrição do acompanhamento presencial das principais etapas do concurso Prêmio Selo empresa Inclusiva - Edição de 2018. 68	68
4.3	Técnica Entrevistas.....	71
4.3.1	Empregabilidade	72
4.3.2	Diversidade	77
4.3.3	Inclusão	78
4.3.4	Mercado de Trabalho.....	80
4.3.5	Legislação.....	83
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	86
	REFERÊNCIAS.....	88
	APÊNDICE A – Ficha de Avaliação (pontuação por edição do concurso)	92
	97	
	APÊNDICE B – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.....	98
	ANEXO – Regulamento do Concurso prêmio Selo Empresa Inclusiva	99

1 INTRODUÇÃO

A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho acompanha um movimento crescente de discussão global. No contexto Brasileiro, o tema vem ganhando cada dia mais visibilidade. Segundo os dados do último censo realizado em 2010 pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), o Brasil possuía 45 milhões de pessoas que apresentavam ter alguma deficiência, o que representava um total de 23,92% da população do país (IBGE, 2010). Há ainda que se considerar, que esse número foi maior do que o obtido nos censos anteriores, apresentando um panorama crescente de pessoas com deficiência no país.

Atualmente, no Brasil o principal meio de inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho é através de legislações, que asseguram o direito de igualdade e inclusão a esses indivíduos, principalmente através da conhecida “Lei de Cotas”. Mesmo que se faça referência a um universo expressivo de pessoas deficientes no país que necessitam de igualdade de oportunidades, estabilidade, inserção social e vigência a respeito de seus direitos, as legislações nacionais e políticas públicas não são plenamente suficientes para incluir a pessoa com deficiência no aspecto profissional, contudo faz-se necessário uma conscientização e ações práticas que partam tanto do Estado, como das empresas e da sociedade como um todo.

Visando a necessidade de compreender a inclusão da pessoa com deficiência e a relação das empresas com a mesma, surgiu o interesse de analisar a empregabilidade e a inserção desses indivíduos no mercado de trabalho, mais propriamente no Município de Caraguatatuba-SP.

Atualmente, o Município de Caraguatatuba realiza o concurso “Prêmio Selo Empresa Inclusiva”, que é concedido para empresas da cidade que se destacam na implementação de ações de empregabilidade e acessibilidade de pessoas com deficiência e idosos.

Assim, emerge como problema de pesquisa: Como se encontram as condições de inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho em Caraguatatuba – SP?

Desta forma, o objetivo geral é analisar as condições de inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho no município de Caraguatatuba. Delimita-se

como foco do estudo o concurso prêmio “Selo Empresa Inclusiva” - realizado através da Secretaria Municipal da Pessoa com Deficiência e do Idoso – SEPEDI.

E para o alcance do objetivo geral, constituem-se de objetivos específicos deste trabalho: (1) analisar as ações de inclusão desenvolvidas no município, (2) analisar as ações realizadas pelas empresas inscritas no concurso prêmio “Selo Empresa Inclusiva – 2018”, e (3) identificar a aplicação dos conceitos teóricos comparando-os com a prática.

Para o alcance desses objetivos será realizado um estudo de caso buscando analisar o concurso prêmio “Selo Empresa Inclusiva – 2018” bem como as demais ações dos participantes.

Este trabalho é composto por um referencial teórico que irá abordar temas considerados importantes para esta pesquisa, tais como empregabilidade; diversidade; inclusão, mercado de trabalho e a Lei de Cotas. Em seguida será apresentada a metodologia utilizada, vindo após a análise dos resultados, e, por fim, as considerações finais deste trabalho.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Este referencial teórico é composto por aspectos que corroboram o tema em análise, com base no contexto histórico da pessoa com deficiência no Brasil, concepções acerca da terminologia utilizada no decorrer da história, empregabilidade, diversidade e inclusão como temas imprescindíveis no aspecto contemporâneo, a importância da inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, como as empresas contribuem ou podem contribuir com essa prática e a legislação e direitos vigentes para esta população que a cada dia mais cresce no país.

2.1 CONTEXTO HISTÓRICO BRASILEIRO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

Ao longo do século XIX e XX disseminou-se por todo o mundo o debate em torno da pessoa com deficiência, devido ao aterrorizante saldo de populações prejudicadas pelas guerras que corroboraram esse período. Historicamente, a opressão contra as pessoas com deficiência revelou-se em forma de restrição sobre seus direitos civis e limitações imposta diante da tutela familiar e institucional (DEFICIÊNCIA, 2014).

A ocorrência de acontecimentos, calamidades, doenças graves, e os mais diversos infortúnios, como o nascimento de crianças com deficiência e outras fatalidades sempre ocorreram. Sendo este pertinente em diferentes períodos históricos, o que não poderia ser diferente quando se refere-se ao Brasil. Na trajetória Brasileira, manifestou-se a questão da deficiência de modo mais recorrente devido ao aumento dos conflitos no século XIX, uma série de levantes armados do Brasil Império como: *Setembrada e Novembrada* – Pernambuco 1831, *Revolta dos Malés* – Bahia 1835, *a Guerra dos Farrapos*- Rio Grande do Sul – 1835-1845 entre outros como a *Guerra do Paraguai* – 1864 - 1870 um conflito externo (GARCIA, 2010).

A sociedade começou a evoluir diante a exclusão da pessoa com deficiência (PcD), ao buscar alternativas e soluções com a criação de entidades e instituições

assistencialistas, como o Instituto dos Meninos Cegos em 1854 (atualmente, Instituto Benjamim Constant – IBC, localizado na cidade do Rio de Janeiro - BR), e o Colégio Nacional dos Surdos em 1856, (hoje, Instituto Nacional de Educação de Surdos – INES, localizado na cidade do Rio de Janeiro - BR), sendo as primeiras instituições brasileiras a garantir a pessoas com deficiência auditiva e visual o acesso e direito à cidadania (BORTMAN et al., 2015).

Diante do contexto Brasileiro, o Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência (2014), informa que somente a partir do século XX ocorre o surgimento de instituições especializadas. Surgimento este que está correlacionado com o avanço da medicina no decorrer do século XX, no qual trouxe consigo uma atenção maior em relação a pessoa com deficiência, com a criação de hospitais escolas como por exemplo o Hospital das Clínicas do Estado de São Paulo em meados da década de 40, contribuindo com novos estudos e pesquisas, havendo uma clara associação entre a medicina e a deficiência (GARCIA, 2010).

Em 1946 acontece a criação da primeira agência especializada da Organização das Nações Unidas - ONU que visa defender condições digna de trabalho, igualdade, segurança, condições de liberdade e respeito humano, no qual agregou para que fosse publicada a Declaração Universal dos Direitos Humanos em 1948 (BORTMAN et al., 2015).

Os movimentos de PcD se desenvolveram pelo país e no mundo contribuindo positivamente diante do conceito sobre o que é deficiência, em que começa a ser alterado inclusive pelas próprias pessoas com deficiência. Considerado, como uma importante contribuição para o segmento foi a criação da Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa com Deficiência (CORDE) em 1986, e a criação do Conselho Nacional dos Direitos das Pessoas com Deficiência (CONADE) em 1999 que é vinculado diretamente ao Ministério da Justiça (GARCIA, 2010).

Visando o começo de uma nova concepção sobre a deficiência, é notório que a falta de informação que corrobora a sociedade quando se refere a pessoa com deficiência, levando muitos a perguntar-se: afinal o que é pessoa com deficiência. Segundo Garcia (2014) definir quem são as pessoas com deficiência não é uma tarefa simples, já que existe uma variedade de limitações sensoriais, físicas e cognitivas correspondente a níveis diferentes diante de uma dificuldade funcional. Entretanto Bortman et al. (2015) informa que no Brasil existe normas internacionais

respectivamente ratificadas, dando-lhes *status* de leis nacionais - sendo a Convenção n. 159/ 1983 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Convenção Interamericana para a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Contra as Pessoas Portadoras de Deficiência, promulgada através do Decreto nº. 3.956, de 8 de outubro de 2001, em que referencia em seu artigo I:

“O termo “deficiência” significa uma restrição física, mental ou sensorial, de natureza permanente ou transitória, que limita a capacidade de exercer uma ou mais atividades essenciais da vida diária, causada ou agravada pelo ambiente econômico e social” (BRASIL, 2001).

De acordo com Araújo (2011), a deficiência há de ser entendida levando-se primordialmente em consideração o grau de dificuldade de inclusão social e não a constatação de uma falha motora ou sensorial. Pois, já é de comum o modo que a sociedade mesmo que inconsciente, associa-se a pessoa com deficiência a alguém que possui um defeito, considerando-o imperfeito, de valor reduzido e de pouca qualidade (BRAGANÇA apud MOREIRA, 2011)

A extensão sobre formas diferentes de compreender a deficiência ainda pode ser complementada por Santos (2008) definindo a deficiência como: uma manifestação da diversidade humana que exige uma adequação social de ampliação a sensibilidade dos ambientes que vai muito além das diferenças corporais, tornando-se uma questão a ser enfrentada socialmente no âmbito da reivindicação de direitos e necessidades da PcD.

Uma multiplicidade de fatores e dimensões envolve a deficiência, seja eles de origem, cultural, socioeconômica, familiar, individual e institucional, exigindo assim políticas diversificadas e eficazes (DEFICIÊNCIA, 2014).

2.2 TERMINOLOGIA

Grande parte da sociedade faz uso de algumas expressões quando se refere a alguém com deficiência, utilizando termos como: “o portador de deficiência” ou “pessoa portadora de necessidades especiais”. Segundo Sasaki (2013) a utilização correta de termos técnicos ocorre especialmente pelo fato da pessoa ter uma deficiência, e esta deficiência faz parte da pessoa; a pessoa não porta a sua deficiência, ela a tem.

A terminologia mais pertinente é pessoa com deficiência (PcD) termo esse utilizado pela Convenção Sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, adotada pela Organização das Nações Unidas (ONU), sendo ratificada no Brasil através do Decreto Legislativo n. 186 de 09 de julho de 2008 conforme a Emenda Constitucional nº 45 de 2004, sendo promulgado através do Decreto n. 6.949 de 25 de agosto de 2009, revogando até então os termos utilizados anteriormente (BORTMAN et al., 2015).

Até o ano de 1978, o termo empregado para se referir às pessoas com deficiência era ‘excepcional’, posteriormente adotou-se a palavra deficiente. A expressão vigente na Constituição de 1988 é pessoa portadora de deficiência. Contudo, com fundamento da Convenção Sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, a expressão correta é pessoa com deficiência, no qual foi incorporada pelo Direito Interno e vigente (ARAUJO, 2011).

Entretanto, é importante entender a evolução e como ocorreu as adaptações sobre a terminologia da pessoa com deficiência no contexto histórico Brasileiro.

Para Sassaki (2013), jamais houve ou haverá um único termo correto, os termos utilizados em cada época são compatíveis com os valores vigentes em cada sociedade, enquanto segue em evolução ao que tange a suas relações com as pessoas com deficiência. Diante deste contexto é apresentado a seguir, quadros elaborados por Sassaki (2013) que buscam demonstrar de forma resumida os termos utilizados no Brasil:

Quadro 1 - Os deficientes como – inválidos

ÉPOCA	TERMOS E SIGNIFICADOS	VALOR DA PESSOA
No começo da história, durante séculos. Romances, nomes de instituições, leis, mídia e outros meios mencionavam “os inválidos”. Exemplos: “A reabilitação profissional visa a proporcionar aos beneficiários inválidos ...” (Decreto federal nº 60.501, de 14/3/67, dando nova redação ao Decreto nº 48.959-A, de 19/9/60).	“os inválidos”. O termo significava “ <u>indivíduos sem valor</u> ”. Em pleno século 20, ainda se utilizava este termo, embora já sem nenhum sentido pejorativo. Outro exemplo: “Inválidos insatisfeitos com lei relativa aos ambulantes” (<i>Diário Popular</i> , 21/4/76).	Aquele que tinha deficiência era tido como socialmente inútil, um peso morto para a sociedade, um fardo para a família, alguém sem valor profissional. Outros exemplos: “Servidor inválido pode voltar” (<i>Folha de S. Paulo</i> , 20/7/82). “Os cegos e o inválido” (<i>IstoÉ</i> , 7/7/99).
Século 20 até □ 1960. “Derivativo para incapacitados” (<i>Shopping News</i> , Coluna Radioamadorismo, 1973). “Escolas para crianças incapazes” (<i>Shopping News</i> , 13/12/64).	“os incapacitados”. O termo significava, de início, “ <u>indivíduos sem capacidade</u> ” e, mais tarde, evoluiu e passou a significar “ <u>indivíduos com capacidade residual</u> ”. Durante várias décadas, era comum o uso deste	Foi um avanço a sociedade reconhecer que a pessoa com deficiência poderia ter capacidade residual, mesmo que reduzida. Mas, ao mesmo tempo, considerava-se que a

Após a I e a II Guerras Mundiais, a mídia usava o termo assim: “A guerra produziu incapacitados”, “Os incapacitados agora exigem reabilitação física”.	termo para designar pessoas com deficiência de qualquer idade. Uma variação foi o termo “ os incapazes ”, que significava “ <u>indivíduos que não são capazes</u> ” de fazer algumas coisas por causa da deficiência que tinham.	deficiência, qualquer que fosse o tipo, eliminava ou reduzia a capacidade da pessoa em <u>todos</u> os aspectos: físico, psicológico, social, profissional etc.
--	---	---

Fonte: Sassaki (2013).

Era comum se referir as pessoas com deficiências utilizando termos como “inválidos” e “incapacitados” em boa parte do século XX, e esta pronúncia não era considerada uma agressão ou ofensa Garcia (2010). Entretanto, a terminologia utilizada revela como a sociedade enxergava as pessoas com deficiência: pessoas “incapazes” e “sem valor” (SASSAKI, 2013).

O quadro 02 apresenta termos que se relaciona a um período de “integração social”, tendo em vista o crescimento e criação de instituições de atendimento específico para pessoas com deficiência:

Quadro 2 - “Defeituosos, deficientes e Excepcionais”

ÉPOCA	TERMOS E SIGNIFICADOS	VALOR DA PESSOA
De 1960 até 1980. “Crianças defeituosas na Grã-Bretanha tem educação especial” (<i>Shopping News</i>, 31/8/65). No final da década de 50, foi fundada a Associação de Assistência à Criança Defeituosa – AACD (hoje denominada Associação de Assistência à Criança Deficiente). Na década de 50 surgiram as primeiras unidades da Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais - Apae.	“os defeituosos”. O termo significava “<u>indivíduos com deformidade</u>” (principalmente física). “os deficientes”. Este termo significava “<u>indivíduos com deficiência</u>” física, intelectual, auditiva, psicossocial, visual ou múltipla, que os levava a executar as funções básicas de vida (andar, sentar-se, correr, escrever, tomar banho etc.) de uma forma diferente daquela como as pessoas sem deficiência faziam. E isto começou a ser aceito pela sociedade. “os excepcionais”. O termo significava “<u>indivíduos com deficiência intelectual</u>”.	A sociedade passou a utilizar estes três termos, que focalizam as deficiências em si sem reforçar o que as pessoas não conseguiam fazer como a maioria. Simultaneamente, difundia-se o movimento em defesa dos direitos das “pessoas superdotadas” (expressão substituída por “pessoas com altas habilidades” ou “pessoas com indícios de altas habilidades”). O movimento mostrou que o termo “os excepcionais” não poderia referir-se exclusivamente aos que tinham deficiência intelectual, pois as pessoas com altas habilidades (superdotação) também são excepcionais por estarem na outra ponta da curva da inteligência humana.

Fonte: Sassaki (2013).

Dentro de uma perspectiva contemporânea, o que mais chama a atenção e causa um grande incomodo, é o fato que dentre os três termos utilizados neste

período – “defeituosos”, “deficientes” e “excepcionais”, não há a o uso da palavra pessoa, o que demonstra uma rotulação do indivíduo por sua característica considerada “anormal” (GARCIA, 2010). Além dos respectivos termos terem uma conotação negativa correlacionada com à condição de um objeto ou uma máquina e não ao de uma pessoa.

O quadro 03 apresenta a introdução do termo “pessoa” no contexto Brasileiro:

Quadro 3 - Utilização do Termo “Pessoa”

De 1981 até □ 1987. Por pressão das organizações de pessoas com deficiência, a ONU deu o nome de “Ano Internacional das <u>Pessoas</u> Deficientes” ao ano de 1981. E o mundo achou difícil começar a dizer ou escrever “<u>pessoas</u> deficientes”. O impacto desta terminologia foi profundo e ajudou a melhorar a imagem destas pessoas.	“pessoas deficientes”. Pela primeira vez em todo o mundo, o substantivo “deficientes” (como em “os deficientes”) passou a ser utilizado como adjetivo, sendo-lhe acrescentado o substantivo “pessoas”. A partir de 1981, <u>nunca mais</u> se utilizou a palavra “indivíduos” para se referir às pessoas com deficiência.	Foi atribuído o valor “pessoas” àqueles que tinham deficiência, igualando-os em direitos e dignidade à maioria dos membros de qualquer sociedade ou país. A Organização Mundial de Saúde (OMS) lançou em 1980 a <i>Classificação Internacional de <u>Impedimentos</u>, <u>Deficiências</u> e <u>Incapacidades</u></i>, mostrando que estas três dimensões existem simultaneamente em cada pessoa com deficiência.
--	--	---

Fonte: Sassaki (2013).

O ano de 1981 é marcado pelo posicionamento das pessoas com deficiência na luta em ganhar seu espaço e reconhecimento, com um movimento crescente sócio-político. Conforme o quadro 3 apresenta, foi a partir desta pressão sobre os órgãos responsáveis que ocorre utilização da palavra pessoa antes do termo deficiência, ou seja, um reconhecimento como ser humano – vista como uma mudança sutil e aparentemente pequena, mas que foi importante para fortalecer as reivindicações e o movimento das pessoas com deficiências, em se posicionaram de não mais serem taxadas como “espécie” há quem do restante da sociedade (GARCIA, 2010).

Quadro 4 - “Pessoas portadoras de deficiência”

ÉPOCA	TERMOS E SIGNIFICADOS	VALOR DA PESSOA
De ± 1988 até ± 1993. Alguns líderes de organizações de pessoas com deficiência contestaram o termo “pessoa deficiente” alegando que ele sinaliza que a pessoa inteira é deficiente, o que era inaceitável para eles.	“pessoas portadoras de deficiência”. Termo que, utilizado somente em países de língua portuguesa, foi proposto para substituir o termo “pessoas deficientes”. Pela lei do menor esforço, logo reduziram este termo para “portadores de deficiência”.	O “portar uma deficiência” passou a ser um valor agregado à pessoa. A deficiência passou a ser um detalhe da pessoa. O termo foi adotado nas Constituições federal e estaduais e em todas as leis e políticas pertinentes ao campo das deficiências. Conselhos, coordenadorias e associações passaram a incluir o termo em seus nomes formais.

Fonte: Sassaki (2013).

O quadro 04 apresenta a terminologia utilizada na Constituição de 1988 do Brasil, que no período alguns líderes utilizavam como argumento em que as pessoas com deficiências não são “inteiramente deficientes”, eles visavam a substituição do termo “pessoas deficientes” (GARCIA, 2010). Entretanto, como aponta Sassaki (2013), a palavra “pessoa” novamente é posta de lado, sendo esquecida, pois utilização do termo “portadores de deficiência” foi confortavelmente adquirida.

Quadro 5 - Camuflagem – “Pessoas com Necessidades Especiais”

De ± 1990 até hoje. O art. 5º da Resolução CNE/CEB nº 2, de 11/9/01, explica que as necessidades especiais decorrem de três situações, uma das quais envolvendo dificuldades vinculadas a deficiências e dificuldades não-vinculadas a uma causa orgânica.	“pessoas com necessidades especiais”. O termo surgiu primeiramente para substituir “deficiência” por “necessidades especiais”. daí a expressão “portadores de necessidades especiais” . Depois, esse termo passou a ter significado próprio sem substituir o nome “pessoas com deficiência”.	De início, “necessidades especiais” representava apenas um novo termo. Depois, com a vigência da Resolução nº 2, o termo “necessidades especiais” passou a ser um valor agregado tanto à pessoa com deficiência quanto a outras pessoas.
Mesma época acima. Surgiram expressões como “crianças especiais”, “alunos especiais”, “pacientes especiais” e assim por diante numa tentativa de amenizar a contundência da palavra “deficientes”.	“pessoas especiais”. O termo apareceu como uma forma reduzida da expressão “pessoas com necessidades especiais”, constituindo um <u>eufemismo</u> dificilmente aceitável para designar um segmento populacional.	O adjetivo “especiais” permanece como uma simples palavra, sem agregar valor diferenciado às pessoas com deficiência. O “especial” não é qualificativo exclusivo das pessoas que têm deficiência, pois ele se aplica a qualquer pessoa.

Fonte: Sassaki, (2013).

A resolução apresentada no quadro 5 é sobre a utilização do termo “necessidades especiais”, em que se trata da identificação de pessoas com características consideradas “não convencionais”, disseminando e sendo utilizada

em diferentes aspectos sociais em uma pobre tentativa de excluir a palavra “deficiência”, tida até então como pejorativa (GARCIA, 2010).

Quadro 6 - Terminologia Atual “Pessoa com Deficiência”

De 1990 até hoje e além. A década de 90 e a primeira década do século 21 e do Terceiro Milênio estão sendo marcadas por eventos mundiais, liderados por organizações de pessoas com deficiência. A relação de documentos produzidos nesses eventos pode ser vista no final deste artigo.	“pessoas com deficiência” passa a ser o termo preferido por um número cada vez maior de adeptos, boa parte dos quais é constituída por pessoas com deficiência que, no maior evento (“Encontrão”) das organizações de pessoas com deficiência, realizado no Recife em 2000, conclamaram o público a adotar este termo. Elas esclareceram que não são “portadoras de deficiência” e que não querem ser chamadas com tal nome.	Os valores agregados às pessoas com deficiência são: 1) o do <u>empoderamento</u> [uso do poder pessoal para fazer escolhas, tomar decisões e assumir o controle da situação de cada um] e 2) o da <u>responsabilidade de contribuir com seus talentos</u> para mudar a sociedade rumo à inclusão de todas as pessoas, com ou sem deficiência.
--	--	---

Fonte: Sassaki, (2013).

A terminologia utilizada atualmente apresentada no quadro 6 refere-se a que foi adotada na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD), como afirma Sassaki (2013):

“Os movimentos mundiais de pessoas com deficiência, incluindo os do Brasil, estão debatendo o nome pelo qual elas desejam ser chamadas. Mundialmente, já fecharam a questão: querem ser chamadas de “pessoas com deficiência” em todos os idiomas. E esse termo faz parte do texto da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, adotado pela ONU em 13/12/06, ratificado, com equivalência de emenda constitucional, através do Decreto Legislativo n. 186, de 9/7/08, do Congresso Nacional; e foi promulgado através do Decreto n. 6.949, de 25/8/09” (SASSAKI, 2013, p. 05).

Portanto, ao longo deste trabalho, é utilizado preferencialmente a terminologia “pessoa com deficiência”. Em que Sassaki (2013) justifica de forma muito precisa e resumida nomeando como princípios básicos sobre a importância de utilizar a terminologia correta, apresentado no quadro 07:

Quadro 7 - A importância da utilização da Terminologia correta

Não esconder ou camuflar a deficiência;

Não aceitar o consolo da falsa ideia de que todo mundo tem deficiência;

Mostrar com dignidade a realidade da deficiência;

Valorizar as diferenças e necessidades decorrentes da deficiência;

Combater eufemismos (que tentam diluir as diferenças), tais como “pessoas com capacidades especiais”, “pessoas com eficiências diferentes”, “pessoas com habilidades diferenciadas”, “pessoas dEficientes”, “pessoas com disfunção funcional”, “pessoas especiais”, “é desnecessário discutir a questão das deficiências porque todos nós somos imperfeitos”, “não se preocupem, agiremos como avestruzes com a cabeça dentro da areia” (i.é, “aceitaremos vocês sem olhar para as suas deficiências”);

Defender a igualdade entre as pessoas com deficiência e as demais pessoas em termos de direitos e dignidade, o que exige a equiparação de oportunidades para pessoas com deficiência, atendendo às diferenças individuais e necessidades especiais, que não devem ser ignoradas;

Identificar nas diferenças todos os direitos que lhes são pertinentes e a partir daí encontrar medidas específicas para o Estado e a sociedade diminuírem ou eliminarem as “restrições de participação” (dificuldades ou incapacidades causadas pelos ambientes humano e físico contra as pessoas com deficiência).

Fonte: Sassaki, (2013).

O termo considerado o mais adequado e utilizado atualmente é “pessoa com deficiência”, pois não há como abrir mão da palavra deficiência e fazer uso somente da palavra pessoa. Para Garcia (2010) as PcD não devem esconder a sua deficiência e nem as suas limitações que a mesma o coloca, pois mesmo que a sociedade utilize o discurso de que “todos possuem uma deficiência” ou de que todos “somos iguais”, qual o sentido dos recursos e preferências e a até mesmo a própria “Lei de Cotas”? Mesmo que o termo “com deficiência” tenha um forte peso político como apresenta o autor.

2.3 LEGISLAÇÃO E A PESSOA COM DEFICIÊNCIA

A inserção da Pessoa com deficiência nos mais variados aspectos sociais, ainda é por meio de legislações. Legislações essas de caráter social que visa à equiparação de oportunidades, tendo seu início a partir da década de 1970, sendo marcada pelo crescimento de ações em defesa dos direitos das minorias que impulsionaram a criação de documentos no âmbito internacional como a Declaração dos Direitos do Deficiente Mental (ONU, 2019) e a Declaração dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência (AMPID, 2019) que foram primordiais para gerar novos conceitos sociais, econômicos e políticos diante de discussões sobre emprego

e trabalho (BORTMAN et al., 2015).

A atuação da Organização das Nações Unidas (ONU), da Organização Mundial da Saúde (OMS) e da Organização Internacional do Trabalho (OIT), foram de extrema importância na quebra de paradigmas e barreiras para essa população na sociedade e no trabalho, tornando um estímulo de inclusão para pessoas com deficiência (BORTMAN et al., 2015).

Segundo Garcia (2010), ao partir do princípio de igualdade em termos dos direitos políticos, econômicos, civis e sociais, avançou-se para identificação de populações vulneráveis que demandam uma maior atenção, ficando claro ao observar o rol de tratados internacionais exemplificado no quadro 08, em que apresenta a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CNDP).

Quadro 8 - Tratados Internacionais

1948 – Convenção para a Prevenção e Repressão do Crime de Genocídio
1965 – Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação Racial
1966 – Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos
1966 – Convenção sobre a eliminação de todas as formas de Discriminação contra a mulher
1984 – Convenção contra a Tortura e outros Tratamentos ou Penas Cruéis, desumanos ou degradantes
1989 – Convenção sobre os Direitos da Criança
1990 – Convenção sobre os Direitos dos Trabalhadores Imigrantes e de suas Famílias
2006 – Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência

Fonte: Assino Inclusão, (2008) apud Garcia, (2010).

No Brasil, a legislação que apoia o direito da pessoa com deficiência teve seu início após o regime militar, um período marcado pela transição política sendo promulgada a Constituição de 1988, que contribuiu para que os grupos populacionais que ao longo da história foram discriminados (negros e mulheres por exemplo) fossem incorporados nos sistemas normativos gerais (GARCIA, 2010).

A Constituição Federativa de 1988 se tornou a base de todas as leis, decretos, portarias e resoluções pertinentes em que refere-se à pessoa com deficiência, pois foi a partir de sua criação que a PcD passou a obter um reconhecimento nunca antes experimentado, levando a sociedade em si, a obter pensamentos e aderir a responsabilidade em atender às necessidades da Pessoa com Deficiência, indo na contramão ao que implica a exclusão e injustiça social, tal como a marginalização (RÊGO, 2004 apud MOREIRA, 2011). A Constituição possui inúmeros meios legislativos que cuidam do interesse desses indivíduos como é apresentado no quadro 09:

Quadro 9 - Diretrizes da legislação que envolvem pessoas com deficiência

Art. 7º, XXXI - Proíbe “qualquer discriminação no tocante a salário e critério de admissão do trabalhador portador de deficiência”. Art. 23, II - Atribui às pessoas jurídicas de direito público interno cuidar da proteção e garantia das pessoas portadoras de deficiência. Art. 24, XIV - Determina a competência concorrente da União, Estados e Municípios em matéria de proteção e integração social das pessoas portadoras de deficiência. Art. 37, VII - Assegura por lei a reserva de percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência. Art. 203, IV - Assegura assistência social aos necessitados, com habilitação e reabilitação das pessoas portadoras de deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária. Art. 203, V - Garante um salário mínimo ao portador de deficiência que não pode prover sua manutenção. Art. 208, III - Impõe ao Estado o dever de dar atendimento educacional especializado aos portadores de deficiência. Art. 224 - Determina que por lei sejam adaptados logradouros, edifícios e transportes públicos às condições de utilização pelos deficientes. Art. 7º, XXXI Art. 227, § 1º, II - Obriga a criação de programas de prevenção e atendimento especializado para aos deficientes, facilitando o acesso aos bens e serviços coletivos, com a eliminação de preconceitos e obstáculos arquitetônicos.

Fonte: Santos (2000 apud MOREIRA, 2011).

Os artigos da Constituição apresentados acima, apresentam diretrizes gerais e a garantia de direitos, que na maioria das vezes dependem de legislações posteriores para sua regulamentação, entretanto o conteúdo abordado no texto constitucional representa que assim como para todas as pessoas os “portadores de deficiência” possuem direitos que se referem aos mais variados segmentos e temáticas sociais desde o trabalho até acessibilidade (GARCIA, 2010).

2.3.1 Principais Legislações nacionais sobre pessoas com deficiência

O Brasil está evoluindo gradualmente em iniciativas para promover a inclusão social das PcD, mesmo que ainda tais iniciativas estejam aquém do desejado, já é possível identificar uma conscientização de forma representativa diante desse problema social (RÊGO, 2004 apud MOREIRA, 2011). No quadro 10, seguem as principais leis nacionais que contemplam as pessoas com deficiência.

Quadro 10 – Evolução das Leis no Brasil que contemplam as pessoas com deficiência

LEI	DESCRIÇÃO
Lei nº 7.405 , de 12 de novembro de 1985.	Dispõe sobre o Símbolo Internacional de Acesso para utilização por pessoas portadoras de deficiência.

Lei complementar nº 53 , de 19 de dezembro de 1986.	Concede isenção do Imposto sobre Circulação de Mercadorias (ICM) para veículos destinados a uso exclusivo de pessoas com paraplegia e outros tipos de deficiência física.
Lei nº 7.713 , de 22 de dezembro de 1988	Isentam do Imposto de Renda os proventos percebidos por Pessoas com cegueira, hanseníase, paralisia irreversível e outras condições.
Lei nº 7.853 , de 24 de outubro de 1989	Dispõe sobre o apoio e integração social dos deficientes e institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos destas pessoas, disciplinado a atuação do Ministério Público, bem como define crimes e dá outras providências, prevendo crime a negação, sem justa causa, a alguém, por motivos derivados de sua deficiência, de emprego ou trabalho, assim como impedimento, sem justa causa, do acesso a qualquer cargo público, por idêntico motivo, estipulando pena de reclusão de um a quatro anos.
Lei nº 7.853 , de 29 de outubro de 1989	Cría a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (CORDE). Estabelece as competências da CORDE. Trata dos direitos das pessoas com deficiência à saúde, à educação, ao trabalho, ao lazer, à previdência social e ao amparo à infância e à maternidade. O art 8º estabelece os procedimentos, em relação à pessoa com deficiência, que constituem crime, punível com multa e reclusão de 1 a 4 anos.
Lei nº 8.069 , de 13 de julho de 1990	O Estatuto da Criança e do Adolescente estabelece procedimentos nas áreas de saúde, educação, cultura, esporte, lazer, profissionalização, trabalho e atos infracionais, no atendimento a crianças e adolescentes com deficiência.
Lei nº 8.112 , de 11 de dezembro de 1990	Traz a previsão da reserva de vagas para pessoas com deficiência em concursos públicos, em até 20% (vinte por cento).
Lei nº 8.213 , de 24 de julho de 1991	No artigo 93 prevê a reserva de 2% a 5% dos cargos em empresas com mais de 100 empregados para beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência habilitadas e dispõe sobre os Planos de Previdência Social.
Lei nº 8.383 , de 30 de dezembro de 1991	Isenção de IOF em financiamentos para aquisição de automóvel por pessoas com deficiência, comprovada por perícia médica.
Lei nº 8.742 , de 7 de dezembro de 1993	Dispõe sobre a Lei Organização da Assistência Social (Loas) e, nos artigos 20 e 21, estabelece os critérios para a concessão do benefício da prestação continuada ("um salário mínimo mensal à pessoa com deficiência e ao idoso com 70 anos ou mais e que comprovem não possuir meios de prover a própria manutenção e nem de tê-la provida por sua família").
Lei nº 8.899 , de 19 de junho de 1994	Concede passe livre aos portadores de deficiência no sistema de transporte coletivo interestadual.
Lei nº 8.899 , de 29 de junho de 1994	Concede passe livre às pessoas com deficiência, comprovadamente carentes, no sistema de transporte coletivo interestadual.
Lei nº 9.867 , de 10 de novembro de 1999	Dispõe sobre a criação e o funcionamento de Cooperativas Sociais visando à inserção de pessoas em desvantagens (por ex., pessoas com deficiência) por meio do trabalho.
Lei nº 10.048 , de 8 de novembro de 2000	Dá prioridade de atendimento às PCDs.
Lei nº 10.098 , de 19 de	Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da

dezembro de 2000	acessibilidade por PCDs
Lei nº 10.436, de 24 de abril de 2002	Reconhece a Libras (Língua de Sinais Brasileira) e outros recursos de expressão a ela associados como meio legal de comunicação e expressão.
Lei nº 3.879, de 25 de junho de 2002	Obriga bares, restaurantes, lanchonetes, hotéis e motéis a colocarem cardápios em braile à disposição de clientes cegos e com baixa visão.
Lei nº 11.126, de 27 de junho de 2005.	Dispõe sobre o direito do portador de deficiência visual de ingressar e permanecer em ambientes de uso coletivo acompanhado de cão-guia.
Lei nº 10.708, de 16 de junho de 2003	Institui o auxílio-reabilitação psicossocial para pacientes acometidos de transtornos mentais egressos de internação.
Lei nº 10.845, de 05 de agosto de 2004	Institui o programa de complementação ao atendimento educacional especializado às pessoas portadoras de deficiência.
Lei nº 11.133 de 15 de julho de 2005	Institui o Dia nacional de luta da pessoa portadora de deficiência.

Fonte: Araújo 1996, Santos 2002, Lima 2007 (apud MOREIRA, 2011).

Entretanto, as legislações fazem necessária por ser um dos fatores primordiais para o acesso das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho atualmente, mesmo que tais medidas sejam gradativas. Uma das principais Leis criadas nos últimos anos que contribui de forma positiva no contexto da pessoa com deficiência, foi apresentada em Julho de 2015, sancionada a Lei n.º 13.146, que promove e assegura o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais, de pessoas com deficiência diante de condições de igualdade e inclusão social e cidadania (BORTMAN, et al., 2015).

2.4 EMPREGABILIDADE E A PESSOA COM DEFICIÊNCIA

Com o advento da globalização e as crescentes mudanças tecnológicas e sociais, surgem novas necessidades de adequação em diversos aspectos da sociedade, o que não é diferente, diante do dinâmico cenário do mercado de trabalho. Contudo, o grande enfoque que envolve o mundo do trabalho está diretamente relacionado a empregabilidade, o qual tornou-se um tema imprescindível no contexto contemporâneo (SILVA, 2016).

Segundo Barduchi et al. (2010) a empregabilidade é a aptidão do indivíduo em manter-se empregado, e por meio de suas habilidades, atitude e conhecimentos conseguir promoções. Tendo em vista que a empregabilidade sempre existiu, mas era somente reconhecida pelos altos escalões das organizações, o qual a

consideravam mutável, assim quanto às necessidades do indivíduo em se desenvolver profissionalmente.

O fato de manter-se empregado nos dias atuais está além do desenvolvimento profissional e aptidão individual, para Snell e Bohlander (2011) empregabilidade está diretamente relacionada a igualdade de oportunidades de emprego e oferta do mesmo, deixando de ser apenas um assunto jurídico, mas uma questão que preocupa todos os indivíduos, independente da sua etnia, nacionalidade, sexo, idade, cor, posição em uma organização e condição física.

A perspectiva e a noção sobre empregabilidade que fomenta o mundo da literatura de gestão, revistas de grande alcance e políticas públicas relacionadas a questão do emprego, é aquela que procura no indivíduo a tarefa de ajustar-se às condições de trabalho, dando ênfase ao aprimoramento do trabalhador, e este se torne atraente para o mercado de trabalho conquistando seu espaço (NÁDER; OLIVEIRA, 2007).

Entretanto, Náder e Oliveira (2007) acrescentam que empregabilidade envolve um conceito muito mais abrangente, chamado empregabilidade interativa, em que as chances de um trabalhador de (re) colocação no mercado de trabalho, não depende somente de características e estratégias individuais, mas também de ações de políticas de recrutamento por parte das empresas e da situação do mercado.

As condições relacionadas a empregabilidade, vem tomando cada vez mais espaço, assim também é a inserção da Pessoa com Deficiência no mercado de trabalho. Um assunto crescente mediante aos discursos sobre inclusão e diversidade que corroboram as empresas atualmente. Pois, a contratação de uma PcD é muito mais que alusão de “seguir a Legislação” ou o “politicamente correto”, para Bortman et al. (2015), o bom resultado da contratação de uma pessoa com deficiência dependerá de um bom planejamento.

O papel da empresa é facilitar a gestão e a inserção da pessoa com deficiência de modo eficaz, visando sempre seguir a legislação e normas para adequação da mesma. Estudos apontam que os problemas relacionados a empregabilidades de PcD estão relacionados a:

[...] estereótipos e estigmas, tais como: (1) as PcDs não têm técnicas e habilidades para desempenharem seu trabalho; (2) há a necessidade de aumento na supervisão dessas pessoas; (3) cria-se uma desigualdade no

local de trabalho por causa das adaptações necessárias; (4) há um aumento nos gastos com plano de saúde e; (5) PCDs têm níveis mais baixos de equilíbrio emocional, o que reflete em nervosismo e depressão (STONE-ROMERO; STONE; LUJASZEWSKI, 2006 apud MOREIRA, 2011, p.26).

Os avanços tecnológicos e tratamentos médicos cada vez mais sofisticados têm possibilitado e aberto novas oportunidades para as pessoas com deficiências, em diversos aspectos do contexto social em que ela está inserida (MILKOVICH e BOUDREAU, 2013). No entanto, o medo de que essas pessoas incapacitadas fisicamente possam vir provocar mais acidentes e problemas nas empresas também é considerada uma das barreiras para a sua contratação (SNELL e BOHLANDER 2011).

2.5 DIVERSIDADE

A sociedade Brasileira é considerada historicamente diversificada. Entretanto para ter-se um ambiente de trabalho que represente esta heterogeneidade social, é necessário atentar-se à inclusão de diferentes segmentos representativos (BORTMAN et al., 2015). A diversidade humana é proveniente de duas dimensões, destacando a primária que é definida como diferenças inatas e imutáveis, que exercem impacto na socialização e em nossa vida, de modo inicial e contínuo. O que leva a percepção de que ao interpretar a realidade somente diante da nossa perspectiva, não se dá a certeza de ser a forma correta e mais adequada. Ou ainda, o fato de desconsiderar tais pessoas somente pelo fato da sua opinião, vivência, importância e condição física ser diferentes das nossas. São indagações como essas que devem nos levar a refletir sobre estereótipos e preconceitos arraigados em nosso contexto social e individual (BARDUCHI et al., 2010).

Embora esteja em alta o discurso sobre a importância da diversidade no aspecto contemporâneo, para Saraiva et. al (apud MOREIRA, 2011), no âmbito organizacional pode-se observar que a prática das empresas mediante ao assunto, está muito aquém do ideal, quando se trata de oportunidades igualitárias que visem a diversidade na organização independente de gênero, etnia, opção sexual, crença, idade ou limitações físicas.

Barduchi et al (2011), contesta que mesmo diante da globalização e artefatos dos quais as empresas não utilizam como incentivo para implementação de ações sobre diversidade, quando se chega ao âmbito organizacional, as mesmas têm a

consciência sobre a necessidade de estabelecer respeito as diferenças individuais e percebem a importância do valor da diversidade como um dos principais meios atual para a sobrevivência de seus negócios.

A inserção de pessoal diversificado de forma abrangente e heterogênea proporciona a organização uma base mais ampla e rica de experiência. Levando em consideração que diversidade promove variedades de pontos de vista, maior produtividade e ambientes de grande valor dentro da empresa (MILKOVICH; BOUDREAU, 2013, p.57). Visando ainda o contexto organizacional Moreira (2011) acrescenta que a inserção de pessoas com deficiências nas empresas potencializa a ocorrência mudanças na dinâmica da corporação, na acessibilidade, políticas da diversidade e muito mais

2.6 INCLUSÃO

Inclusão é um tema abrangente que se encontra no ápice de discursos que corroboram diversos aspectos do contexto social contemporâneo. Para Bortman et al. (2015) a inclusão é uma ação, de inserir alguém ou grupo representativo na sociedade, pois segundo os autores incluir significa fazer parte. Os mesmos acrescentam que para compreender o conceito de inclusão faz-se necessário entendê-lo a partir das minorias, pois para ter uma sociedade mais representativa torna-se indispensável a compreensão da inclusão social mediante aos menos favorecidos.

A presente Constituição Brasileira (1988) em seu Art. 5º estabelece que “Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza [...]”, garantindo também através do Art. 7º que “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: assegurando em seu inciso XXXI – “a proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência”. Visando assegurar condições igualitárias e inclusivas, principalmente quando se refere a pessoa com deficiência e o âmbito do trabalho, o mesmo é considerado atualmente um dos principais meios de inclusão social.

O Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência (2014) apresenta que a inclusão são ações que visam promover a participação social, combatendo a

desigualdade, exclusão ou qualquer tipo de restrição que impedem o indivíduo de exercício de direitos em igualdade. Tornando importante a inserção de pessoas que possuem algum tipo de deficiência e sua ativa participação na sociedade, principalmente quando refere-se ao mercado de trabalho.

Ao redor do mundo organizações tem discutido a importância da inserção das pessoas com deficiência no ambiente organizacional, em que é apoiada por leis que buscam legitimar e institucionalizar essa prática (VILLE; WINANCE, 2006 apud MOREIRA, 2011). Pois, a inserção de PcD é relativamente uma ação considerada recente nas organizações, e compreender o processo de socialização no aspecto organizacional desse segmento e a dinâmica de sua identidade torna-se um grande artefato de inclusão nas organizações (MOREIRA, 2011).

Cabe ressaltar que a inclusão é um processo gradual, principalmente no ambiente empresarial, com avanços mais também com retrocessos, portanto faz-se necessário a ativa participação de diversos atores sociais (BORTMAN et al., 2015).

2.7 MERCADO DE TRABALHO E A PESSOA COM DEFICIÊNCIA

O mundo do trabalho tem passado por transformações importantíssimas e muito significativas, em que são reflexos das mudanças ocorridas no cenário econômico e no surgimento de novas tecnologias. Tais, mudanças vem provocando alterações profundas e quebra de paradigmas em relação ao mercado de trabalho, seja em sua dinâmica, legislação, ou em seu processo de inserção (PORTO, 2013).

Desde a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) promulgada em 1º de maio de 1943, que representou uma grande conquista aos trabalhadores daquela época, até os dias atuais, nota-se alterações e surgimento de novos conflitos e novas questões quando nos refere-se ao mercado de trabalho brasileiro e suas ramificações, questões essas que anseiam por soluções e flexibilidades cada vez mais eficientes por parte do sistema. Entretanto, o desemprego, a informalidade e a má distribuição de renda são aspectos que o país precisa lidar constantemente, em que reflete diretamente na vida do trabalhador (BRASIL, 2006).

O mercado de trabalho é um dos principais meios de interação social, para Milkovich e Boudreau (2013) em um país industrializado o mercado de trabalho torna-se um componente vital da economia e do bem-estar social, segundo os

autores as tensões sociais refletem nele, e em nenhum outro lugar os grupos étnicos interagem tão frequentemente.

Em concordância, Drummond (2002 apud MOREIRA, 2011) apresenta que o trabalho ocupa um dos papéis centrais na vida de quem o realiza, tornando um dos principais instrumentos em que o homem dialoga com o seu meio social.

Há diversos fatores que influenciam na oferta de pessoa mediante ao mercado de trabalho, contudo, a força de trabalho diversificada e multicultural tem se maximizado e requerido dos gestores conhecimento e exigências legais que afetem os aspectos das relações trabalhistas (SNELL e BOHLANDER, 2011).

2.7.1 Contratação

A contratação da PcD depende de um bom planejamento, tendo em vista que é o primeiro contato de um(a) candidato(a) com a instituição, e é nessa fase da contratação que se pode identificar se a diversidade e inclusão são de fato, valores cultivados pela empresa empregadora (BORTMAN et al., 2015).

Contudo, todos os cuidados devem ser tomados a fim de demonstrar o compromisso da organização com a inclusão de forma responsável. O artigo 35 do Decreto 3.298/1999, que trata das modalidades de contratação, as seguintes opções:

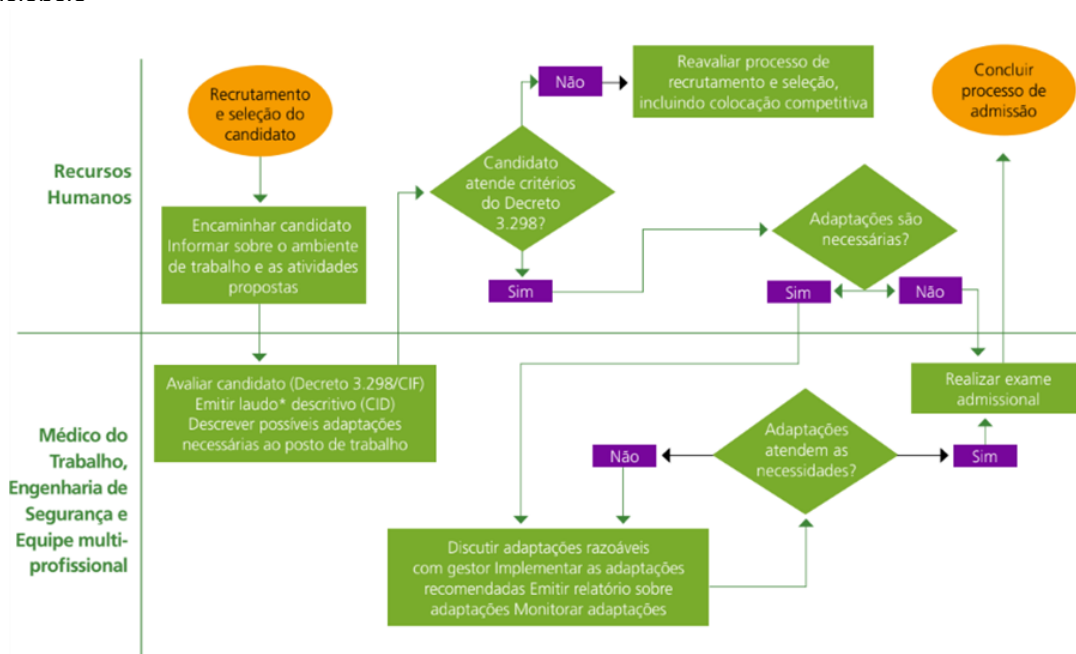
- I - Colocação competitiva: processo de contratação regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que independe da adoção de procedimentos especiais para sua concretização, mas não está excluída a possibilidade de utilização de apoios especiais;
- II - Colocação seletiva: processo de contratação regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que depende da adoção de procedimentos e apoios especiais para sua concretização;
- III - Promoção do trabalho por conta própria: processo de fomento da ação de uma ou mais pessoas, mediante trabalho autônomo, cooperativado ou em regime de economia familiar, com vista à emancipação econômica e pessoal (BRASIL, 1999).

Esclarecendo que procedimentos especiais são utilizados para a contratação de PcD cujo o grau de deficiência seja transitório ou permanente, requeira condições especiais, tais como jornada de trabalho variável, horário flexível, proporcionalidade de trabalho, ambiente de trabalho adequado às suas especificidades entre outros, segundo (BORTMAN et al., 2015). O mesmo ainda acrescenta que:

“A emissão do laudo médico para fins de enquadramento, por si, é limitado e insuficiente para o devido acompanhamento e a adaptação necessária à plena inclusão da pessoa com deficiência no seu ambiente de trabalho” (BORTMAN et al., 2015).

Desta forma, Bortman et al. (2015) propõe-se de um fluxograma, a fim de ampliar o diálogo multiprofissional e interdisciplinar que possa ocorrer em um processo de contratação dentro de uma empresa, com objetivo de auxiliar o gestor em sua tomada de decisão quanto à contratação do candidato com deficiência, como apresenta a figura 01 a seguir:

Figura 1 - Sugestão de fluxograma multiprofissional para a inclusão da pessoa com deficiência:



Fonte: Bortman et al. (2015).

Segundo Ethos (2002), a empresa que contrata deve dispor de um programa estruturado de recrutamento, seleção, contratação e desenvolvimento de pessoas com deficiência, mesmo que de primeiro momento a implementação de um programa mais abrangente possa parecer algo complicado de se realizar, pois a empresa precisa reconhecer que tal ação irá garantir que esforços dispendidos na contratação não sejam desperdiçados, pois se a pessoa com deficiência receber atribuições claras e bem definidas, treinamento adequado no qual vise desenvolvê-la, a mesma tende a dispor de maiores responsabilidades e será tão produtiva como os demais funcionários da empresa.

Diante de tal contexto, há diversas organizações e entidades que fornecem consultorias e orientações, visando auxiliar as empresas no processo de contratação e seleção, sendo que nos últimos anos vem tais ações vem se expandindo para cursos de capacitação para as pessoas com deficiência, visando a melhoria das condições de inserção da mesma no mercado de trabalho (ETHOS, 2002).

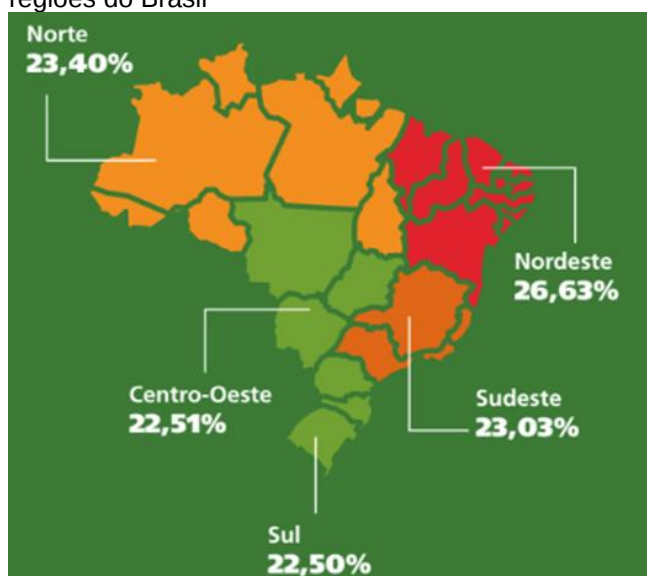
2.8 POPULAÇÃO COM DEFICIÊNCIA NO BRASIL

A inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho corrobora ainda um grande déficit em sua totalidade. Tendo em vista, que a inserção de PcD nas organizações bem como a diversidade são fatores complexos que exigem a participação de todo o meio social, com ações precisas que efetivem de forma concisa a integração e o direito da pessoa com deficiência ao trabalho (MOREIRA, 2011).

Em 2010 o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE descreveu a prevalência dos diferentes tipos de deficiência. Segundo os dados do censo realizado em 2010, cerca de 23,9 % das pessoas residentes no Brasil autodeclaram ter pelo menos uma das deficiências investigadas, sendo: auditiva, visual, motora, mental ou intelectual.

A figura 02 apresenta a proporção de pessoas com pelos umas das doenças investigadas por região do país:

Figura 2- Proporção de pessoas com pelo menos uma das deficiências investigadas por grandes regiões do Brasil

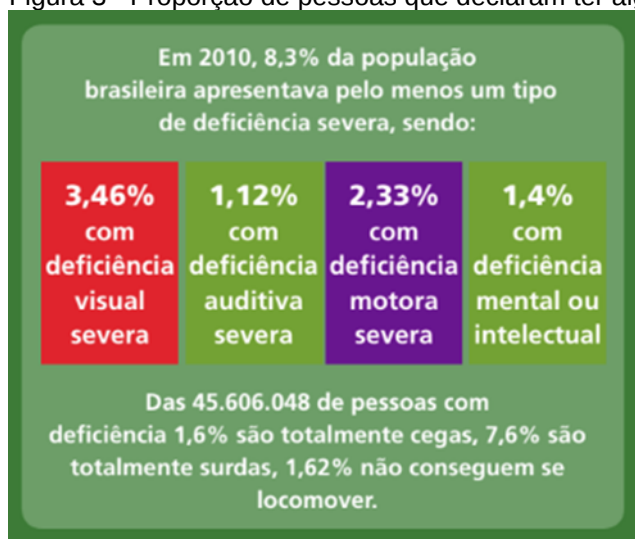


Fonte: Bortman et al., (2015); IBGE (2010).

Os dados do censo de 2010 mostram que o grau de severidade de deficiência foi classificado de acordo com a percepção das próprias pessoas entrevistadas sobre suas respectivas funcionalidades (conforme a amostra do questionário disponibilizado no próprio *site* do IBGE), utilizando como classificação os seguintes itens a seguir: (I) tem dificuldade em realizar; (II) tem grande dificuldade, e (III) não consegue realizar de modo algum, além da deficiência mental e intelectual (IBGE, 2010).

De acordo com o censo de 2010, 8,3 % dos entrevistados apresentam ter pelo menos um tipo de deficiência severa conforme a figura 03 apresenta.

Figura 3 - Proporção de pessoas que declaram ter algum tipo de deficiência severa



Fonte: Bortman et al., (2015); IBGE (2010).

Sobre a distribuição por idade e gênero, os dados do censo realizado em 2010 mostram grande incidência das deficiências motora e visual na população feminina, superando a dos homens. Contudo, as deficiências intelectual e auditiva tiveram incidência maior na população masculina, conforme apresenta a figura 04 a seguir:

Figura 4 - Distribuição por tipo de deficiência por gênero

	Pelo menos uma delas	Visual	Auditiva	Motora	Mental ou Intelectual
Total	23,9	18,8	5,1	7,0	1,4
Homens	21,2	16,0	5,3	5,3	1,5
Mulheres	26,5	21,4	4,9	8,5	1,2

Fonte: Bortman et al., (2015); IBGE (2010).

Em relação ao nível de instrução das pessoas com deficiência em que mede a proporção de pessoas de 15 anos ou mais de idade que alcançaram determinados anos de estudo, pode-se avaliar que em 2010, 14,2% da população com deficiência tinham o ensino fundamental completo; sendo 17,7%, com o ensino médio completo e 6,7% declaram ter o ensino superior (BORTMAN et al., 2015). Conforme apresenta a figura 05 a seguir:

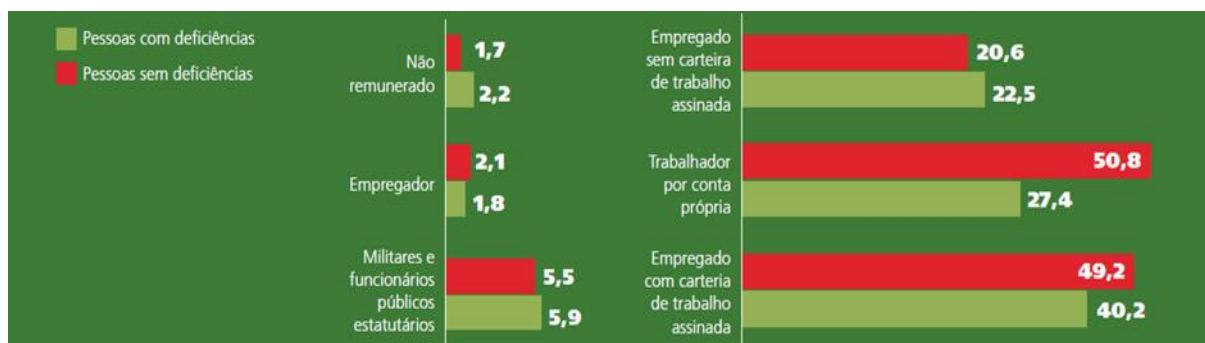
Figura 5– Escolaridade das pessoas com pelo menos uma deficiência, no Brasil.



Fonte: BORTMAN et al., (2015); IBGE (2010).

Em relação ao tipo de ocupação o censo realizado em 2010 apresenta que pessoas que possui pelo menos uma deficiência têm menor inserção formal no mercado de trabalho, sendo (40,2%), comparadas as pessoas sem nenhuma deficiência (49,2%), BORTMAN, et al., (2015); IBGE (2010). Conforme apresenta a figura 06 a seguir:

Figura 6 - Posição de ocupação do trabalho (%)



Fonte: BORTMAN et al., (2015); IBGE (2010).

2.8.1 População com deficiência no município de Caraguatatuba – SP

De acordo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 2010 o Município de Caraguatatuba possuía os seguintes dados em relação a população total, como mostra o quadro 11 a seguir:

Quadro 11- População Residente em Caraguatatuba – Censo 2010

POPULAÇÃO RESIDENTE – CENSO 2010	
População Total - 100.840 Habitantes – (100%)	
10 anos ou mais	85%
Menos de 10 anos	15 %
Sem deficiência	77 %
Com deficiência	30,74%

Fonte: IBGE (2010).

Em relação as pessoas com deficiência em 2010 cerca de 30,74% autodeclaram ter pelo menos ter algum tipo de deficiências investigas, sendo: auditiva, visual, motora, mental ou intelectual.

As deficiências investigadas pelo censo 2010 foram classificadas em graus de dificuldades, sendo: (I) Não Consegue de modo algum, (II) grande dificuldade e (III) alguma dificuldade. Em que se pôde obter o seguinte percentual com base nos graus de dificuldades apresentados, conforme o quadro 12 a seguir:

Quadro 12 – Percentual do grau de dificuldade com base nas deficiências investigas

GRAU DE DIFICULDADE	TIPOS DE DEFICIÊNCIA			
	Auditiva	Motora	Visual	Mental
TOTAL	5.074	6.707	17.629	1.589
Não consegue de modo algum	5%	5%	1%	-
Grande Dificuldade	20%	30%	18%	-
Alguma Dificuldade	75%	65%	81%	-

Fonte: elaborado pela autora (2019); IBGE (2010).

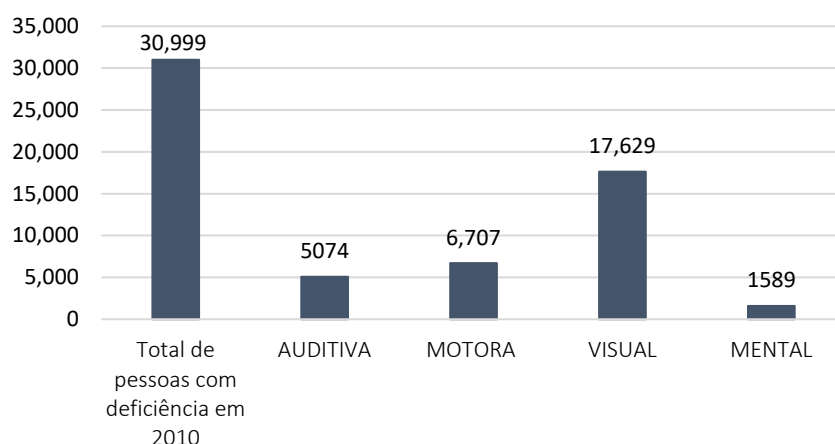
Ressaltando que a deficiência mental/intelectual, não possui uma classificação sobre o grau de dificuldade. Segundo os dados obtidos no censo realizado em 2010, cerca de **1589** pessoas autodeclaram ter deficiência mental/intelectual.

No quadro 12 pode-se observar com base nos graus de dificuldades classificadas da época, que 75% dos munícipes de Caraguatatuba declararam ter algum tipo de dificuldade auditiva, e sobre a deficiência motora 65% dos munícipes de Caraguatatuba declaram ter alguma dificuldade motora, sendo 30% com grande dificuldade, diante dos percentual obtidos com base na soma total do número de pessoas com deficiências no Município de Caraguatatuba em 2010, segundo aos quatro tipos de deficiências investigas.

Sobre a deficiência visual, em 2010 cerca de 81% de pessoas autodeclaram ter alguma dificuldade visual, ressaltando que grau de severidade de deficiência foi classificado de acordo com a percepção das próprias pessoas entrevistadas sobre suas respectivas funcionalidades.

Diante dos dados disponibilizados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2010), referente à população de pessoas com deficiência em Caraguatatuba- SP no ano de 2010, é possível identificar em dados quantitativos as seguintes proporções como aborda no gráfico 1:

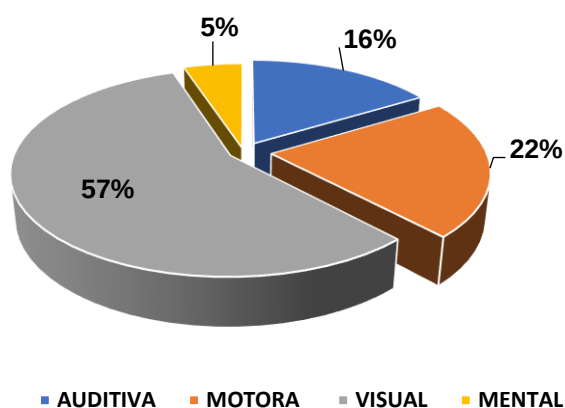
Gráfico 1 - Dados Quantitativos – Censo 2010



Fonte: elaborado pela autora (2019); IBGE (2010).

Portanto, pode-se notar que no Município em 2010 tinha 30.999 mil pessoas com alguma dessas deficiências investigadas pelo Censo - IBGE (2010), sendo a visual com mais incidência e ficando em segundo lugar a deficiência, como apresenta o gráfico 02 a seguir em percentual diante da população total residente em Caraguatatuba – SP no ano de 2010:

Gráfico 2- Dados Percentuais das deficiências investigadas – Censo 2010.

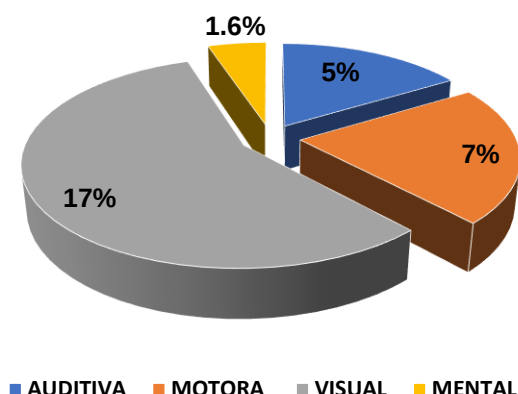


Fonte: Elaborado pela autora baseado em IBGE (2010).

Entretanto, ao analisar os dados referentes as pessoas com deficiência com base na população total do município em 2010, é possível identificar em percentual que 30,74% da população residente de Caraguatatuba, autodeclara ter alguma deficiência investigadas. Tendo em vista, que certamente este número cresceu, tendo como base a população média em 2017 era de 116.786 habitantes residente no Município (G1.COM, 2017). Podendo ainda identificar que o maior percentual em

relação aos tipos de deficiências investigadas foi da deficiência auditiva com 17%, seguida da deficiência motora com 7% referente a população residente de Caraguatatuba em 2010.

Gráfico 3 – Percentual das deficiências investigadas com base na população total de Caraguatatuba



Fonte: Elaborado pela autora baseado em IBGE (2010).

2.8.2 Dados recentes sobre a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro

Segundo o Ministério da economia (2019), a contratação de pessoa com deficiência bateu um recorde de 46,9 mil contratações no ano de 2018. Recorde esse, que teve relação com a intensificação de inspeções mediante ao cumprimento da conhecida “Lei de Cotas”, sendo 44.782 empregados formais e 2.118 aprendizes referente as informações apresentadas, contudo, o espaço da pessoa com deficiência nas organizações ainda é pequeno. Os dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), apresentam que entre 2011 e 2017 o número de PcD no mercado obteve um acréscimo de 116 mil pessoas passando de 325.291 para 441.339 pessoas, diante deste contexto o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged), aponta que no ano de 2018 o total de trabalhadores em tal condição era de 442.007 indivíduos, - apenas 668 empregados a mais em uma diferença de um ano (MINISTÉRIO DA ECONOMIA, 2019).

Entretanto, Pastore (2000 apud GARCIA, 2010), possuem visões com bases críticas quanto à “Lei de Cotas” e sua aplicabilidade no Brasil. O autor avalia que

este instrumento é desestimulante mediante a contratação de pessoas com deficiência, para ele as cotas se referem ao emprego considerado formal, no qual não provê formas flexíveis ou contrapartidas de trabalho. Para Rosa (2009 apud GARCIA, 2010), as cotas são ineficazes, pois segundo os autores o país possui um sistema produtivo capitalista que funciona apenas como excedente de trabalho. Contudo, Clemente (2008 apud GARCIA (2010), sistematiza as informações disponibilizadas de fiscalização de Gerências e Superintendências regionais do trabalho e conclui a baixa efetividade da Lei que é apresentada com mais propriedade no tópico a seguir.

2.8.3 Garantias Legais de acesso ao trabalho para pessoas com deficiência

A garantia do direito da pessoa com deficiência ao trabalho é representada por um longo percurso marcado por lutas, relações e mediações socioeconômicas, políticas e culturais, sendo hoje minimizado por mecanismos de controle, incentivo e punição realizados pelo Estado, devendo assegurar o direito da PcD a inserção ao mercado de trabalho e em qualquer âmbito social, como assim é garantido pela Constituição Brasileira de 1988.

O acesso ao trabalho para PcD é previsto pela legislação brasileira através do Artigo 93 da Lei n.º 8.213, de julho de 1991, que estabelece cotas para contratação de pessoas com deficiência, sendo as empresas que possuem 100 ou mais funcionários, devem realizar a contratação de PcD na seguinte proporção.

Tabela 1 – Lei de Cotas

I – até 200 empregados.....	2%;
II – de 201 a 500.....	3%
III – de 501 a 1.000.....	4%
IV – de 1.001 em diante.....	5%

Fonte: Brasil (1991).

A reserva legal de cargos deve ser precisamente preenchida por pessoas com deficiência habilitadas, ou beneficiárias da Previdência Social reabilitados.

Contudo, torna imprescindível ressaltar que a “Lei de Cotas” é vista como uma ferramenta necessária para a inserção da Pessoa com Deficiência no âmbito organizacional, mas não é suficiente, considerando que a verdadeira inserção profissional envolve aspectos muito mais abrangentes como um ambiente de trabalho acessível e ausência de comportamentos e condutas discriminatórias (GARCIA, 2014).

2.9 EMPRESA INCLUSIVA

As empresas cada dia mais vêm buscando implementar ações que mostrem e gerem o seu diferencial nos mais variados aspectos organizacionais e sociais. Em decorrência dos atuais temas que corroboram o mundo dos negócios, a inclusão e a diversidade têm sido as principais pautas a serem abordadas pelas empresas, no qual apresentam o compromisso ético de promover diversidade respeitando as diferenças. Tornando a inclusão da Pessoa com Deficiência uma grande oportunidade na promoção de iniciativas práticas (BAHIA e SCHOMMER, 2011).

A busca em obter um diferencial para a empresa é essencial, principalmente quando a mesma visa manter a sua boa imagem, sendo assim, temas como o combate ao preconceito, reconhecimento e igualdade entre as pessoas obtêm grande ênfase quando a organização escolha adotar uma postura ética com valor e práticas nos negócios. Em consequência de tal postura, programas corporativos de inclusão e valorização da diversidade estão cada dia mais sendo introduzidos nas empresas como um componente positivo e tornando-a inclusiva (ETHOS, 2002).

As empresas privadas possuem papeis importantes em várias esferas, desde a econômica produtiva para a geração de emprego, como nas esferas políticas e culturais que podem influenciar nas práticas sociais e nos negócios (MOREIRA, 2011).

2.9.1 Passos que as empresas podem dar em relação a inclusão das pessoas com deficiência

Tendo em vista que as empresas podem oferecer diversas ações para a inserção da pessoa com deficiência, os passos que as mesmas podem dar em relação a inclusão precisam estar assegurados tendo como referência a Legislação Nacional, garantindo-lhes o direito e acesso a saúde, educação, trabalho, remuneração e bens da sociedade (ETHOS, 2002), também podendo ser iniciativas de valores e ações práticas ao tornar o ambiente organizacional mais diversificado, inclusivo e acessível.

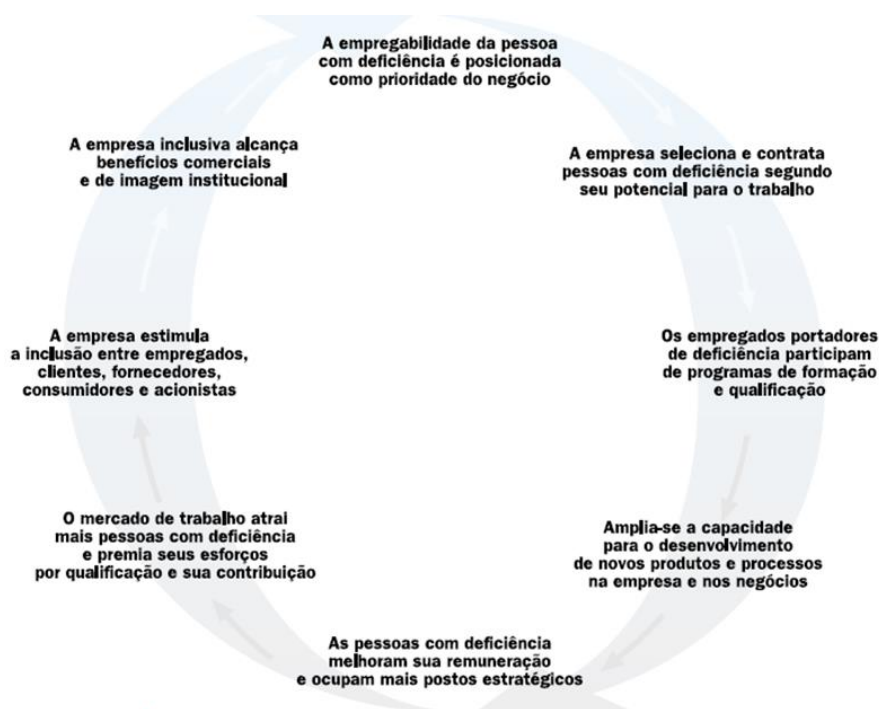
Neste contexto Bahia e Schommer (2011) apresentam que as empresas possuem responsabilidades sociais, pois diante das questões da atualidade e dos persistentes desafios, econômicos, ambientais e sociais enfrentados pela humanidade ao decorrer da história, as mesmas vêm sendo impulsionadas a responderem questões que ultrapassam as tradicionais responsabilidades econômicas.

As empresas são convocadas para gerarem oportunidades de trabalho e renda a pessoas, principalmente as tradicionalmente “excluídas” da sociedade, pois ao adotar iniciativas práticas de combate à discriminação, a mesma precisa considerá-la como algo que vá além do dever moral, do cumprimento a uma lei ou regra estabelecida pelo meio social, mas sim, como algo incorporado como estratégias sustentáveis de gestão, tendo como objetivo de contribuir para sua competitividade, e sustentabilidade, tanto da sociedade como da própria organização, como assim complementam (BAHIA e SCHOMMER, 2011).

Empresa que adota ações de inclusão mediante ao contexto do mercado de trabalho, precisa estar respaldada em assegurar a inserção da pessoa com deficiência de forma que a ofereça possibilidades para que a mesma se desenvolva e permaneça no trabalho, atendendo aos critérios e desempenhos previamente estabelecidos (ETHOS, 2002). É necessário que a empresa se prepare para receber as PcD, sendo que tal ação deve ser precisamente discutida e muito bem planejada, a fim de que a iniciativa seja bem-sucedida segundo (BORTMAN et al., 2015, p.58).

Assim, o Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social – ETHOS (2002), apresenta o chamado “Círculo virtuoso da inclusão das pessoas com deficiência”, como mostra a figura 7:

Figura 7 - Empresa e a pessoa com deficiência



Fonte: ETHOS (2002).

2.9.2 Benefícios que a inclusão traz para empresas

Segundo Sassaki (2012), a empresa inclusiva é aquela que não negligencia e nem exclui o funcionário em razão de qualquer aspecto ou atributo, seja ele individual, por naturalidade, nacionalidade, gênero, opção sexual, cor, deficiência e outros, tendo que propiciar a todos os empregados (com ou sem esses atributos), a interação total, convivência e oportunidade de trabalho coletivo.

O Ethos (2002) aborda, que as empresas possuem capacidade de influir na transformação da sociedade, e as mudanças consideradas de caráter interno refletem diretamente na vida de seus funcionários, famílias e na comunidade em que a mesma se relaciona, pois além da motivação ética a empresa que opta por adotar políticas de inclusão a PcD, obtêm benefícios significativos como: o da imagem, já que o prestígio que a contratação de pessoas com deficiência gera traz evidências positivas que afetam desde da imagem da empresa em si até em seu faturamento (ETHOS, 2002).

Em 2018, os consumidores brasileiros valorizaram empresas que cuidavam das pessoas, segundo as conclusões da Pesquisa Akatu 2018: panorama do Consumo Consciente no Brasil: desafios, barreiras e motivações, realizada no dia 25

de julho, em um evento no Sesc Consolação, no estado de São Paulo. A pesquisa apresentou que entre os oito principais causas que mobilizam o consumidor brasileiro a comprar um produto de determinada marca ou empresa, cinco estão diretamente relacionados ao cuidado com as pessoas. Em primeiro lugar, estão as empresas que atua no combate ao trabalho infantil tendo um percentual de 45%, o segundo lugar é ocupado pelo tratamento dos funcionários – visando a igualdade, independentemente de raça, religião, identidade de gênero ou orientação sexual (43%), ficando em terceiro investir em programas de contratação de pessoas com deficiência (para 38% dos consumidores), contribuir para o bem-estar da comunidade onde está localizada (38%); e a oferta de boas condições de trabalho (36%) (AKATU, 2018).

Há ganhos também no ambiente de trabalho, pois a empresa inclusiva reforça sua equipe, fortalece a sinergia organizacional como um todo, em torno dos objetivos comuns adotados pela empresa e ao desfrutar de valores coletivos, tendo em vista que um ambiente de trabalho adequado contribui para que o trabalho seja mais “agradável”, principalmente quando planejado para que atenua as deficiências melhorando o clima organizacional (ETHOS, 2002).

A PcD proporciona para empresa novas oportunidades em seu negócio, e contribui no preparo em demandas específicas dos mais diversos segmentos que o incorpora. O Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social – ETHOS (2002), acrescenta como as principais vantagens da inserção da pessoa com deficiência na empresa, como na imagem 13 a seguir:

Quadro 13– Principais vantagens da inserção da pessoa com deficiência

- | |
|--|
| <p>1 - O desempenho e a produção das pessoas com deficiência, que muitas vezes supera as expectativas do início do contrato.</p> <p>2 - O desempenho da empresa que mantém empregados portadores de deficiência em geral é impulsionada pelo clima organizacional positivo.</p> <p>3 - Os ganhos de imagem tendem a fixar-se a longo prazo.</p> <p>4 - Os impactos positivos de empregar pessoas com deficiência refletem sobre a motivação dos outros funcionários.</p> <p>5 - Os empregados portadores de deficiência ajudam a empresa a ter acesso a um mercado significativo de consumidores com as mesmas características, seus familiares e amigos.</p> <p>6 - O ambiente de trabalho fica mais humanizado, diminuindo a concorrência selvagem e estimulando a busca da competência profissional</p> |
|--|

Fonte: Ethos (2002).

O ato de contratar uma pessoa com deficiência vai muito além do preenchimento

de uma vaga, mas também de proporcionar e assegurar condições de direitos e possibilidades para que as mesmas possam desenvolver e reconhecer seus próprios talentos e habilidades, contribuindo de forma positiva com o objetivo estabelecido da empresa que a contrata (ETHOS, 2002).

Contudo, além das empresas, políticas públicas vêm cada dia mais incorporando novos conceitos sobre a inclusão e capacitação para as pessoas com deficiência no mercado de trabalho, com objetivo de estimular a criação de projetos e parcerias com entidades especializadas para capacitação, formação e inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho (ETHOS, 2002).

Segundo Ethos (2002), ações que tenham como objetivo aumentar as condições de inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, estimular as empresas a diversificarem seus meios de contratação focando na capacidade da pessoa e não no tipo de deficiência que ela tem, são estratégias importantes de criar uma realidade social inclusiva absorvendo as demandas e necessidades de todos segmentos do âmbito social, pois a sobrevivência dos negócios está relacionada a criação de um modelo sustentável de desenvolvimento voltado para toda a sociedade.

2.10 ACESSIBILIDADE

Segundo Sassaki (2014), o termo acessibilidade está sendo utilizado com muito mais frequência nas últimas décadas, em diversos aspectos, como: reabilitação, saúde, educação, transporte, mercado de trabalho e ambientes físicos internos e externo. Tendo em vista que, historicamente a origem desse termo estava relacionada ao surgimento de serviços de reabilitação física e profissional ocorrido na década de 40, sendo que inicialmente o termo se referia apenas à dimensão arquitetônica da acessibilidade (SASSAKI, 2012).

A Organização das Nações Unidas (ONU) define acessibilidade como um processo de conseguir igualdade de oportunidade em todas as esferas da sociedade (CONDORCET, 2006). Em concordância, Sassaki (2014) aborda as sete dimensões de acessibilidade, sendo:

Quadro 14 - Sete dimensões da acessibilidade

ACESSIBILIDADE ARQUITETÔNICA - Sem barreiras físicas construídas no interior e no entorno de escritórios, fábricas e comércios e nos meios de transporte coletivo utilizados pelas empresas para seus funcionários e outras pessoas. - Espaços internos: postos de trabalho, salas de treinamento, laboratórios, corredores, secretaria, diretoria, sanitários, lanchonete etc. - Espaços externos: portão de entrada, pátios, jardins, estacionamento etc.
ACESSIBILIDADE COMUNICACIONAL - Sem barreiras na comunicação interpessoal: - Face a face (língua de sinais, linguagem corporal, linguagem gestual etc.). - Escrita (jornal, revista, livro, carta, apostila, em braile e com letras ampliadas, lupa e outras centenas de tecnologias assistivas para se comunicar). - Virtual (acessibilidade digital).
ACESSIBILIDADE ATITUDINAL - Sem barreiras culturais (preconceitos, estigmas, estereótipos e discriminações), como resultado de programas e práticas de sensibilização e de conscientização dos trabalhadores em geral e da convivência na diversidade humana nos locais de trabalho.
ACESSIBILIDADE PROGRAMÁTICA - Sem barreiras invisíveis embutidas em textos normativos, tais como: Normas de serviço, avisos, notícias, políticas da organização, manuais operacionais, regulamentos internos etc.
ACESSIBILIDADE METODOLÓGICA - Sem barreiras nos métodos, teorias e técnicas de trabalho: - Novas metodologias na execução de serviços; instruções baseadas nas inteligências múltiplas; uso de todos os estilos de aprendizagem; novos conceitos de aprendizagem e de avaliação de conhecimentos e habilidades, treinamento e desenvolvimento de recursos humanos, execução de tarefas, ergonomia, novo conceito de fluxograma, empoderamento etc.
ACESSIBILIDADE INSTRUMENTAL - Sem barreiras nos instrumentos, ferramentas e utensílios de trabalho. - Com tecnologias assistivas incorporadas em lápis, caneta, régua, teclado de computador, quadros de comunicação aumentativa, aparelhos de uso no trabalho, ferramentas, máquinas, equipamentos etc.
ACESSIBILIDADE NATURAL - Sem barreiras nos espaços criados pela natureza e existentes em terras de propriedade pública ou particular. O adjetivo 'natural' significa 'que pertence ou se refere à natureza; regido pelas leis da natureza; provocado pela natureza; em que não ocorre trabalho nem intervenção humana' (Dicionário Houaiss da língua portuguesa. Rio de Janeiro: Objetiva, 2009, p. 1343).

Fonte: Sassaki (2014).

Como observação Sassaki (2014), aponta que “a acessibilidade tecnológica (na qual se inclui a tecnologia digital) não constitui uma dimensão da acessibilidade e sim o aspecto tecnológico que permeia as suas dimensões”. Com finalidade de aplicar as teorias apresentadas, o presente trabalho utiliza-se de um estudo caso, a fim de analisar as condições da pessoa com deficiência no mercado de trabalho como assim emerge o tema que engloba este trabalho. As técnicas utilizadas estão expostas no próximo capítulo.

3 METODOLOGIA

Este capítulo apresenta os processos metodológicos utilizados para a realização da pesquisa, trazendo informações sobre o delineamento da pesquisa, objeto de estudo, procedimentos de coleta e análise dos dados.

3.1 DELINEAMENTO

Esta pesquisa, quanto à sua natureza, pode ser considerada como aplicada. A pesquisa aplicada é aquela que é realizada objetivando resoluções para problemas concretos e pode contribuir com o avanço do conhecimento em uma determinada área (ANDRADE, 2010).

Quanto aos objetivos, esta pesquisa pode ser considerada como exploratória, pois busca explorar com maior precisão um problema ou situação em que possam ser identificado cursos de ações relevantes, além buscar obter dados adicionais e oferecer informações que incrementem o conhecimento sobre um determinado assunto (MALHOTRA, 2012). A pesquisa exploratória apropria-se de conhecimento mais aprofundado sobre uma determinada situação, sendo que este tipo de pesquisa não é constituído para fornecer ou gerar respostas e decisões finais, assim seu objetivo é gerar hipóteses referentes aos aspectos da situação analisada (CHURCHILL et. al, 2011).

Esta pesquisa possui também uma abordagem qualitativa, que será realizada utilizando-se o método estudo de caso.

Segundo Yin (2015) o estudo de caso pode ser considerado um método utilizado para investigar um fenômeno (ou caso) em profundidade e no seu contexto externo, principalmente quando não forem evidentes limites entre fenômeno e contexto. Dessa forma, o estudo de caso conta com múltiplas formas de evidência, e os dados precisam convergir de maneira triangular. Cabe dizer que, com base nessa definição, o estudo de caso consiste em uma alternativa metodológica e não apenas em um método de coleta ou análise de dados.

Yin (2015, p.20) apresenta quatro aplicações diferentes para o estudo de caso: explicar, descrever, ilustrar e explorar. Assim, utiliza-se o estudo de caso para

explicar “vínculos causais nas intervenções da vida real que são demasiado complexos para as estratégias de levantamento ou experimentais”; descrever uma intervenção e o seu contexto; ilustrar tópicos ou situações; e explorar situações em que não existam um único e claro conjunto de resultados. Assim, considera-se o estudo de caso plausível com o objetivo deste trabalho.

Yin (2015) destaca que existe uma certa resistência ou desprezo pela utilização do método do estudo de caso. Como argumentos, o autor cita a presumida necessidade de um maior rigor na pesquisa e as críticas existentes em relação à possíveis negligências do pesquisador ou a este não seguir corretamente procedimentos sistemáticos. Em defesa, Yin (2015) cita que tais críticas são menos prováveis em relação a outros métodos, uma vez que existe muitas bibliografias a serem seguidas. Em contraste, afirma que pequeno número de textos cobrem o estudo de caso de maneira similar. Ainda nesse sentido, o mesmo autor afirma que ainda não foi desenvolvido um único padrão de projetos de pesquisa para o estudo de caso.

Dessa forma, a partir de tais considerações de Yin (2015), esta pesquisa busca seguir as orientações gerais deste autor a respeito das finalidades e procedimentos gerais do estudo de caso, adaptando, quando necessário, as técnicas utilizadas.

Segundo Yin (2015) cinco componentes são especialmente importantes para o delineamento de um estudo de caso, que são: “(1) as questões do estudo de caso; (2) as proposições, se houver; (3) a(s) unidade(s) de análise; (4) a lógica que une os dados às proposições; e (5) os critérios para interpretar as constatações” (YIN, 2015, p.31).

Neste trabalho, as questões do estudo de caso referem-se ao problema de pesquisa, que é explorar como se encontram as condições de inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho em Caraguatatuba – SP. Em relação às proposições, considera-se sua não existência, sendo este um estudo exploratório (YIN, 2015).

Considera-se como unidade de análise o concurso prêmio “Selo Empresa Inclusiva” - realizado pela Secretaria Municipal da Pessoa com Deficiência e do Idoso – SEPEDI. Para Yin (2015), a unidade de análise está relacionada à maneira em que são definidas as questões iniciais de pesquisa, que devem apontar para

unidades bem definidas, que não sejam vagas nem numerosas, ou seja, a delimitação do caso configura-se como algo importante. A unidade de análise traz ao estudo de caso limites concretos espaciais e temporais. Assim, considera-se que a escolha da unidade de análise deste trabalho apresenta tais limites configurando-se em uma manifestação concreta do problema de pesquisa.

Os dois últimos componentes (a vinculação dos dados às proposições e os critérios de análise) referem-se ao procedimento de coleta e análise dos dados – descritos nos itens 3.3 e 3.4 deste capítulo.

3.2 OBJETO DE ESTUDO

Tendo em vista o objetivo geral dessa pesquisa, que é estudar a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Município de Caraguatatuba, estabelece-se como objeto de estudo as edições do concurso prêmio “Selo empresa Inclusiva” dos anos de 2016, 2017 e 2018.

O concurso “Prêmio Selo Empresa Inclusiva” ocorre anualmente e é realizado pela Secretaria da Pessoa com Deficiência e do Idoso (SEPEDI). A SEPEDI foi criada através da Lei municipal nº1.993 de 13 de dezembro de 2011, cujo art. 2º traz como seus objetivos:

“[...] exercer funções que contribuam para a adequada condução das políticas públicas que visem à melhoria da qualidade de vida das Pessoas com Deficiência e Idosas, de suas famílias, bem como promover a articulação entre órgãos e entidades da Prefeitura do Município de Caraguatatuba e os diversos setores da sociedade” (CARAGUATATUBA, 2011).

O “Prêmio Selo Empresa Inclusiva” foi criado pela Lei nº 2.158 de 25 de abril de 2014 (CARAGUATATUBA, 2014), sendo ele concedido a empresas locais que se destaquem na implementação de ações promotoras que englobem acessibilidade e empregabilidade de pessoas com deficiência ou idosas, buscando criar condições de inserção destas no mercado de trabalho.

A seguir encontram-se descritos os procedimentos para coleta e análise dos dados.

3.3 PROCEDIMENTOS DE COLETA DE DADOS

Os procedimentos de coleta de dados utilizados neste trabalho são a análise documental, visitas in loco às empresas inscritas no concurso “Prêmio Selo Empresa Inclusiva – 2018”, e a realização de entrevistas com atores chave da Secretaria da Pessoa com Deficiência e do Idoso – (SEPEDI).

A análise documental pode ser considerada, neste trabalho, como um fator primordial na estratégia analítica de um estudo de caso. A análise documental pode ser aplicada em diferentes tipos de textos, quais sejam: imprensa falada, imprensa escrita, documentos históricos e outras ciências, possuindo duas principais funções, que, não obrigatoriamente estão associadas, sendo: função heurística e de administração da prova (RODRIGUES, 2011).

Segundo Rodrigues (2011), a função heurística é de âmbito exploratório e de descoberta, em que o pesquisador “não tem ideia” do que vai encontrar, contudo na função administração de prova, é baseada em hipóteses provisórias que servem de diretrizes a serem confirmadas.

As visitas in loco às empresas inscritas no concurso são realizadas em conjunto com os organizadores do concurso e nelas a coleta de informações é realizada através da observação direta, que para Yin (2015, p. 118) podem envolver “a observação de reuniões, atividades de rua, trabalho em fábrica, salas de aula e outros” e consiste como fonte de evidência para a realização de um estudo de caso.

As entrevistas são analisadas adaptando-se a técnica da análise de conteúdo, desenvolvida por Bardin (1977).

Diante da diversidade de aplicações e de possibilidades, Bardin (1977) apresenta algumas premissas que englobam a elaboração de um instrumento de análise de conteúdo, sendo: em primeiro momento, o pesquisador precisa partir de uma descrição analítica do material, baseado em “procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens”, como acrescenta a autora.

Diante da descrição analítica, Bardin (1977) acrescenta que a pesquisa precisa ser realizada de forma objetiva e sistemática, com o objetivo de interpretar as informações com o melhor aproveitamento, pois, ao proceder desta forma, o pesquisador cria condições para dar continuidade a uma análise categorial, ou seja, dividindo o texto abordado em categorias de fragmentação, delimitando as unidades

de contexto, ou seja, elementos que tratam sobre o mesmo tema dentro do respectivo material analisado.

Após a descrição do material, o pesquisador tem condições de fazer inferências sobre o mesmo (BARDIN, 1977).

O tópico seguinte descreve os procedimentos de análise dos dados.

3.4 PROCEDIMENTOS DE ANÁLISE DE DADOS

A análise de dados ocorreu primeiramente pela análise documental do concurso “Prêmio Selo Empresa Inclusiva”, tais documentos e informações foram disponibilizados pela Secretaria Municipal da Pessoa com Deficiência e do Idoso (SEPEDI), sendo analisado na própria secretaria juntamente com os responsáveis e técnicos do setor. A saber, sobre o conteúdo explorado: o regulamento do concurso, histórico, resultados e análise das fichas de inscrições referente às empresas que se inscreveram para participar das edições do ano de: 2016 2017 e de 2018.

A análise documental foi realizada visando obter informações desde primeira edição, com o objetivo de compreender o concurso por completo. Contudo, as informações e o comparativo proposto serão a respeito somente das edições do ano de 2016, 2017 e 2018, ressaltando ainda que, somente a edição do ano de **2018** teve o acompanhamento das principais etapas presencialmente pela pesquisadora, sendo apresentadas no decorrer deste capítulo.

Após o período de inscrições, ocorreram visitas in loco as empresas inscritas no concurso edição – 2018, com os profissionais da própria Secretaria (SEPEDI), com finalidade de encontros presenciais para orientação quanto ao: regulamento do concurso, capacitação e consultoria referente à acessibilidade e empregabilidade de pessoas com deficiência.

As respectivas empresas participantes da edição de **2018** tiveram o prazo de dois meses (após a realização das visitas in loco pelos representantes da Secretaria), para efetuar adequações e adaptações em seus estabelecimentos, a fim de obter uma melhor pontuação e uma melhor gestão quanto ao objetivo proposto de: ações promotoras de acessibilidade e empregabilidade que visam criar condições de inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho no Município de Caraguatatuba.

Sucessivamente ocorreram novas visitas in loco as empresas participantes com a comissão julgadora da Secretaria. As empresas foram avaliadas individualmente pela comissão, que inspecionou os requisitos quanto à acessibilidade e empregabilidade como assim apresenta o regulamento em anexo.

Este trabalho irá considerar apenas os itens que englobam a empregabilidade da PcD quanto ao mercado de trabalho no Município de Caraguatatuba, mediante ao concurso: prêmio “Selo Empresa Inclusiva” edições de 2016 a 2018, tendo como finalidade: empregabilidade, mercado de trabalho, contratação, tempo de serviço, condições de trabalho, número de pessoa com deficiência, variação de idade, capacitação referente a atividade e função profissional, equipe de trabalho e valorização, como assim engloba os tópicos do regulamento em anexo a este trabalho.

Foram realizadas também entrevistas com atores chave do processo, tanto servidores da própria Secretaria quanto PcD, ocorrendo presencialmente na própria SEPEDI, através de um roteiro pré-estruturado de perguntas baseadas nas teorias quando a: empregabilidade, pessoa com deficiência, inclusão, diversidade, empresa inclusiva, mercado de trabalho e a legislação.

Os quadros a seguir apresentam o roteiro das perguntas semiestruturado para nortear as entrevistas, que foram realizadas para os atores chave do processo: os funcionários do setor que cuidam a prêmio e as pessoas com deficiência, tendo como temas de abordagem como:

Quadro 15– Empregabilidade

Nº	QUESTÕES	TEMA
01	O que uma pessoa com deficiência precisa para conseguir um emprego e se manter no mercado de trabalho?	EMPREGABILIDADE (SILVA, 2016).
02	A empregabilidade está relacionada com igualdade de oportunidades de emprego ou com aptidão individual do trabalhador? Justifique sua resposta.	EMPREGABILIDADE (BARDUCHI et al., 2010)
03	A chance do trabalhador de recolocação no mercado de trabalho não depende somente de características e estratégias individuais. Você concorda? Por quê?	EMPREGABILIDADE (NÁDER & OLIVEIRA, 2007).
04	Como você avalia os problemas relacionados à contratação das pessoas com deficiência, diante do contexto atual do mercado de trabalho?	EMPREGABILIDADE E A PcD (STONE-ROMERO; STONE; LUJASZEWSKI, 2006 apud MOREIRA, 2011)

Fonte: elaborado pela autora (2019).

Quadro 16– Diversidade

Nº	QUESTÕES	TEMA
01	Para você, as empresas que investem em diversidade tendem a crescer mais rápido e se tornarem mais inovadoras?	DIVERSIDADE (BORTMAN, et al., 2015)
02	Como é possível gerenciar a diversidade dentro das organizações?	DIVERSIDADE (BORTMAN, et al., 2015)
03	Como a diversidade pode contribuir para a reflexão sobre estereótipos e preconceitos arraigados no contexto social e individual?	DIVERSIDADE (BARDUCHI, et al., 2010)
04	Como a diversidade nas empresas pode contribuir para prática eficiente no meio organizacional?	DIVERSIDADE (SARAIVA; IRIGARAY E FREIRAS, 2009 apud MOREIRA, 2011)
05	De que jeito a diversidade pode ajudar a melhorar uma organização?	DIVERSIDADE (BARDUCHI, et al, 2010)
06	Como a diversidade pode contribuir para a sobrevivência dos negócios?	DIVERSIDADE (BARDUCHI, et al, 2010)
07	Como a inserção de pessoas com deficiência pode proporcionar para as organizações uma base ampla e rica de experiência?	DIVERSIDADE (MILKOVICH; BOUDREAU, 2013).
08	Que tipo de mudanças pode ser potencializadas com a inserção da PcD nas empresas?	DIVERSIDADE (MOREIRA, 2011).

Fonte: elaborado pela autora (2019).

Quadro 17- Inclusão

Nº	QUESTÕES	TEMA
01	Para você o que é inclusão?	INCLUSÃO (BORTMAN, et. al, 2015)
02	Como, a inclusão pode aproximar as empresas das comunidades e da sociedade?	INCLUSÃO (BORTMAN, et. al, 2015)
03	Como a inclusão pode se tornar um aspecto primordial melhorar as condições de inserção no mercado de trabalho?	INCLUSÃO (DEFICIÊNCIA, 2014)
04	Compreender a inclusão faz-se necessário entende-la a partir das minorias? Ou não?	INCLUSÃO (BORTMAN, et. al, 2015)

Fonte: elaborado pela autora (2019).

Quadro 18- Mercado de trabalho

Nº	QUESTÕES	TEMA
01	Como o mercado de trabalho está aderindo a inserção da pessoa com deficiência atualmente?	MERCADO DE TRABALHO (MILKOVICH & BOUDREAU, 2013)
02	As empresas do município enfrentam dificuldades para contratar PcD? Quais os principais motivos?	MERCADO DE TRABALHO (MILKOVICH & BOUDREAU, 2013)

03	Em sua opinião, quais são as dificuldades do atual panorama do mercado de trabalho brasileiro?	MERCADO DE TRABALHO (DRUMOND, 2002 apud MOREIRA, 2011).
04	Como você analisa mercado de trabalho de Caraguatatuba para a pessoas com deficiência?	MERCADO DE TRABALHO (MOREIRA, 2010).

Fonte: elaborado pela autora (2019).

Quadro 19– Legislação

Nº	QUESTÕES	TEMA
01	Como a legislação pode ajudar na inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho?	LEGISLAÇÃO
02	A lei de cotas é o principal meio de inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho?	LEGISLAÇÃO
03	Em sua opinião, quais são as dificuldades do atual panorama legislativo do Brasil?	LEGISLAÇÃO
04	Para você, a lei de cotas é eficiente? Ela é suficiente?	LEGISLAÇÃO
05	Sem as legislações vigentes a inserção da pessoa com deficiência estaria prejudicada? Justifique sua resposta.	LEGISLAÇÃO

Fonte: elaborado pela autora (2019).

No capítulo a seguir serão apresentadas a análise e discussão dos respectivos dados que englobam este estudo.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS

Neste capítulo serão apresentadas a análise e discussão dos dados a respeito do objeto de estudo deste trabalho: as edições do concurso referente aos anos de 2016, 2017 e 2018 do Prêmio Selo Empresa Inclusiva, anexo 1.

Considerando-se o conteúdo da análise documental referente ao processo que engloba as edições selecionados do concurso Prêmio Selo inclusiva do ano de 2016, 2017 e 2018, tendo como ponto central a tabela de avaliação correspondente ao anexo 3 do regulamento do concurso em anexo a este trabalho, foram criadas 3 etapas de análise, a saber:

- Técnica documental panorama das ações de empregabilidade e acessibilidade das empresas inscritas no concurso por edição (item 4.1.1)
- Técnica de observação do acompanhamento presencial das principais etapas do concurso Prêmio Selo empresa Inclusiva referente a edição de 2018 (item 4.2)
- Entrevistas acerca das condições de inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho no município Caraguatatuba-SP, diante dos principais eixos contidos neste trabalho, que são: empregabilidade, diversidade, inclusão, mercado de Trabalho, legislação e acessibilidade (item 4.3).

Primeiramente será feita a descrição do concurso prêmio “Selo Empresa Inclusiva”, em seguida serão apresentados os dados obtidos através da análise documental das edições selecionadas. Posteriormente serão apresentadas as informações a respeito das entrevistas realizadas com atores chave do processo do concurso e pessoas com deficiências, apresentando as suas percepções, conhecimentos, informações e experiências sobre as condições de inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Caraguatatuba-SP. As entrevistas terão por base as perguntas e tópicos selecionados do roteiro pré-estruturado apresentado no capítulo anterior, sendo: empregabilidade, diversidade, inclusão, mercado de trabalho e legislação.

4.1 DESCRIÇÃO

“O concurso prêmio Selo Empresa Inclusiva teve seu início no ano de 2014, sendo regulamentado através da Lei Municipal nº 2.158, de 25 de abril de 2014, que institui o “Selo Empresa Inclusiva” no Município de Caraguatatuba, e dá outras providências”, conforme apresenta o seu Art. 1º:

Fica instituído o “selo empresa inclusiva” de Caraguatatuba, de reconhecimento ao mérito das iniciativas empresariais privadas que favoreçam adequações de seus estabelecimentos, tornando-os acessíveis e/ou que possibilite a empregabilidade de pessoa com deficiência e de idosos (CARAGUATATUBA, 2014).

O prêmio parte do princípio de buscar ações e reconhecer iniciativas por parte das empresas da região, que contribuam para a garantia dos direitos da pessoa com deficiência e do idoso ao mercado de trabalho, contribuindo com acesso e condição de ingressar no mercado de trabalho formal em Caraguatatuba.

Podem participar do prêmio empresas privadas com registro de CNPJ no município de Caraguatatuba, que se enquadrem nas seguintes categorias que englobam o concurso: comércio e serviços.

As empresas precisam ter como requisitos para participarem do concurso: a apresentação do nome completo da empresa, a identificação do nome fantasia, identificação do porte da empresa, conforme o quadro 15:

Quadro 20– Classificação das empresas

Porte da Empresa	Comércio / Serviço
Microempresa (ME)	Até 9 funcionários
Empresa de Pequeno Porte (EPP)	De 10 a 49 funcionários
Empresa de Médio Porte	De 50 a 99 funcionários
Empresa de Grande Porte	De 100 ou mais funcionários

Fonte: SEBRAE (2013).

As empresas participantes precisam apresentar também, o nome completo do responsável legal, endereço e endereço eletrônico (email), razão social e CNPJ, além de alvará de funcionamento em regularidade. Sendo que o descumprimento dos requisitos acarretará a exclusão automática, assim como menos que dois inscritos por categoria, ressaltando ainda que o caso de não regularidade do alvará de funcionamento durante a fase de inscrição terá um prazo estipulado de até 10

dias para apresentar os documentos pendentes, sob pena de desclassificação (SEPEDI, 2018).

O Selo empresa inclusiva e sua premiação consiste no recebimento de: Troféu, chancela oficial do selo que poderá ser utilizado em veiculações publicitárias pelo período de um ano e a premiação monetária para o primeiro colocado em cada porte, conforme regulamentado em Lei.

Ao que se refere à sua organização, o concurso dispõe de uma comissão organizadora estabelecida na Secretaria da Pessoa com Deficiência e do Idoso - SEPEDI por 03 (três) representantes, que norteiam a competição.

As inscrições do concurso são realizadas na própria SEPEDI, sendo de responsabilidade do representante da empresa interessada o preenchimento integral da ficha de inscrição, estando sob pena de desclassificação aqueles que não apresentarem informações verdadeiras.

Após o período de inscrição é proposto às empresas participantes encontros presenciais para orientações a respeito do regulamento do concurso e capacitação dos 2 principais requisitos: acessibilidade e a empregabilidade de pessoas com deficiência e idosos. Os encontros são realizados por uma equipe de profissionais da própria Secretaria e parceiros.

As empresas tem um período de 2 meses, a contar a partir do primeiro encontro de orientação, para efetuarem possíveis adequações e adaptações em seus estabelecimentos, com o objetivo de atingir uma melhor pontuação.

A avaliação dos inscritos ocorre diante de etapas, sendo:

- 1.** A comissão julgadora avaliará as empresas inscritas no concurso através de visitas in loco.
- 2.** As empresas participantes serão avaliadas individualmente pela comissão julgadora, que analisará todos os itens dos quesitos de acessibilidade e empregabilidade, em que serão destrinchados no decorrer deste trabalho.
- 3.** A avaliação terá como critério a pontuação adquirida em cada categoria, sendo 50 pontos para “acessibilidade” e 50 pontos para “empregabilidade”.

Os itens a serem avaliados em cada categoria são:

I – EMPREGABILIDADE: contratação e tempo de serviço; condições de trabalho; número de pessoa com deficiência/idoso; tipos e graus de deficiência; variação de idade; capacitação referente a atividade e função profissional; sensibilização com a equipe de trabalho; valorização.

II – ACESSIBILIDADE: Atendimento Prioritário; Estacionamento ou área de embarque e desembarque; Calçada e entrada do estabelecimento; Circulação; Ambientes; Mobiliário interno; Sanitários; Sistema de comunicação e sinalização; Tecnologia Assistiva empregada.

As empresas deverão comprovar o porte e o item de contratação e tempo de serviço, podendo ser através de livro de registro e GPS por exemplo

O quadro 21 a seguir apresentam as empresas ganhadoras, desde primeira edição, sendo:

Quadro 21– Empresas vencedoras do concurso por edição

GANHADORES DO CONCURSO				
2014	2015	2016	2017	2018
Quiosque do Coco Verde e Frutos do Mar (M.E.)	Pharmadinâmica Farmácia de Manipulação (M.E.)	Laboratório Eras (M.E.)	Quiosque Balaio Caiçara (M.E.)	Restaurante Fornoalha Grill (P.P)
Restaurante Fornoalha Grill (P.P)	Pousada Port Luis (P.P)	Restaurant e Tapera Branca (P.P)	Instituto Educacional e Cultural Paidéia (P.P)	Kiskonofre (P.P).
Serramar Parque Shopping (G.P)	Centro Universitário Módulo (G.P)		Serramar Parque Shopping (G.P)	Centro Universitário Módulo (G.P)

Fonte: elaborado pela autora; SEPEDI (2019).

4.1.1 CARACTERÍSTICAS GERAIS

Para o presente trabalho foram consideradas as edições do concurso prêmio “Selo Empresa Inclusiva” dos anos de 2016, 2017 e 2018, sendo que na edição de **2018** a pesquisadora teve a oportunidade de acompanhar algumas visitas às empresas e outras etapas que englobam o processo de avaliação do concurso presencialmente.

A seguir serão apresentados os dados obtidos diante da análise documental de cada edição correspondente.

A análise documental ocorreu na própria secretaria SEPEDI, juntamente com os atores chave do setor que gerenciam o concurso prêmio Selo Empresa Inclusiva. Contudo, foram selecionados os três últimos anos de edição do concurso, visando obter um panorama sobre os reflexos deste, diante das condições de inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho regional, relacionando as informações obtidas com os principais temas que englobam este trabalho.

Como passo inicial a pesquisadora esteve presencialmente na Secretaria da Pessoa com Deficiência e do Idoso - SEPEDI, munida de ofício e autorização concedente de acesso aos dados e informações sobre o prêmio, diante disto, analisou todos os processos do concurso desde da edição de 2014 até o ano de 2018, lendo ficha por ficha e contabilizando novamente todo o processo físico do arquivo do concurso, ficando assim como critério da pesquisadora a seleção das edições de 2016, 2017 e 2018.

Os processos documentais das edições selecionados foram analisados um por um, desde do processo de regulamento, ficha de inscrição e ficha avaliação, visando obter uma melhor precisão e realidade diante dos dados ali expostos.

A Tabela 02 apresenta o panorama geral das empresas inscritas no concurso nas edições de 2016, 2017 e 2018:

Tabela 2 - Características das empresas inscritas no concurso por edição

Edições	2016	2017	2018
Nº empresas inscritas	37	21	20
CATEGORIA			
Comércio	13	10	8
Serviços	24	11	12
PORTE			
Microempresa	23	9	11
Pequeno-Porte	13	10	7
Médio-Porte	-	1	-
Grande-Porte	1	1	2
DESCLASSIFICADAS			
Não apresentou documentação	1	1	1
DESISTÊNCIAS			
Outros	0	0	2

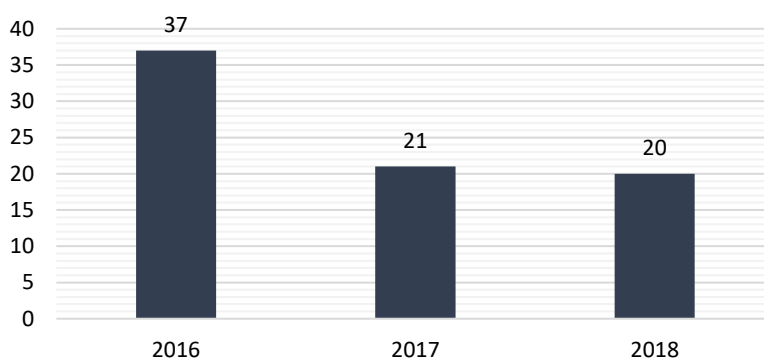
Fonte: adaptado pela autora, SEPEDI (2019).

A respeito das edições de 2016, 2017 e 2018 do concurso, pode-se observar

que em ambos os anos a categoria que mais se destacou no concurso foi a de serviços, caracterizada também em maior quantidade as microempresas da região, contendo em cada edição apenas uma empresa desclassificada por não apresentar documentações suficientes, e em 2018 duas desistências. Pode-se observar através da Tabela 02, a falta de engajamento das empresas de Caragatatuba-SP sobre as ações que as mesma podem fazer para maximizar as condições de inserção da PcD no mercado de trabalho regional.

Diante dos dados expostos na tabela 02, nota-se uma queda de inscritos de 2016 a 2017 e uma estabilidade entre o ano de 2017 e 2018 como apresenta o gráfico 04:

Gráfico 4– Evolução da quantidade de empresas inscritas



Fonte: elaborado pela autora (2019).

Como apresenta o Gráfico 04, houve uma queda no número de empresas inscritas no programa de iniciativa de inserção da pessoa com deficiência ao mercado de trabalho, principalmente em relação ao ano de 2017, ressaltando que tais inscrições são realizadas por meio de demanda espontânea, mostrando o falta engajamento por parte dos empresários e comerciantes locais diante da realização de ações que englobe melhores condições de trabalho e inclusão no meio organizacional, o que maximiza a dificuldade de inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho no município e a maneira como a mesma ocorre na região.

4.1.2 Panorama das ações de empregabilidade e acessibilidade das empresas inscritas no concurso por edição:

Como parte do estudo da análise documental do processo interno do concurso Prêmio Selo Empresa Inclusiva, das edições de 2016, 2017 e 2018, serão apresentados os dados obtidos conforme o Anexo 3 do regulamento do respectivo concurso (vide apêndice A), que dispõe de uma **tabela de avaliação**, contendo os itens que englobam o quesito de **Empregabilidade**, sendo: contratação, tempo de serviço, condições de trabalho, número de pessoas com deficiência/idoso, tipos e graus de deficiência, variação de idade, capacitação referente a atividade e função profissional, sensibilização com a equipe de trabalho e valorização. Ressaltando que foi desconsiderado pela autora o item: variação de idade de idosos, por não englobar os objetivos do trabalho.

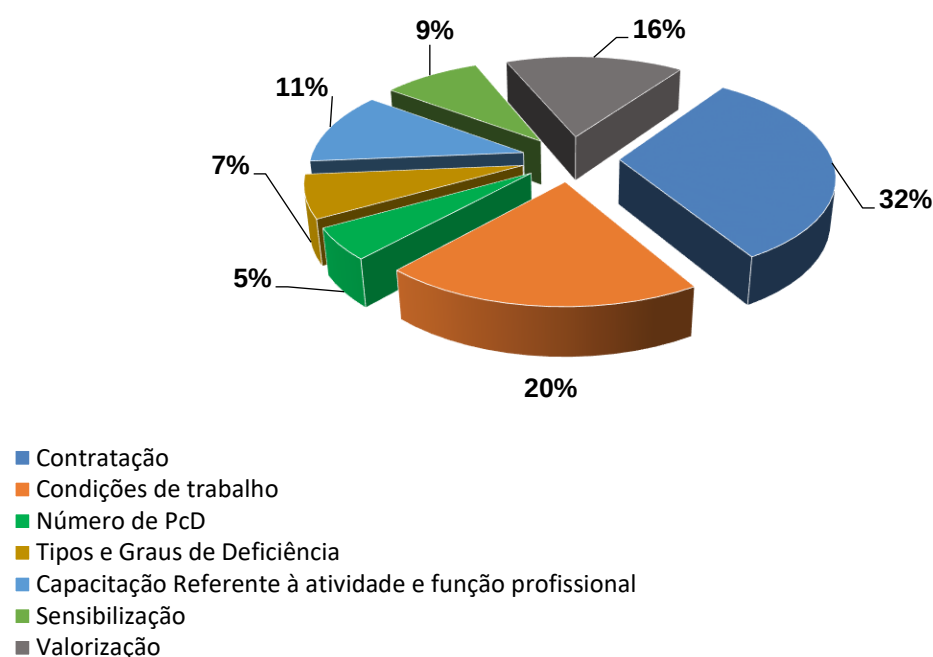
Cada item contém uma pontuação máxima e a pontuação recebida, conforme apresenta o regulamento em Apêndice A, a este trabalho.

- **Edição 2016 – Concurso Prêmio Selo Empresa Inclusiva**

Em 2016 pode-se observar que os itens que envolvem o quesito **Empregabilidade** apresentaram índices percentuais significativos com base na pontuação recebida, conforme apresenta os dados reais das tabelas de avaliação em Apêndice A, deste trabalho.

Diante do total de empresas inscritas no concurso, em relação às iniciativas e condições de inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho formal em Caraguatatuba, podê-se obter os seguintes dados percentuais, como apresenta o gráfico 05:

Gráfico 5 - Percentual quesito empregabilidade - Edição 2016



Fonte: elaborado pela autora (2019).

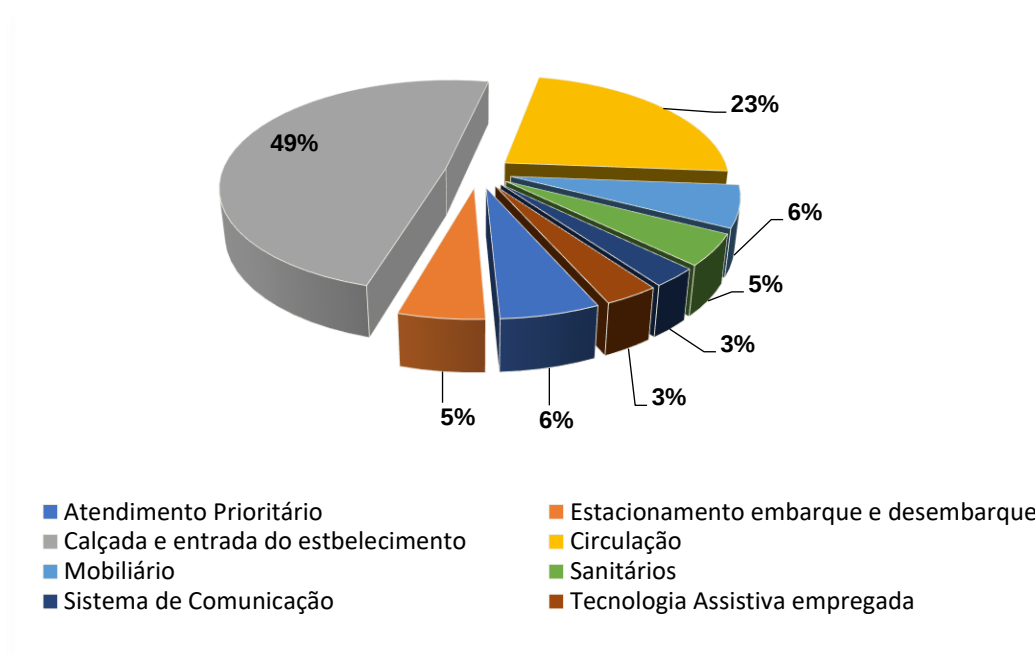
O item que obteve o maior percentual com base na somatória geral realizada por categoria em relação às empresas inscritas na edição do ano de 2016, conforme apresentam os dados obtidos na tabela constante no apêndice A, foi o item: **Contratação**, com um percentual de 32%.

Apresentando que as empresas da região dispõem de conhecimentos e informações em maior incidência a respeito dos meios de contratação e tempo de contrato. E em todas as categorias, a que apresentou uma maior pontuação neste item do quesito empregabilidade, foram as microempresas da região.

A respeito do quesito de **acessibilidade** as empresas inscritas na edição de 2016 obtiveram índices de pontuação maior em relação ao quesito de empregabilidade, como apresenta a tabela de acessibilidade vide apêndice A, a este trabalho.

Os critérios que englobam o quesito da acessibilidade que obtiveram uma maior pontuação foram referentes a: calçada e entrada do estabelecimento com 49% e circulação com 23%, como apresenta o gráfico 06:

Gráfico 6 - Percentual quesito acessibilidade – Edição 2016



Fonte: elaborado pela autora (2019).

As empresas participantes da edição de 2016 do concurso, praticavam mais ações de acessibilidade do que de empregabilidade a respeito das condições de inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Apresentando que as empresas do município tendem a realizar mais ações arquitetônicas do que ações que promovam a inserção da pessoa com deficiência no aspecto profissional.

• Edição 2017 – Concurso Prêmio Selo Empresa Inclusiva

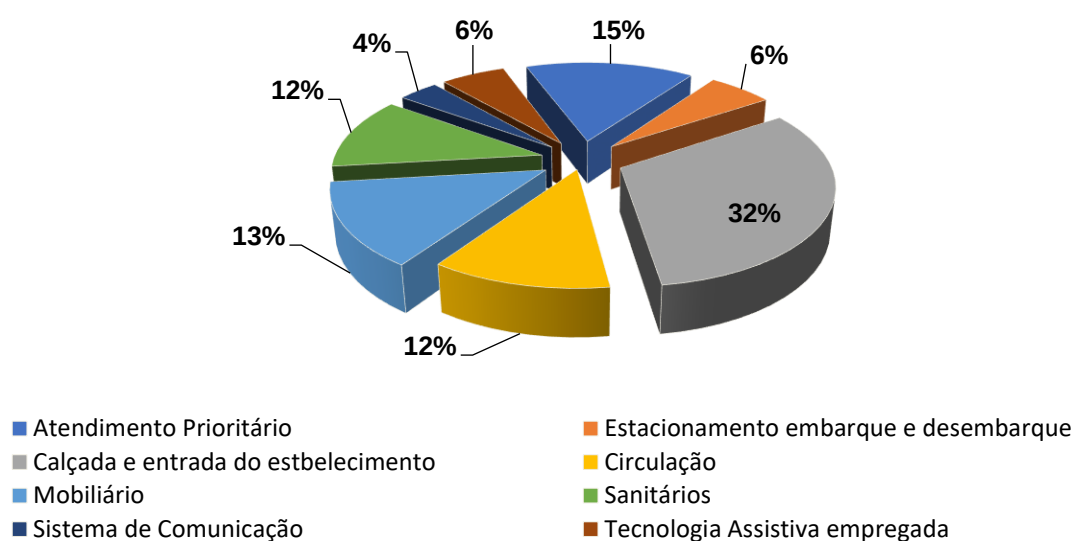
No ano de 2017 pode-se observar que os itens que envolvem o quesito **Empregabilidade** apresentaram índices totalmente negativos, não obtendo nenhuma pontuação, conforme apresenta a tabela a respeito da edição do ano de 2017 (apêndice A) a este trabalho. Concluindo que não foram identificados nas empresas inscritas do ano de 2017, nenhum quesito de iniciativa ou ação por parte das empresas participantes do concurso com objetivo de contribuir para melhores condições de inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho formal da região, refletindo drasticamente na contratação formal desses indivíduos.

Diante do resultado de tal cenário, as empresas participantes da edição de 2017 foram classificadas somente com a pontuação do quesito **acessibilidade**, que, mais uma vez, obteve uma maior pontuação em relação ao quesito

empregabilidade.

Os critérios que englobam o quesito da acessibilidade que obtiveram uma maior pontuação na edição do ano de 2017 foi referente: calçada e entrada do estabelecimento com 32%, atendimento prioritário 15% e mobiliário com 13%, como apresenta o gráfico 07:

Gráfico 7 – Percentual quesito acessibilidade – Edição 2017



Fonte: elaborado pela autora (2019).

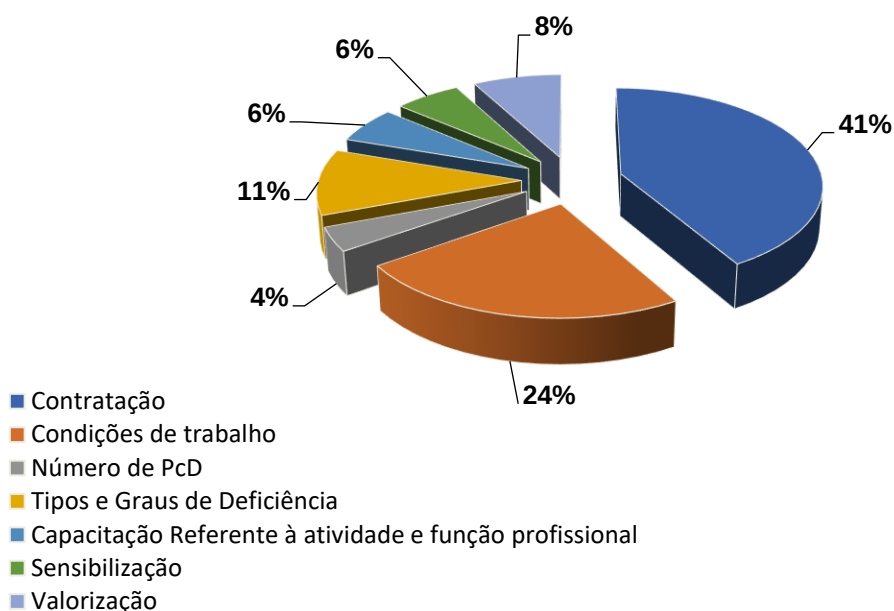
As empresas participantes da edição de 2017 do concurso praticam mais ações de acessibilidade do que de empregabilidade a respeito das condições de inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Caraguatatuba. Apresentando que as empresas do município tendem a realizar mais ações arquitetônicas do que ações que promovam a inserção da pessoa com deficiência no aspecto profissional de fato. Contudo, nota-se que as empresas inscritas na edição de 2017 estão mais propensas a adaptações e melhorias quanto ao atendimento prioritário e mobiliário, diferente dos itens que obtiveram um maior percentual na edição de 2016.

- **Edição 2018 – Concurso Prêmio Selo Empresa Inclusiva**

A respeito da edição de 2018, os itens que envolvem os quesitos **Empregabilidade** e **Acessibilidade**, apresentaram índices significativos com base na pontuação recebida, correlacionando com o panorama da edição de 2016, diante

das ações realizadas pelas empresas inscritas no concurso sobre as condições de inserção da PcD no mercado de trabalho da região, como apresenta o gráfico 08:

Gráfico 8 - Percentual quesito empregabilidade – Edição 2018



Fonte: elaborado pela autora (2019).

O item que obteve o maior percentual de 32% com base na somatória geral da pontuação obtida por categoria em 2016 se relaciona com o item que obteve a maior pontuação em 2018, a: **contratação**, com um percentual de 41% em 2018, permitindo concluir que as empresas inscritas em ambos os anos estão voltadas a criar condições referente as modalidades de contratação, e também sendo o item que os empresários mais dispõe de informações e conhecimento. Tendo em vista que houve um crescimento a respeito do item de iniciativas por parte das empresas de 9% comparada aos resultados diante do panorama que engloba as edições.

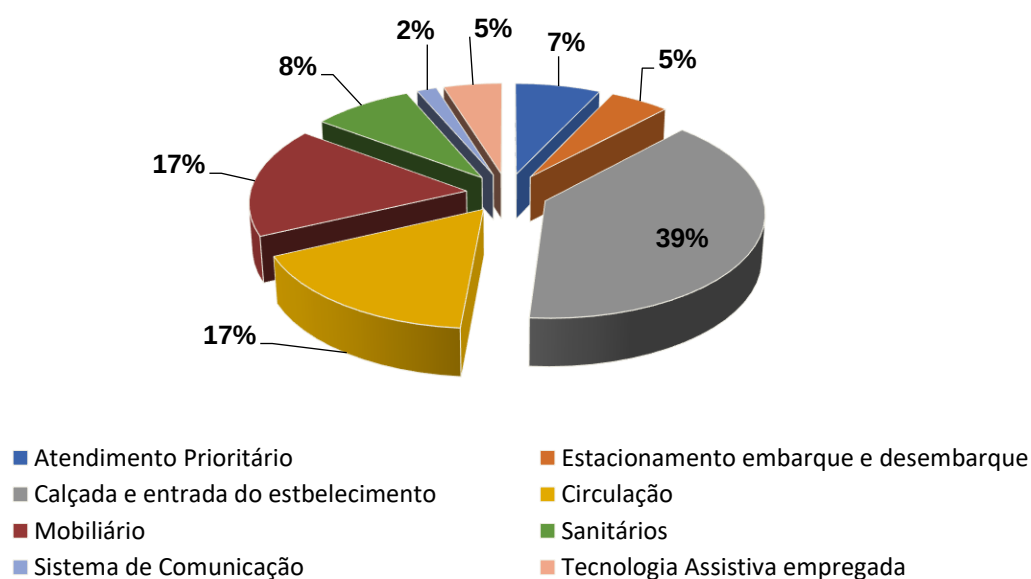
Pois, mesmo dispondo de uma redução no número de empresas participantes no concurso em 2018, as empresas inscritas nesta edição apresentam um maior comprometimento diante dos cuidados que devem ser tomados ao se contratar uma pessoa com deficiência demonstrando índices de compromisso e ciência sobre a inclusão de forma responsável.

O segundo item, que obteve um percentual considerável de 24%, foi a respeito das condições de trabalho. Cabe dizer que, na edição de 2018 do concurso, as empresas inscritas estavam mais suscetíveis a criar iniciativas que oferecessem

melhores condições de trabalho em suas empresas para a pessoa com deficiência. Assim, o terceiro item que obteve um percentual considerável foi o tipo e graus de deficiência, com 11%, tendo como contraste a percepção dos empresários e comerciantes da região, sobre conhecimentos e iniciativas de contratação de PcD com deficiência, indo na contramão dos resultados obtidos em 2017 e 2016, direcionado para a oportunidade e melhores condições da inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho formal da região.

A respeito do quesito de **acessibilidade** as empresas inscritas na edição de 2018 obtiveram índices melhores de pontuação em relação ao quesito de empregabilidade, como apresenta a tabela de acessibilidade em apêndice A, a este trabalho, em que diante dos dados coletados, pôde-se obter o seguinte percentual conforme apresenta o gráfico 09:

Gráfico 9 - Percentual quesito acessibilidade – Edição 2018



Fonte: elaborado pela autora (2019).

As empresas participantes da edição de 2018 do concurso, praticam mais ações de acessibilidade do que de empregabilidade. Considerando-se, mais uma vez, que as empresas do município tendem a realizar mais ações arquitetônicas do que ações que promovam a inserção da pessoa com deficiência no aspecto profissional, obtendo em maior percentual o item: calçada e entrada do estabelecimento com 39%. Tal resultado pode ser relacionado com os mesmos itens que englobaram o aspecto acessibilidade das edições de 2016 e 2017 diante do

panorama total das edições em análise.

Com base nos respectivos dados e informações analisadas, o prêmio “Selo Empresa Inclusiva” tende a auxiliar as empresas da região sobre adequações e condições que maximize a inserção da pessoa com deficiência no mercado e trabalho. Pois, segundo Ethos (2002) o ato de contratar uma pessoa com deficiência vai muito além do preenchimento de uma vaga, mas também de proporcionar e assegurar condições de direitos e possibilidades para que as mesmas possam desenvolver e reconhecer seus próprios talentos e habilidades, contribuindo de forma positiva com o objetivo estabelecido da empresa que a contrata.

É necessário que a empresa se prepare para receber as PcDs, sendo que tal ação deve ser precisamente discutida e muito bem planejada, a fim de que a iniciativa seja bem-sucedida (BORTMAN et al, 2015, p.58).

Contudo, além das empresas, políticas públicas vêm cada dia mais incorporando novos conceitos sobre a inclusão e capacitação para as pessoas com deficiência no mercado de trabalho, com objetivo de estimular a criação de projetos e parcerias com entidades especializadas para capacitação, formação e inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho (ETHOS, 2002).

Segundo Ethos (2002), ações que tenham como objetivo aumentar as condições de inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, estimular as empresas a diversificarem seus meios de contratação focando na capacidade da pessoa e não no tipo de deficiência que ela tem, são estratégias importantes de criar uma realidade social inclusiva.

4.2 Técnica de Observação - Descrição do acompanhamento presencial das principais etapas do concurso Prêmio Selo empresa Inclusiva - Edição de 2018.

No ano de 2018 aconteceu a quinta edição do concurso prêmio “Selo Empresa Inclusiva”, em que a pesquisadora teve a oportunidade de presenciar as principais etapas que englobam o processo do concurso pessoalmente.

No mês de setembro de 2018, foram realizadas pela comissão de avaliação da SEPEDI as visitas in loco às empresas inscritas na edição de 2018, sendo 20 empresas inscritas no total. Deste total, a pesquisadora teve a oportunidade de ir em 7 empresas presenciar a avaliação a respeito do quesito de empregabilidade e

acessibilidade.

O quadro 22 apresenta a característica das 7 empresas visitas pela autora, sendo:

Quadro 22 - Características das empresas visitadas na edição 2018

EMPRESA (Área de atuação)	PORTE	CATEGORIA
1 - QUIOSQUE	MICROEMPRESA	SERVIÇO
2 - HOTEL/POUSADA	MICROEMPRESA	SERVIÇO
3 - EDUCAÇÃO	MICROEMPRESA	SERVIÇO
4 - ACADEMIA	MICROEMPRESA	SERVIÇO
5 - FARMÁCIA E DROGARIA	MICROEMPRESA	COMÉRCIO
6 - DOCERIA	MICROEMPRESA	COMÉRCIO
7 - SEGURANÇA	GRANDE PORTE	SERVIÇO

Fonte: elaborado pela autora baseado em SEPEDI (2019).

Durante o período de visitas, pôde-se perceber que as empresas foram receptivas com os representantes da Secretaria e com a pesquisadora. Destaca-se que o objetivo da visita foi a orientação aos participantes quanto ao regulamento, capacitação e consultoria referente a empregabilidade e acessibilidade.

As visitas foram realizadas em dois dias sendo divididas em dois períodos: manhã e tarde, e foram efetuadas na sequência que apresenta o quadro 23.

Durante a realização da primeira visita na empresa 01, pôde-se analisar que o empresário tem aptidão na gestão de seus negócios e possui uma perspectiva moderna, que condiz com o que engloba a teoria a respeito da inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho formal, como exposto no referencial teórico deste trabalho. O quiosque que fica na região norte do município, dispõe de requisitos de acessibilidade e empregabilidade e possui em seu quadro de funcionários uma pessoa com deficiência.

A segunda visita foi a uma pousada da região, em que somente o quesito de acessibilidade foi avaliado, pois a proprietária da empresa não pode estar presente, sendo assim reagendada a visita para a aplicação dos itens do quesito empregabilidade em um outro momento.

Posteriormente foi realizada visita a empresa 3, que assim como a empresa 2, a proprietária não pode estar presente para a realização da consultoria no quesito de empregabilidade, sendo somente possível avaliar os quesitos de acessibilidade. Destaca-se que a empresa já tinha os principais requisitos do item de acessibilidade em seu estabelecimento, para as pessoas com deficiência.

Ao avaliar a empresa 4, pode-se observar que a empresa não possui os principais itens que englobam o quesito empregabilidade e acessibilidade para a pessoa com deficiência, sendo que a mesma teria que fazer várias adaptações em seu ambiente como um todo. O proprietário apresentou um conhecimento raso sobre a inserção da pessoa com deficiência referente ao aspecto profissional, diante de algumas indagações feitas pelos representantes da SEPEDI sobre o regulamento da competição. Contudo, o responsável pela empresa mostrou interesse pelas iniciativas e comprometeu-se a efetuar adequações em seus estabelecimentos durante o período estipulado pela comissão de avaliação (2 meses).

As empresas 5 e 6 foram visitadas no segundo dia, durante o período da manhã, pois as empresas se encontravam em região oposta do município, levando mais tempo e deslocamento dos representantes da Secretaria e da própria pesquisadora.

Os representantes pelas empresas citadas acima (5 e 6), também apresentaram um conhecimento raso e muito vago sobre a empregabilidade da pessoa com deficiência, mas aparentarão ter interesse em obter mais conhecimentos e informações a fim dar continuidade no concurso. O que chamou a atenção também foi o fato do proprietário da empresa 5 ser uma pessoa considerada idosa, mas engajada em ações que modernizam seu negócio e o diversifique de alguma forma aparentando estar atenta nas exigências e mudanças que vem acontecendo no mercado de trabalho.

A empresa 6, é uma empresa bem estrutura e consolidada em Caraguatatuba e no Brasil como um todo, tendo uma perspectiva de negócio profunda e precisa, apresentando conhecimento precisos sobre os quesitos de empregabilidade e acessibilidade quanto à pessoa com deficiência, porém, a mesma não possui nenhum funcionário deficiente.

A última empresa a ser visitada foi a empresa 7, que dispõe de serviços segurança/zeladoria na região. A empresa efetuou a sua inscrição para o concurso, contudo, os representantes da comissão de avaliação foram até a empresa com a pesquisadora para orientação do regulamento, para confirmação do endereço eletrônico (pois os representantes não conseguiram obter a informação pelo telefone) e para avaliar os quesitos que englobam os dois principais aspectos que regem o concurso.

Contudo, a empresa, em um primeiro momento não quis atender os representantes da SEPEDI, informando-os apenas através do interfone da empresa. Posteriormente veio uma representante do setor de Recursos Humanos da empresa, que os recebeu na recepção que fica na parte interna do estabelecimento. Em seguida foram apresentadas as instruções sobre as próxima fase do concurso (que já é apresentada ao representante da empresa no ato da inscrição), que engloba a visitas no estabelecimento, mas a representante de forma ríspida notificou que a empresa não estaria mais interessada em participar do concurso, tendo em vista que a mesma alegou ter assuntos que tomavam o tempo do setor, e que não teriam disponibilidades de confirmar as informações da inscrição e nem em dar continuidade as etapas do concurso, optando pela desistência do concurso.

Em uma percepção geral das sete empresas visitadas, pôde-se perceber que as empresas mostram interesse diante do tema que engloba este trabalho, contudo obtém certa resistência quanto a prática de ações que geram melhores condições de inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho formal no município, sendo que as mesmas aplicam as ações tanto de empregabilidade e acessibilidade da maneira que lhe é mais conveniente, menos trabalhosa e onerosa para seus negócios.

4.3 Técnica Entrevistas

Criou-se um roteiro semiestruturado com base no referencial teórico deste estudo, com objetivo de direcionar os assuntos abordados de forma mais precisa e concisa aos entrevistados, referente aos temas: empregabilidade, diversidade, inclusão, mercado de trabalho e legislação.

Os dados qualitativos (falas dos sujeitos nas entrevistas individuais), foram coletados durante as entrevistas através de registro escrito e gravado pela pesquisadora. As entrevistas foram feitas presencialmente e individualmente, com alguns atores chaves da equipe que coordena o processo do concurso Prêmio Selo empresa Inclusiva, sendo realizada na própria Secretaria – SEPEDI.

Foram feitas também entrevistas presenciais com pessoas com deficiência, a fim de analisar a percepção tanto dos profissionais que participam do concurso como de pessoas com deficiência, sobre os principais aspectos que englobam as

condições de inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho de Caraguatatuba.

As entrevistas foram realizadas em dias alternados conforme a disponibilidade de cada entrevistado (sendo o mesmo avisado com antecedência), com hora e datas marcadas.

Os assuntos foram abordados de forma pré-estruturada, ou seja, iniciando a entrevista com uma pergunta que engloba o roteiro, com base em cada tema abordado, porém, dando abertura para que o entrevistado se sentisse a vontade de expor sua opinião, conhecimento e experiência a fim de enriquecer o diálogo.

Posteriormente, serão apresentadas as percepções dos entrevistados a respeito dos principais temas que englobam este estudo, sendo: empregabilidade, diversidade, inclusão, mercado de trabalho, legislação e acessibilidade.

4.3.1 Empregabilidade

A entrevistada 01 é uma pessoa com deficiência motora, mulher, servidora pública, de 52 anos, ensino superior completo e trabalha a mais de 3 anos com empregabilidade da pessoa com deficiência diante na inserção formal no mercado de trabalho no município de Caraguatatuba – SP.

Quando questionada sobre o aspecto da sua função prática na secretaria, a respeito da mediação com as empresas sobre empregabilidade e condições de inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho da região, a mesma disse:

Eu capto os currículos, coloco no sistema. Temos um banco de dados. Hoje temos em média uns 200 currículos, são bastante já [SIC] né, e ligo nas empresas que eu já tenho contato, vejo se tem vaga, ou as vezes quando a própria empresa procura a SEPEDI, e a gente já faz esse meio, essa mobilidade com a empresa, esse intercâmbio, digamos assim, eu envio os currículos e eles fazem a seleção, eles mandam o perfil da vaga para mim, para ver se condiz com o perfil do candidato que eu tenho, para alinhar um pouco, e eu já separo esses currículos e envio para empresa [...] (ENTREVISTADA 01, 2019).

Quando questionada pela pesquisadora quanto a escolaridade das pessoas com deficiência que procuram a secretaria, a entrevista 01 complementou que:

A maioria tem, salvo em alguns casos como na deficiência intelectual [SIC] né, as deficiências mentais, que acabam parando ali no meio do caminho, mais a maioria, tem, alguns até faculdade e pós [...] (ENTREVISTADA 01, 2019).

Visando obter maiores informações a respeito do processo de empregabilidade, a pesquisadora perguntou para entrevistada 01 quanto a demanda que busca a vaga emprego e como acontece o processo de divulgação, a participante contribuiu que: “A gente divulga no site da prefeitura, no PAT, mas existe uma demanda espontânea também, as vezes as pessoas acabam comentando umas com as outras [...]” (ENTREVISTADA 01, 2019).

A pesquisadora procurou saber quanto a mediação que ocorre na Secretaria quanto a empregabilidade e a relação com as empresas, e a entrevistada 01, acrescentou:

Sim, até as empresas as próprias empresas que contratam, quando ela tem as filiais elas acabam ligando uma para outras e falando que tem essa empregabilidade aqui, esse processo, e eles acabam vindo buscar esse processo (ENTREVISTADA 01, 2019).

No entanto, o preceito citado pela entrevistada 01, sobre o perfil de candidatos que as empresas já pré-estabelecem para a contratação de PcD chama a atenção. Esse relato remete ao conceito de Stone-Romero; Stone; Lujaskewski (2006) *apud* MOREIRA (2011) sobre estereótipos e estigmas pré-estabelecido, que dificultam a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho e de obter uma experiência profissional, delimitando apenas por características físicas.

Quanto ao item 02 que engloba o roteiro semiestruturado do tema, sobre a empregabilidade estar relacionada com a oportunidade de emprego ou aptidão individual, os três entrevistados concordaram com os aspectos abordados por Barduchi et al., (2010) a aptidão individual. A entrevistada 01 relata que:

Sim, sem discussão, sim é preciso estudar estar atualizado se inovar, isso não é só a pessoa com deficiência não, todo mundo né, mais para pessoa com deficiência mais ainda né, é muito cobrado, já existe uma barreira e se a pessoa não tem o conhecimento, melhor, não tem um estudo melhor, então ela vai ficar sempre pra trás, então é assim sempre que vem alguém aqui (PcD) eu aconselho, volte a estudar, faça uma faculdade, faça curso técnico, porque eu sei o quanto isso é importante para cada um deles (ENTREVISTADA 01, 2019).

O entrevistado 02 é uma pessoa com deficiência motora, homem, de 26 anos, atleta e estudante de curso técnico, e quando questionado sobre o aspecto da empregabilidade, em concordância com a entrevistada 01 o mesmo acrescenta:

“Aptidão individual, mas que consiga trabalhar, cada um tem que conseguir trabalhar de uma forma que seja adequada pra ele né, porque assim a minha deficiência, não é igual a de todo mundo entendeu, tem limitações, então ter que escolher uma coisa adequada pra mim fazer (ENTREVISTADO 02, 2019).

O entrevistado 03 é uma pessoa com deficiência motora, homem, de 33 anos, ensino superior completo e trabalha em duas empresas, e também relaciona o aspecto da empregabilidade com a aptidão individual, dizendo que:

É precisa, procurar algo pra você, sempre, e também ter aptidão por aquilo que você gosta de fazer, não é uma coisa que você vai ter a obrigação de fazer, porque assim eu me formei em uma área e não atuei nessa área, que é sistema de informação, não atuei, mais não deixei de correr atrás de outras oportunidades que foram surgindo e até hoje estou aí (ENTREVISTADO 03, 2019).

O relato do entrevistado 03 se relaciona também com o conceito de Snell e Bohlander (2011), no qual apresentam que a empregabilidade nos dias atuais está relacionada diretamente com a igualdade de oportunidade de emprego, pois o entrevistado 03 acrescenta sobre oportunidades:

[...] você precise ter uma oportunidade, mas também a oportunidade não cai na sua mão, você precisa ir atrás, sempre procurando algo (...). Por exemplo está desempregado, ficar sempre procurando, indo atrás essas oportunidades que vão surgindo no dia-dia (ENTREVISTADO 03, 2019).

Sobre o item 03, que aborda o aspecto das chances de o trabalhador de recolocação no mercado de trabalho não depender somente de estratégias e características individuais, a entrevistada 01, diz:

Não, depende muito mais da consciência da empresa, porque as vezes é a pessoa até tem uma boa saída, a pessoa é atuante, a pessoa é inovadora, mais a própria empresa não vê esse lado, porque ela está ali para cumprir a lei de cotas, então, pra ela ela é catar a pessoa e empregar lá, e não é bem assim, e a pessoa com deficiência ela precisa ser explorada, precisa ser vista, então não depende só das qualidades (ENTREVISTADA 03, 2019).

O relato vai de encontro com a teoria de Náder e Oliveira (2007), em que a

recolocação no mercado de trabalho engloba ações de políticas de recrutamento por parte das empresas e da situação de mercado, para então oferecer condições adequadas para a inserção da pessoa com deficiência no aspecto profissional.

Neste mesmo contexto, o entrevistado 03 apresenta sua percepção quanto a empregabilidade no município, para ele:

Há muito ruim, porque assim, as empresas querem contratar um tipo de deficiência que não tenha muita limitação entendeu, para não mudar as estruturas do ambiente deles, tipo assim, quer um deficiente que não tenha a ponta do dedo, só tenha uma perna menor que a outra, que não tenha que mudar tipo o estabelecimento. Pra você receber um cadeirante pra trabalhar naquela empresa, modificar banheiros, fazer rampa isso aí gera, é acessibilidade, isso cria custo pra eles, e eles não quer empregar cadeirantes [SIC] né, prefere pessoas que não tenham limitações motoras” (ENTREVISTADO 03, 2019).

A afirmação acima, apresenta que as condições de inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho no município está relacionada com o fato das empresas não se adequarem para receber a PcD, o que pode ser relacionado com os principais critérios que engloba o concurso Prêmio “Selo empresa inclusiva”: empregabilidade e acessibilidade.

O entrevistado 02, acrescenta também sua perspectiva quanto ao concurso Prêmio Selo empresa Inclusiva e o engajamento das empresas da região quanto as iniciativas e condições de acesso da PcD ao mercado de trabalho, acrescentando: “é não funciona, na prática não funciona, eles fazem isso para a prefeitura não ficar em cima, na fiscalização (...)” (ENTREVISTADO 02, 2019).

Quando abordado pela pesquisadora, sobre ações das empresas da região sobre melhorias em seus estabelecimentos que proporcione melhores condições de inserção da PcD na empresa, e do interesse mediante a procura de ações que promovam iniciativas de inclusão, como a participação no concurso prêmio selo empresa inclusiva, como por exemplo diante das informações obtidas da análise realizada referente aos critérios de empregabilidade e acessibilidade que são quesitos do concurso, o entrevistado 02 relata que:

Pra eles (empresas) é dor de cabeça, eles (empresas), não gostam de participar, eles (empresas) alegam, que é porque tem a lei cota né, eles alegam que não tem deficiente, mais o fato não é esse, o fato é que chega deficientes nas empresas e eles há vamos ver e tal, mais acabam tirando [...] (ENTREVISTADO 02, 2019).

Apresentando, que as iniciativas de criarem melhores condições de inserção

da pessoa com deficiência no mercado de trabalho regional é um processo gradual, pois as legislações vigentes e órgãos públicos não são plenamente suficientes para prover essa ação, é necessária a ativa participação de diversos setores da sociedade.

Em relação ao item 04 do roteiro semiestruturado sobre empregabilidade, os entrevistados avaliam os problemas relacionados a contratação das pessoas com deficiência diante do contexto atual do mercado de trabalho brasileiro, sendo:

Muito ruim, porque assim a gente tem a demanda bem grande né de pessoas com deficiência que poderiam estar atuando, e as empresas procuram assim as deficiências menos visíveis, aquela que pra você é imperceptível, e quando na verdade possui pessoas com outra deficiência. A maioria das empresas elas contratam só para cumprir as lei de cotas, então assim, não tá adaptadas, não estão preparadas, é, o contexto da empresa não está preparado para receber a PcD, então as vezes até contrata mais a pessoa acaba saindo, já houve casos, ou gestor não sabe como receber, não prepara a empresa para receber, não prepara os funcionários que vai receber um colega com deficiência, já houve caso da PcD com deficiência auditiva entrar e ninguém saber que ela é uma pessoa com deficiência auditiva, isso caracteriza uma coisa ruim, porque você está falando com uma pessoa e ela não está escutando, como se ela tivesse fingindo que ela não está escutando, quando na verdade ela realmente não está escutando, então não foi preparado o ambiente pra receber essa pessoa com deficiência, então assim os problemas de contratação são muitos, principalmente, atestada a questão da acessibilidade para receber essa pessoa (ENTREVISTADA 01, 2019).

O relato da entrevistada 01, está diretamente relacionado com os aspectos que envolvem o concurso prêmio Selo empresa Inclusiva e o contexto teórico que emerge este trabalho. Pois a contratação da pessoa com deficiência depende de um bom planejamento por parte da empresa, pois não é somente contratar a pessoa com deficiência, é preciso criar condições para a inserção da mesma, como apresenta BORTMAN et al.,(2014) em sua teoria, podendo ser também relacionado como item que engloba o tema mercado de trabalho do roteiro semiestruturado de perguntas em **apêndice A**, a este trabalho.

Ainda sobre o item 04 do roteiro semiestruturado de perguntas que nortearam as entrevistas, a colocação do entrevistado 03 quando questionado sobre os problemas relacionado a contratação da pessoa com deficiência o mesmo apresentou sua percepção como:

[...] insere uma vaga lá e disponibiliza essa vaga pro pessoal, mais hoje tem o pat, a informação entre pessoas o boca a boca, tem a secretaria, mais também tem a vaga que exige experiência naquilo, mais a pessoa com deficiência não tem a capacitação pra fazer aquela função, e isso tem muito, n pede tantas descrições da vaga e na hora não vai ter, e também tem uma coisa (...), a questão da pessoa ela se acomodar no benefício, ela não procura algo melhor, ela não se arrisca em uma oportunidade nova e um dia na frente quebrar a cara, ta lá pelo menos eu tentei, eu fiz, eu conheço muitas pessoas, que eu não chamo pra vaga porque se acomodou naquela renda do governo, a questão é individual, pessoal e também familiar, a pessoa não tem uma estrutura familiar boa, só pensa naquilo, naquele mundinho, naquele valor (ENTREVISTADO 03, 2019).

Apresentando que além das empresas proporcionarem condições de inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, faz-se necessário que a própria pessoa com deficiência disponha em se engajar em conseguir uma vaga diante do seu anseio profissional.

4.3.2 Diversidade

Conforme o roteiro de questões exposto na metodologia deste trabalho, a quando perguntado sobre o fato das empresas que investem em diversidade obterem um crescimento e serem mais inovadoras, entrevistada 01 acrescentou que:

Sim, é nicho bem diferenciado, ela sai do contexto que ela está ali, e está aberta pra maioria, então assim a diversidade tem que existir, quando você se fecha em um contexto sozinho, você vai viver só aquilo, ou seja, se você faz só pra aquilo que você faz, você vai receber só aquilo que sempre recebeu, não é, então a partir do momento que ela abre para diversidade, ela abre um leque na frente dela pra muitas coisas (ENTREVISTADA 01, 2019).

O entrevistado 03 em concordância com o relato da entrevistada 01, diz que:

Sim, com certeza, porque dependendo da diversidade da empresa, ela vai buscar se inovar e procurar algo melhor para atender todos os públicos, não só a pessoa com deficiência, idoso, negros, homossexuais, não ter diferença nenhuma de faixa etária, se você tende a procurar algo melhor, sempre vai melhorar sua empresa, seu comércio[...] (ENTREVISTADO 03).

Segundo Barduchi et al. (2010), as empresas que entendem a importância da implementação de ações sobre diversidade no âmbito organizacional se tornam mais inovadoras e crescem mais rápido, pois estão abertas para novas experiências,

diante de ações que promovem a diversidade como um dos principais meios atuais para a sobrevivência de seus negócios.

Para Barduchi et al. (2010), a diversidade contribui para a reflexão sobre estereótipos e preconceitos arraigados no contexto social, neste mesmo aspecto a entrevistada 01 acrescentou que:

Isso, é uma coisa que precisa ser bem trabalhada, é uma coisa que já vem de muito tempo, mais eu acho assim, que a partir do momento que você começa e a empresa começa a trabalhar isso dentro do contexto dela, ela vai até se diferenciar, porque ela vai começar a ver tudo com outros olhos, né, vai ser diferente [...] (ENTREVISTADA, 01).

O entrevistado 03 tem percepções diferentes quanto à diversidade e os estereótipos e preconceitos, diante do atual contexto social, para ele:

Olha com relação ao preconceito, meu melhorou muito porque assim tem mais informação sobre determinado aspecto físico, mental [SIC] né, tem mais informação hoje do que antes. Porque antes era aquele “coitadinho” (pessoa com deficiência), ficava ali largadinho de lado, e isso hoje em dia melhorou muito, em relação a isso, a diversidade melhorou muito (ENTREVISTADO 03, 2019).

Mesmo que o preconceito, estereótipos e percepções pré-estabelecidas sobre as pessoas com deficiência ainda ocorram, o entrevistado 03 apresenta uma percepção otimista dizendo que o cenário melhorou, comparado a décadas anteriores, como aborda o conteúdo referente ao contexto histórico brasileiro da pessoa com deficiência relacionado do tópico **2.1** que compõe o referencial teórico deste trabalho.

4.3.3 Inclusão

A respeito do tema inclusão, os entrevistados foram questionados sobre o que é inclusão. A entrevistada 01, relatou que para ela:

Inclusão, é tão, é tão, é muito difícil falar de inclusão mesmo sendo em pleno séc. 21 né, que são leis que já existem desde de 1999, tem uma coisa desde de lá de trás que já vem, as pessoas vem puxando, vem puxando, mais é um caminho estreito, nunca abriu leque, sabe assim, hoje em dia a gente fala mais desse contexto, que está ampliando, mais é muito devagar, então é a inclusão, eu sempre falo, que quando acontecer a inclusão de uma maneira “normal” sem precisar de leis, aí é inclusão,

porque enquanto for uma lei, não é inclusão, é uma imposição (ENTREVISTADA 01, 2019).

A inclusão, para Bortman et al. (2015), está relacionada a uma ação de inserir alguém ou grupo representativo na sociedade, o autor acrescenta ainda que para entender a inclusão faz-se necessário entendê-la a partir das minorias.

A entrevistada 01 em sua declaração diz que:

Sim, porque assim na verdade para muitos as pessoas com deficiência são, é assim está em um “quadrado” e não é verdade, a gente tem que brigar muito por isso, e eu me incluo, então assim, a partir das minorias, que hoje já não é minoria, a gente percebe porque há um percentual grande, a gente vê por Caraguá que é uma cidade pequena com esse tanto de PcD que existe né, então hoje não são mais as minorias, mais ainda é visto como minoria, isso é o problema (ENTREVISTA 01, 2019).

O entrevistado 02 contribui ainda que, para ele “inclusão é eu ter acesso a tudo, e é uma coisa que não tem”.

Ainda sobre o tema inclusão, foi perguntado aos entrevistados sobre a inclusão ser uma forma de aproximação da empresa com a comunidade visando uma participação social. O entrevistado 02 acrescenta que:

Se funcionasse seria bacana né, todo mundo ia conhecer, a cidade seria mais acessível, os ambientes né, porque a pessoa iria viver na pele né, conhecendo as pessoas e tentar mudar né, não só pela lei, mas sim pela consciência (ENTREVISTADO 02, 2019).

Em relação a inclusão e a aproximação das empresas com a comunidade, o entrevistado 03, diz que “[...] ela a (empresa) precisa abrir as portas para algo novo, abrir as portas para pessoas, inclusão com certeza ajuda a fazer algo novo e diferente” (ENTREVISTADO 03, 2019).

Sobre o item que diz a respeito da inclusão se tornar um aspecto primordial ao promover condições de inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, o entrevistado 03 contribui ainda que, a inclusão parte do princípio da compreensão “se você não compreende algo como você vai incluir, você precisa compreender e entender pra depois aderir, aderir direto sem compreender não rola” (ENTREVISTADO 03, 2019).

O entrevistado 03, em sua fala apresenta que é preciso compreender a inclusão, assim como apresenta Moreira (2011) em sua teoria sobre o processo de

socialização no âmbito organizacional, no tocante à inclusão se tornar um grande artefato nas empresas.

Segundo Bahia e Schommer (2011) a diversidade e inclusão têm sido as principais pautas a serem abordadas pelas empresas que corroboram o mundo dos negócios, e vêm apresentando um compromisso ético de promover a diversidade respeitando as diferenças e tornando a inclusão da pessoa com deficiência uma oportunidade na promoção de iniciativas práticas.

4.3.4 Mercado de Trabalho

Conforme as informações extraídas referentes aos relatos dos entrevistados sobre o tema mercado de trabalho, procurou-se saber primeiramente: como o mercado de trabalho está aderindo à inserção da pessoa com deficiência. A entrevistada 01 apresentou sua opinião sobre o tema relacionando com a contratação e a empregabilidade, mas a mesma ainda acrescenta que:

Eu tive uma receptividade, digamos, pelo tamanho de Caraguá, pelas empresas que a gente tem que não são tantas assim, eu tive um resposta boa né, 2017, final de 2018 eu senti uma resposta boa, a empregabilidade fluiu, mais tem muito que trabalhar ainda, tem muita coisa pra se fazer, porque precisa muito de divulgação, de conhecimento, e de vontade própria digamos assim, porque eu acho que se ela (empresas) tiver uma PcD no ambiente de trabalho, vai fazer toda a diferença, então, precisa muito divulgar e precisa ser muito trabalhado, e eu acho que tem que haver aí, uma certa capacitação, entendeu (ENTREVISTADA 01, 2019).

Já, o entrevistado 02 relacionou como tema com o contexto do mercado de trabalho de Caraguatatuba, apresentando que:

Muito fraco né, as vezes só querem preencher a vaga dando qualquer serviço ou ordem dentro e não são reaproveitado como tem que ser. Também, pode ser, eles (empresas) não tem experiência nenhuma não procuram né, fazer cursos de capacitações, para atender pessoas com necessidades especiais. Bem difícil né (ENTREVISTADO 02, 2019).

Ainda sobre o primeiro item do roteiro semiestruturado de perguntas sobre o mercado de trabalho, o entrevistado 03 apresenta uma percepção diferente quanto ao entrevistado 02, dizendo que:

Hoje, tem muita oportunidade, hoje eles (empresas) necessitam de algo, de pessoa com deficiência, Tem caso que tem x vagas mais não

consegue preencher, e cai naquela questão que eu falei pra você, que tem pessoas que não quer sair daquele mundinho, pra ter algo novo, por isso as empresas não conseguem preencher o quadro x de vagas e efetuar a contratação (ENTREVISTADO 03, 2019).

Em relação ao tema mercado de trabalho, os entrevistados quando questionados sobre as empresas do município enfrentarem dificuldades para contratar as PcD expondo sua opinião em concordância ou não. A entrevistada 01, diz:

Elas fazem essas dificuldades, por conta daquilo que eu te falei no começo, elas procuram por pessoa com deficiência praticamente invisível, entendeu, porque assim, o medo da empresa que eu vejo na maioria das vezes, é que ela acha quando ela contrata uma pessoa com deficiência, ela precisa mudar toda a empresa, e não é verdade, às vezes você só precisa tirar uma cadeira de lugar e afastar uma mesa, mais ela não entende esse contexto, então as vezes, nossa se eu empregar um cadeirante, eu vou ter que virar toda a empresa de cabeça pra baixo (ENTREVISTADA 01, 2019).

Para o entrevistado 03, os empresários do município enfrentam dificuldades ao contratar pessoas com deficiência, para ele “[...] tem pessoas com deficiências, mais não tem estudo, e não querem sair do seu conforto, porque x ganham o benefício não querem trabalhar” (ENTREVISTADO 03, 2019).

Contudo o entrevistado 02, apresenta sua percepção com base no panorama do mercado de trabalho brasileiro como um todo, dizendo que as maiores dificuldades são:

Primeiramente o transporte né, sem transporte o deficiente não chega a lugar nenhum, e estrutura né, e emprego de qualidade, não é empurrar qualquer coisa, qualquer emprego só pra preencher a vaga da cota pra não ser processado (ENTREVISTADO 02, 2019).

Os depoimentos acima podem ser relacionados com a teoria de Snell (2011), em que contribui que há diversos fatores que influência tanto na oferta quanto no desenvolvimento das condições de inserção da pessoa com deficiência mediante ao mercado de trabalho. Tendo em vista que a força de trabalho diversificada e multicultural tem se maximizado e requerido dos gestores e empresários conhecimentos e exigências legais diante das mudanças no mercado de trabalho e nas relações trabalhistas (SNELL, 2011).

A fim de saber mais sobre a percepção dos entrevistados em relação ao panorama do mercado de trabalho de Caraguatatuba, a pesquisadora questionou

sobre as condições de inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho relacionadas as empresas da região, pois a maioria delas foram participantes das edições do concurso Prêmio Selo Empresa Inclusiva.

Segundo Bahia e Schommer (2011) as empresas possuem responsabilidades sociais, principalmente diante das questões da atualidade e dos persistentes desafios, econômicos, ambientais e sociais enfrentados pela humanidade ao decorrer da história.

Em relação a empresa inclusiva, a entrevistada 01 relata que:

Eu acho que a empresa inclusiva ela dá para os empresários né uma chance, digamos assim, de adequar e de trabalhar com a pessoa com deficiência, e ele entender que aquela pessoa vai fazer muita diferença em seu ambiente de trabalho, vai trazer muitos benefícios, no ambiente de trabalho principalmente na socialização, sabe, isso é bem bacana, é importante (ENTREVISTADA 01, 2019).

O entrevistado 03 acrescenta ainda que a importância das condições de inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho com base nas empresas inclusivas é primeiramente pela quebra de paradigma, para ele:

A empresa começa a quebrar um paradigma, de receber uma pessoa com deficiência, isso é fato, ela contribui pra, tipo querendo ou não, no caso em uma loja(exemplo), tem pessoas, que surpreende ao atender o cliente normalmente, e isso depende muito da pessoa com deficiência lidar com isso, você consegue se aproximar e aproximar o público alvo da empresa, porque se você tem um bom atendimento e cordialidade com o cliente vai trazer, de 10 pessoas aí, conseguiria trazer 8 (ENTREVISTADO 03, 2019).

Pois, a empresa que investe na diversidade de forma abrangente e heterogênea proporciona a organização uma base mais ampla e rica de experiência. Levando em consideração que a diversidade promove novas perspectivas, maior produtividade e ambientes de grande valor dentro da empresa (MILKOVICH; BOUDREAU, 2013).

Sobre o ponto de vista do entrevistado 02, o mesmo acrescenta que a empresa inclusiva deve promover condições de inserção da pessoa com deficiência no aspecto profissional não somente por conta da lei de cotas. O mesmo ainda relaciona sua percepção com base no panorama atual do mercado de trabalho de Caraguatatuba: “[...] não por conta da cota mais da profissão, mais eles não incentivam nem as pessoas que não tem deficiência na empresa imagine um cadeirante, ainda mais aqui” (ENTREVISTADO 02, 2019).

O entrevistado 03 relaciona que as dificuldades das empresas de se tornarem inclusivas ou de promoverem ações práticas que melhorem as condições de inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho formal, está relacionada ao medo do empregador, pois “é o medo do empregador, e ele vê mais dificuldade do que a qualidade da pessoa com deficiência” (ENTREVISTADO 03, 2019).

Acrescentando ainda que mesmo que a empresa e os diversos setores da sociedade tenham a responsabilidade sobre este assunto, a maior barreira de inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho e a com ela mesma, sendo que:

É assim, parte da pessoa, se você for desencanado com a sua deficiência, você não vai encontrar barreiras nenhuma, primeira coisa você é quem põem barreira em si próprio, e se você não tiver essa barreira ou outros vão se aproximar de você, pra ter um diálogo melhor, um dia dia, convivência, você aprende comigo e eu aprendo com você é isso que eu levo na vida e tento levar até hoje (ENTREVISTADO 03, 2019).

A percepção do entrevistado 03, se relacionada em concordância com os movimentos de PcD que desenvolveram pelo país e no mundo nos últimos tempos, no qual vem contribuindo positivamente diante do conceito sobre o que é deficiência, em que começa a ser alterado inclusive pelas próprias pessoas com deficiência (GARCIA, 2010).

Tendo em vista que as empresas podem oferecer diversas ações para a inserção da pessoa com deficiência, os passos que as mesmas podem dar em relação a inclusão precisam estar assegurados tendo como referência a Legislação Nacional, garantindo-lhes o direito e acesso a saúde, educação, trabalho, remuneração e bens da sociedade (ETHOS, 2002), também podendo ser iniciativas de valores e ações práticas ao tornar o ambiente organizacional mais diversificado, inclusivo e acessível.

4.3.5 Legislação

Diante dos principais temas que englobam este trabalho, por fim será apresentado os dados obtidos nas entrevistas sobre a legislação nacional a respeito da pessoa com deficiência no contexto brasileiro.

Foi perguntado aos entrevistados primeiramente como a legislação pode ajudar na inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. A entrevista 01 aborda que:

Então na verdade a legislação a gente sabe que tem, a gente sabe que é obrigatório, mas na verdade tem muitas empresas que não cumprem, a gente sabe disto, tem empresas grandes, as vezes pagam multas e não contrata PcD, prefere pagar a multa (ENTREVISTA 01, 2019).

Para o entrevistado 02 “tem umas legislações que são boas, mais tem umas que só ficam no papel, não são colocadas em práticas, justiça não cobra, quando tem multa, a multa é só social paga cesta básica”.

O entrevistado 03, apresenta uma percepção totalmente diferente em relação aos entrevistados 01 e 02, para ele:

As lei incentivam a empresa a procurar oportunidade, ai o que poderia ter, tem mil pessoas que trabalha x obrigada a ser deficiente, mais dependendo não tem pessoas suficientes para cumprir a vaga, ai a empresa tem que entrar com um recurso no ministério, pra justificar a ausência da cota, não tem, dependendo de x pessoas não tem (ENTREVISTADO 03, 2019).

Através, dos relatos acima sobre o contexto legislativo brasileiro, nota-se que a legislação de caráter social são fatores primordiais para gerar novos conceitos sociais, econômicos e políticos diante de discussões sobre emprego e trabalho de pessoas com deficiência (BORTMAN et al., 2015).

Quando questionados sobre a Lei de Cotas ser o principal meio de inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho no Brasil e no Município de Caraguatatuba, os três entrevistados em concordância apresentam em seus discursos, que:

Sim, ela é o principal fator, não só no município, mas, no Brasil inteiro, mais ainda existe aquela pessoa onde você consegue um feedback bem bacana dele contratar uma pessoa ter poucos funcionários e ter uma pessoa com deficiência, trabalhando (ENTREVISTADA 01, 2019).

Para o entrevistado 02 “com certeza, em faculdade, cursos, é o meio de cotas”, o entrevistado 03 contribui que: “sim, ela obriga a empresa a contratar”.

E quando questionados sobre as dificuldades do atual panorama legislativo do brasileiro e sobre a eficiência da lei de cotas a entrevistada 01 respondeu que:

Eu acho que ela precisa ser fiscalizada porque ela existe, mas ela não é cobrada, então a partir do momento que tiver uma fiscalização e cobrar isso, vai se empregar muito mais pessoas, porque não tem uma fiscalização a lei de cotas não é totalmente eficiente, só a base de fiscalização, pelo menos a gente sente isso né (ENTREVISTADA 01, 2019).

O entrevistado 03, acrescenta que para ele “as leis, são muito abrangentes, elas não são muito específicas, por exemplo tem doença que acarreta uma deficiência, entendeu”. Entretanto, diante do ponto de vista do entrevistado 02, o mesmo acrescenta que “[...] sempre tem que estar atualizando muitas leis ainda que são ultrapassadas.

Concluindo que, as legislações vigentes (como a lei de cotas) são fatores primordiais para o acesso das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho atualmente, mesmo que essa inserção sejam gradativas. Pois, uma das principais Leis criadas nos últimos anos que contribui de forma positiva no contexto da pessoa com deficiência, foi apresentada em Julho de 2015, sancionada a Lei n.º 13.146, que promove e assegura o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais, de pessoas com deficiência diante de condições de igualdade e inclusão social e cidadania (BORTMAN, et al., 2015).

Tendo realizadas neste capítulo as análises e discussão dos dados, relacionando os dados obtidos com as teorias apresentadas no referencial teórico deste estudo, o próximo capítulo apresenta as considerações finais deste trabalho, com o que se pode concluir diante da análise de dados, dificuldades encontradas na processo de realização do mesmo e sugestões para estudos que possam dar continuidade ao tema futuramente.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho teve por objetivo estudar as condições de inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho no município de Caraguatatuba – SP, tendo como objeto de estudo as edições de 2016, 2017 e 2018 do concurso Prêmio “Selo Empresa Inclusiva”. Diante desse aspecto, foram constatadas com base no panorama das edições, que a maior parte das empresas inscritas no concurso é as microempresas prestadoras de serviços da região.

Diante da análise de dados documentais a respeito do concurso, constatou-se que houve uma queda no número de empresas inscritas no programa de iniciativa de inserção ao mercado de trabalho, apresentando um baixo engajamento pelas empresas da região de adequarem seus estabelecimentos visando melhorias de condições de inserção da pessoa com deficiência no aspecto profissional, pois, mesmo que haja o programa de inserção faz-se necessário obter interesse por parte da empresa em promover ações e iniciativas práticas que gerem melhores condições de inserção para a pessoa com deficiência no mercado de trabalho formal do município de forma responsável.

Pôde-se observar também em relação às empresas inscritas no concurso, que a mesmas tiveram percentuais diferentes de uma edição para outra a respeito dos quesitos que engloba o concurso (empregabilidade e acessibilidade). A respeito do quesito empregabilidade nota-se que os comerciantes e prestadores de serviços da região tendem a ter mais familiaridade e a promover condições de inserção a respeito dos itens: contratação, condições de trabalho, graus de deficiência e valorização, e sobre acessibilidade as empresas inscritas nas entrevistas tendem a dispor de condições que englobam os itens: calçada e entrada do estabelecimento, circulação, atendimento prioritário e mobiliário.

Conforme o panorama realizado entre os anos de 2016 a 2018, diante dos dados obtidos observou-se que as empresas inscritas no concurso praticam mais ações de acessibilidade do que de empregabilidade, sendo mais propícia a realização de ações arquitetônicas do que ações diretas para o aspecto profissional, o que acaba contribuindo apenas com para a regularização das normas da estrutura física do estabelecimento, apresentando certa resistência quanto a prática de ações

que geram melhores condições de inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho formal no município, sendo que as mesmas aplicam as ações tanto de empregabilidade e acessibilidade da maneira que lhe é mais conveniente, menos trabalhosa e onerosa para seus negócios.

Sugere-se ao meio de iniciativa de inserção, uma maior divulgação do projeto, realização de algumas melhorias quanto à análise dos itens de empregabilidade e acessibilidade, que proporcione aos empresários um maior conhecimento sobre promover condições de inserção da PcD, diante das vantagens de ser uma empresa inclusiva com base na consultoria oferecida no processo do concurso que é grande importância, segundo as empresas participantes, pois é nesta etapa que as mesma obtêm maiores conhecimentos e resoluções de dúvidas a respeito inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

As principais limitações deste trabalho foram às dificuldades de se obter as entrevistas com os atores chave do processo do concurso, diante que alguns tiveram que se ausentar por motivos de férias e licença maternidade, gerando uma redução no número de pessoas entrevistadas, a concessão de informações dos dados da última edição e o período das visitas in loco que foi alterado o dia e a pesquisadora não conseguiu ir a todas as empresas inscritas na edição de 2018 como era seu objetivo inicial.

Por fim, sugere-se como estudo futuro sobre as condições de inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, aspectos quanto aos limites, perspectivas e o perfil profissional das pessoas com deficiência. Podendo aplicar este estudo no âmbito educacional e em empresas de outras cidades, estados e países.

REFERÊNCIAS

AMPID. **Convenção e Declarações da ONU sobre a Pessoa com Deficiência.** Disponível em: http://www.ampid.org.br/ampid/Docs_PD/Convencoes_UNU_PD.php#decladdm. Acesso em 30 de maio de 2019.

ANDRADE, M.M. **Introdução à metodologia do trabalho científico:** elaboração de trabalhos na graduação / Maria Margarida de Andrade. – 10. Ed. – São Paulo: Atlas, 2010.

ARAUJO, L. A. D. A proteção Constitucional das Pessoas com Deficiência. **CORDE**, Brasília, n. 4, p. 148, 2011.

AKATU. **Consumo consciente para um futuro sustentável.** 2018. Disponível em: <https://www.akatu.org.br/noticia/pesquisa-akatu-2018-traca-panorama-do-consumo-consciente-no-brasil/>. Acesso em: 26 mar. 2019.

BAHIA, M.S e Schommer, P.C. **Inserção profissional de pessoas com deficiência em uma experiência Brasil e outra em Portugal: desafios comuns, caminhos diferentes.** Rio de Janeiro, 2011.

BARDUCHI, A. L. J.; [ET AL.]. **Empregabilidade:** competências pessoais e profissionais. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo.** Lisboa: Edições 70, 1977.

BORTMAN Daniela, Marcia Bandini, Gustavo Locatelli, Paulo Rebelo. **A inclusão de Pessoas com Deficiência:** o papel de médicos do trabalho e outros profissionais de saúde e segurança. 2ª Edição. ed. Curitiba: ANAMT - Associação Nacional de Medicina do Trabalho, 2015.

BRASIL. CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988. **SENADO FEDERAL**, Brasília, DF, 1998.

BRASIL. Decreto n.3.298, de 20 de dez. de 1999. **Política Nacional para a integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolidada as normas de proteção, e dá outras providências,** Brasília, DF, 28 mai. 2019

BRASIL. Decreto n. 3.956, DE 8 DE OUTUBRO DE 2001. **Promulga a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência,** Brasília, DF, 08 Out 2001.

BRASIL. Decreto n. 5.296, de 02 de dez. de 2004. **Regulamenta as Leis nº10.048, de dezembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas**

portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências, Brasília, DF, dez 2004.

BRASIL. **O estado de uma nação – mercado de trabalho, emprego e informalidade**, Paulo Tafner, editor. Rio de Janeiro. IPEA, 2006.

BRASIL. Lei n. 8.213 de 24 de julho de 1991. **Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências**. Brasília, jul. 2011. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/topicos/11345588/artigo-93-da-lei-n-8213-de-24-de-julho-de-1991>>. Acesso em 24 mar. 2019

CARAGUATATUBA. Lei n.1.993, de 13 de dez. 2011. **Cria a Secretaria Municipal dos Direitos da Pessoa com Deficiência e do Idoso, e dá outras providências**, Caraguatatuba, SP, dez.2011. Disponível em:<<http://www.legislacaocompilada.com.br/caraguatatuba/Arquivo/Documents/legislacao/html/L19932011.html>>. Acesso em: 14 mar. 2019.

CARAGUATATUBA. Lei n.2.158, de 25 de abr. de 2014. **Institui o “Selo empresa Inclusiva” no município de Caraguatatuba, e dá outras providências**, Caraguatatuba, SP, abr. de 2014. Disponível em:<<http://www.legislacaocompilada.com.br/caraguatatuba/Arquivo/Documents/legislacao/html/L21582014.html>>. Acesso em: 14 mar. 2019.

CONDORCET, **Bernard** (2006). Acesso em: 14 jan. 2006. Disponível em: http://intervox.nce.ufrj.br/~bernard/VI_encontro/4_ACESSI.TXT

CHURCHILL JR., G. A.; BROWN, T. J.; SUTER, T. A. **Pesquisa básica de marketing**. Tradução de EZ2 Translate. São Paulo: Cengage Learning, 2011.

DIREITOS HUMANOS. **Declaração de Direitos do Deficiente Mental – 1971**.<http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/Direito-dos-Portadores-de-Defici%C3%A2ncia/declaracao-de-direitos-do-deficiente-mental.html>. Acesso em 28 de fevereiro de 2019

DEFICIÊNCIA, P. N. D. D. P. C. **Viver sem limite**. Brasília: SDH-PR/SNPD, 2014.

ETHOS. **O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência**. São Paulo: Instituto Ethos, 2002.

GARCIA, V. G. **Pessoa com deficiência e o mercado de trabalho: histórico e o contexto contemporâneo**. Orientador: Waldir José de Quadros. 2010. 165 p. Tese

(Doutorado em Desenvolvimento Econômico) - Universidade Estadual de Campinas-UNICAMP, Campinas, 2010.

GARCIA, V. G. Trabalho Educação Saúde. **Panorama da Inclusão das Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho**, Rio de Janeiro, 12, abril 2014. 165-187.

G1.com.Vale do Paraíba – **população das cidades do litoral norte cresce acima da média da região aponta IBGE**. Disponível em: <https://g1.globo.com/sp/vale-do->

paraiba-regiao/noticia/populacao-das-cidades-do-litoral-norte-cresce-acima-da-media-da-regiao-aponta-ibge.ghtml. Acesso em: 02 jun. 2019.

IBGE. Censo 2010. **Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística**, 2010. Disponível em: <https://ww2.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/censo2010/caracteristicas_religiao_deficiencia/default_caracteristicas_religiao_deficiencia.shtm>. Acesso em: 06 nov. 2018.

IBGE. Censo 2010. **Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística**, 2010. Disponível em: <<https://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/publicacoes/cartilha-censo-2010-pessoas-com-deficiencia-reduzido.pdf>>. Acesso em: 06 nov. 2018.

IBGE. Censo 2010. **Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística**, 2010. Disponível em: <<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/sp/caraguatatuba/pesquisa/23/23612>>. Acesso em: 05 mar. 2019.

MILKOVICH, G. T.; BROUDREAU, J. W. **Administração de Recurso Humanos**. São Paulo: Atlas, 2013.

MALHOTA, N. K. **Pesquisa de Marketing: uma orientação aplicada**. 4ª ed. Porto Alegre: Bookman, 2012.

MINISTERIO DA ECONOMIA. **Contratação de pessoas com deficiência após fiscalização do trabalho**. <http://trabalho.gov.br/noticias/6856-contratacao-de-pessoas-com-deficiencia-bate-recorde-apos-fiscalizacao-do-trabalho>. Acesso em 28 de fevereiro de 2019.

MOREIRA, L. B. **Socialização organizacional e dinâmica identitária de Pessoas com deficiência: Um estudo no Brasil e Nos Estados Unidos**. Socialização organizacional e dinâmica identitária de Pessoas com deficiência: Um estudo no Brasil e Nos Estados Unidos, Lavras, 11 fev 2011. 157. Disponível em: <<http://biblioteca.ufla.br/site/>>. Acesso em: 22 ago. 2018.

NÁDER, F. M. J.; OLIVEIRA, L. B. Empregabilidade: Uma análise Histórica e Crítica. **EnANPAD**, 22-26 Set 2007. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/292145409_Empregabilidade_Uma_Analise_Historica_e_Critica>. Acesso em: 06 out 2018.

NAÇÕES UNIDAS. **A ONU e as pessoas com deficiência – 1975**. <https://nacoesunidas.org/acao/pessoas-com-deficiencia/>. Acesso em 28 de fevereiro de 2019.

PORTO, R. **O mercado de trabalho e o trabalhador com deficiência**, Goiânia, 2013.

RODRIGUES, L. C. **A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: um estudo de caso**. Dissertação (Mestrado Profissional). Universidade Estadual de Campinas -UNICAMP, Campinas, 2011.

SANTOS, W. R. Pessoa com Deficiência Nossa Maior Minoria. **Physis Revista de Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, p. 501-519, 2008.

SASSAKI, K. R. Como Chamar as pessoas que têm deficiência? **Revista da Sociedade Brasileira de Ostomizados**, p. 8-11, 2013.

SASSAKI, R. K. Causa, impedimento, deficiência e incapacidade, segundo a inclusão. **Reação**, São Paulo, p. 14-16, Ago 2012.

SASSAKI, R. K. **Sete dimensões da acessibilidade**. Câmara Técnica de Acessibilidade. Curitiba/PR: Secretaria Especial dos Direitos da Pessoa com Deficiência, 04 dez. 2014.

SEBRAE. **MPE Conceito empregados**. 2013. Disponível em: <https://m.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/UFs/SP/Pesquisas/MPE_conceito_empregados.pdf>. Acesso em: 25 mai. 2019.

SILVA, A. J. **Desenvolvimento Pessoal e Empregabilidade**. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2016.

SNELL, S.; BOHLANDER, G. **Administração de Recursos Humanos**. São Paulo: Cengage Learning, 2011.

STAKE. Robert E. **Pesquisa qualitativa: estudando como as coisas funcionam** / Robert E. Stake; tradução: Karla Reis; revisão técnica: Nilda Jacks. – Porto Alegre: Penso, 2011.

YIN, R. K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. 5a ed. Porto Alegre: Bookman, 2015.

EDIÇÃO 2016 - EMPREGABILIDADE

Empresas	Categoria Comércio/serviço	Porte da Empresa	Contratação	Condições de trabalho	Número de Pcd	Tipos e Graus de Deficiência	Capacidade Referente à atividade profissional	Sensibilização	Valorização	TOTAL 50 PONTOS
PONTUAÇÃO MÁXIMA POR ITEM										
1.0 - CENTRO MÉDICO	SERVIÇO	MICROEMPRESA	7	4	1	5,5	0	3	6	22,5
2.0 - RESTAURANTE	SERVIÇO	MICROEMPRESA	7	4	1	4	6	0	2	24
3.0 - CLÍNICA MÉDICA	SERVIÇO	MICROEMPRESA	0	0	0	0	0	0	0	0
4.0 - RESTAURANTE	SERVIÇO	MICROEMPRESA	0	0	0	0	0	0	0	0
5.0 - QUIOSQUE	SERVIÇO	MICROEMPRESA	2	4	1	0	0	0	4	11
6.0 - RESTAURANTE	SERVIÇO	MICROEMPRESA	0	0	0	0	0	0	0	0
7.0 - SAÚDE	SERVIÇO	MICROEMPRESA	0	0	0	0	0	0	0	0
8.0 - RESTAURANTE	SERVIÇO	MICROEMPRESA	0	0	0	0	0	0	0	0
9.0 - ESPORTE/SAÚDE	SERVIÇO	MICROEMPRESA	0	0	0	0	0	0	0	0
10.0 - RESTAURANTE	SERVIÇO	MICROEMPRESA	0	0	0	0	0	0	0	0
11.0 - CONSULTORIA NAUTICA	SERVIÇO	MICROEMPRESA	0	0	0	0	0	0	0	0
12.0 - LABORATORIO	SERVIÇO	MICROEMPRESA	0	0	0	0	0	0	0	0
13.0 - ALIMENTICIO	COMÉRCIO	MICROEMPRESA	0	0	0	0	0	0	0	0
14.0 - MOVES	COMÉRCIO	MICROEMPRESA	0	0	0	0	0	0	0	0
15.0 - EMBALAGENS	COMÉRCIO	MICROEMPRESA	0	0	0	0	0	0	0	0
16.0 - SOUVETERIA	COMÉRCIO	MICROEMPRESA	0	0	0	0	0	0	0	0
17.0 - VESTUÁRIO	COMÉRCIO	MICROEMPRESA	0	0	0	0	0	0	0	0
18.0 - AUTO PEÇAS	COMÉRCIO	MICROEMPRESA	0	0	0	0	0	0	0	0
19.0 - ALIMENTICIO	COMÉRCIO	MICROEMPRESA	0	0	0	0	0	0	0	0
20.0 - TERCEIRO SETOR	SERVIÇO	MICROEMPRESA	0	0	0	0	0	0	0	0
21.0 - TINTAS	COMÉRCIO	MICROEMPRESA	0	0	0	0	0	0	0	0
22.0 - LABORATORIO	SERVIÇO	MICROEMPRESA	0	0	0	0	0	0	0	0
23.0 - VESTUÁRIO	COMÉRCIO	MICROEMPRESA	0	0	0	0	0	0	0	0
1.0 - RESTAURANTE	SERVIÇO	PEQUENO - PORTE	7	4	1	0	3	3	5	23
2.0 - DROGARIA	COMÉRCIO	PEQUENO - PORTE	7	4	1	0	0	0	2	14
3.0 - RESTAURANTE	SERVIÇO	PEQUENO - PORTE	7	4	1	0	3	3	5	23
4.0 - ALIMENTICIO	COMÉRCIO	PEQUENO - PORTE	7	4	1	0	4	3	2	21
5.0 - HOTEL/POUSADA	SERVIÇO	PEQUENO - PORTE	0	0	0	0	0	0	0	0
6.0 - SUPERMERCADO	COMÉRCIO	PEQUENO - PORTE	0	0	0	0	0	0	0	0
7.0 - GRUPO	SERVIÇO	PEQUENO - PORTE	0	0	0	0	0	0	0	0
8.0 - EDUCACIONAL	SERVIÇO	PEQUENO - PORTE	0	0	0	0	0	0	0	0
9.0 - RESTAURANTE	SERVIÇO	PEQUENO - PORTE	0	0	0	0	0	0	0	0
10. - HOTEL	SERVIÇO	PEQUENO - PORTE	0	0	0	0	0	0	0	0
11.0 - CALÇADOS	COMÉRCIO	PEQUENO - PORTE	0	0	0	0	0	0	0	0
12 - RESTAURANTE	SERVIÇO	PEQUENO - PORTE	0	0	0	0	0	0	0	0
13. EDUCACIONAL	SERVIÇO	PEQUENO - PORTE	0	0	0	0	0	0	0	0
1.0 - SUPERMERCADO	COMÉRCIO	MÉDIO - PORTE	DESCCLASSIFICADA POR NÃO HAVER CONCORRENTE.							

APÊNDICE A – Ficha de Avaliação (pontuação por edição do concurso)

EDIÇÃO 2017 - EMPREGABILIDADE

Empresas	Categoria Comércio/Serviço	Porte da Empresa	Contratação	Condições de trabalho	Numero de PCD	Tipos e Graus de Deficiência	Capacitação Referente à atividade e função profissional	Sensibilização	Valorização	TOTAL 50 Pontos
PONTUAÇÃO MÁXIMA POR ITEM										
1.0 - TINTAS	COMÉRCIO	MICROEMPRESA	0	0	0	0	0	0	0	0
2.0 - RESTAURANTE	COMÉRCIO	MICROEMPRESA	0	0	0	0	0	0	0	0
3.0 - PNEUS	SERVIÇO	MICROEMPRESA	0	0	0	0	0	0	0	0
4.0 - ALPILADO	SERVIÇO	MICROEMPRESA	0	0	0	0	0	0	0	0
5.0 - EMBALAGENS	COMÉRCIO	MICROEMPRESA	0	0	0	0	0	0	0	0
6.0 - FLORES	COMÉRCIO	MICROEMPRESA	0	0	0	0	0	0	0	0
7.0 - VESTUÁRIO	COMÉRCIO	MICROEMPRESA	0	0	0	0	0	0	0	0
8.0 - RESTAURANTE	SERVIÇO	MICROEMPRESA	0	0	0	0	0	0	0	0
9.0 - CLÍNICA MÉDICA	SERVIÇO	MICROEMPRESA	0	0	0	0	0	0	0	0
10.0 - EDUCAÇÃO	SERVIÇO	PEQUENO - PORTE	0	0	0	0	0	0	0	0
11.0 - EDUCAÇÃO	SERVIÇO	PEQUENO - PORTE	0	0	0	0	0	0	0	0
12.0 - CALÇADOS	COMÉRCIO	PEQUENO - PORTE	0	0	0	0	0	0	0	0
13.0 - ALIMENTÍCIO	COMÉRCIO	PEQUENO - PORTE	0	0	0	0	0	0	0	0
14.0 - RESTAURANTE	COMÉRCIO	PEQUENO - PORTE	0	0	0	0	0	0	0	0
15.0 - CENTRO DE COMPRAS	COMÉRCIO	PEQUENO - PORTE	0	0	0	0	0	0	0	0
16.0 - EDUCACIONAL	SERVIÇO	PEQUENO - PORTE	0	0	0	0	0	0	0	0
17.0 - AUTO ESCOLA	SERVIÇO	PEQUENO - PORTE	0	0	0	0	0	0	0	0
18.0 - RESTAURANTE	SERVIÇO	PEQUENO - PORTE	0	0	0	0	0	0	0	0
19.0 - RESTAURANTE	COMÉRCIO	PEQUENO - PORTE	0	0	0	0	0	0	0	0
20.0 - MERCADO	COMÉRCIO	MÉDIO PORTE	DESEMPENHADA POR NÃO HAVER CONCORRENTE.							
21.0 - CENTRO DE COMPRAS	SERVIÇO	GRANDE - PORTE	7	4	3	0	6	3	2	25

EDIÇÃO 2017 - ACESSIBILIDADE

Empresas	Categoria Comércio/ Serviço	Porte da Empresa	Atendimento Prioritário	Estacionamento embarque e desembarque	Calçada e entrada do estabelecimento	Circulação (pontuação máxima 5,0)	Mobilidade (pontuação máxima 7,0)	Sanitários (5,0)	Sistema de Comunicação (5,0)	Tecnologia Assistiva empregada (6,0)	TOTAL 50 PONTOS
PONTUAÇÃO MÁXIMA POR ITEM											
1.0 - TINTAS	COMÉRCIO	MICROEMPRESA	4	5	11	5	7	6	5	6	50
2.0 - RESTAURANTE	COMÉRCIO	MICROEMPRESA	4	0	11	3	2	0	0	1	21
3.0 - PNEUS	SERVIÇO	MICROEMPRESA	5	3	11	3	5	5	2	3	37
4.0 - ALFAPRO E LAZER	SERVIÇO	MICROEMPRESA	4	0	9	3	4	3	1	1	29
5.0 - EMBALAGENS	COMÉRCIO	MICROEMPRESA	4	0	4	3	4	2	0	2	19
6.0 - FLORES	COMÉRCIO	MICROEMPRESA	5	0	9	3	3	3	0	2	27
7.0 - VESTUÁRIO	COMÉRCIO	MICROEMPRESA	4	0	9	1	5	3	0	1	23
8.0 - RESTAURANTE	COMÉRCIO	MICROEMPRESA	4	0	9	3	2	0	0	0	16
9.0 - QUINCA MÉDICA	SERVIÇO	MICROEMPRESA	4	5	11	3	4	4	0	1	21
10.0 - EDUCAÇÃO	SERVIÇO	MICROEMPRESA	4	5	11	5	4	3	1	2	36
11.0 - EDUCAÇÃO	SERVIÇO	PEQUENO - PORTE	5	0	9	3	0	3	0	2	28
12.0 - CALÇADOS	COMÉRCIO	PEQUENO - PORTE	4	3	11	5	5	4	2	5	39
13.0 - ALIMENTOS	COMÉRCIO	PEQUENO - PORTE	5	0	9	3	3	4	1	0	28
14.0 - RESTAURANTE	COMÉRCIO	PEQUENO - PORTE	4	0	7	3	3	2	0	1	22
15.0 - CENTRO DE COMPRAS	COMÉRCIO	PEQUENO - PORTE	0	3	7	3	2	0	0	1	24
16.0 - EDUCACIONAL	SERVIÇO	PEQUENO - PORTE	5	0	9	3	4	0	1	2	26
17.0 - AUTO ESCOLA	SERVIÇO	PEQUENO - PORTE	5	5	9	3	5	2	0	0	29
18.0 - RESTAURANTE	SERVIÇO	PEQUENO - PORTE	5	0	9	3	3	4	2	1	27
19.0 - RESTAURANTE	COMÉRCIO	MÉDIO - PORTE	4	5	11	3	3	3	1	1	33
20.0 - MERCADO	SERVIÇO	GRANDE - PORTE	5	5	11	3	4	6	4	5	43
21.0 - CENTRO DE COMPRAS	SERVIÇO	GRANDE - PORTE	5	5	11	3	4	6	4	5	43

EDIÇÃO 2018 - EMPREGABILIDADE

Empresas	Categoria Comércio/Ser- viço	Porte da Empresa	Contratação	Condições de trabalho	Número de PdD	Tipos e Graus de Deficiência	Capacitação Referente à atividade e função profissional	Sensibilização	Valorização	TOTAL 50 PONTOS
PONTUAÇÃO MÁXIMA POR ITEM										
1.0 - TIINAS	COMÉRCIO	MICROBIMPRESA	7	6	6	7	6	6	6	50
2.0 - EMBALAGENS	COMÉRCIO	MICROBIMPRESA	0	0	0	0	0	0	0	0
3.0 - FLORICULTURA	COMÉRCIO	MICROBIMPRESA	DESISTÊNCIA							
4.0 - EDUCACIONAL	SERVIÇO	MICROBIMPRESA	0	0	0	0	0	0	0	0
5.0 - DOCEARIA	COMÉRCIO	PEQUENO - PORTE	0	0	0	0	0	0	0	0
6.0 - RESTAURANTE	COMÉRCIO	PEQUENO - PORTE	0	0	0	0	0	0	0	0
7.0 - CLÍNICA MÉDICA	SERVIÇO	MICROBIMPRESA	0	0	0	0	0	0	0	0
8.0 - EDUCACIONAL	SERVIÇO	PEQUENO - PORTE	0	0	0	0	0	0	0	0
9.0 - RESTAURANTE	SERVIÇO	PEQUENO - PORTE	0	0	0	0	0	0	0	0
10.0 - RESTAURANTE	SERVIÇO	PEQUENO - PORTE	7	6	1	0	3	0	2	19
11.0 - SEGURANÇA	SERVIÇO	GRANDE - PORTE	DESISTÊNCIA							
12.0 - VESTUÁRIO	SERVIÇO	PEQUENO - PORTE	0	0	0	0	0	0	0	0
13.0 - HOTEL/POUSADA	SERVIÇO	PEQUENO - PORTE	0	0	0	0	0	0	0	0
14.0 - FARMÁCIA	COMÉRCIO	MICROBIMPRESA	0	0	0	0	0	0	0	0
15.0 - LABORATÓRIO	SERVIÇO	MICROBIMPRESA	CANCELADA							
16.0 - ALIMENTÍCIO	COMÉRCIO	MICROBIMPRESA	0	0	0	0	0	0	0	0
17.0 - QUÍMICO	COMÉRCIO	MICROBIMPRESA	7	2	0	0	0	0	2	11
18.0 - ESPORTE/LAZER	SERVIÇO	MICROBIMPRESA	0	0	0	0	0	0	0	0
19.0 - EDUCACIONAL	SERVIÇO	GRANDE - PORTE	7	4	1	5,5	0	0	0	17,5
20.0 - CLÍNICA	SERVIÇO	MICROBIMPRESA	0	0	0	0	0	3	0	3

APÊNDICE B – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido



**Ministério da Educação
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica
Instituto Federal Educação, Ciência e Tecnologia de São Paulo
Comitê de Ética em Pesquisa**

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Você está sendo convidado para participar da pesquisa um estudo sobre as condições de inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho no município de Caraguatatuba. Os objetivos deste trabalho é **estudar as condições de inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho no município de Caraguatatuba-SP**. Você foi selecionado porque por conhecer na prática ou ter alguma experiência a respeito da inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho e empregabilidade ou por ser uma pessoa com deficiência e sua participação não é obrigatória, nem remunerada. A qualquer momento você pode desistir de participar e retirar seu consentimento. Sua recusa não trará nenhum prejuízo em sua relação com o pesquisador ou com a instituição. Sua participação nesta pesquisa consistirá em **relatar seu conhecimento e experiências a diante de um roteiro de perguntas semiestruturado com base nos principais temas que englobam este trabalho**. Os riscos é o **não são eminentes, pois a pesquisadora garante o tratamento sigiloso dos dados, e o intuito da pesquisa é tratar de assuntos que possam contribuir para uma melhor compreensão das condições de inserção no mercado de trabalho regional diante dos relatos, informações e experiências de cada participante, contudo se surgir qualquer insegurança na participante relacionado à riscos ou qualquer outro aspecto de sua participação, a pesquisadora coloca-se à disposição**. Os benefícios relacionados com a sua participação é **contribuir para compreender as ações realizadas no município para inserção da PcD no mercado de trabalho, tal como a compreender as iniciativas e interesses por parte das empresas a este tema**. As informações obtidas através dessa pesquisa serão confidenciais e asseguramos o sigilo sobre sua participação. Os dados não serão divulgados de forma a possibilitar sua identificação. Na análise dos dados você estará identificada por um número do entrevistado, **o conteúdo transmitido ao trabalho serão apenas análises e aferições**. Você receberá uma via deste termo onde constam o telefone e o endereço institucional do pesquisador principal e do CEP, podendo tirar suas dúvidas sobre o projeto e sua participação, agora ou a qualquer momento. Você receberá uma via deste termo onde constam o telefone e o endereço institucional do pesquisador principal e do CEP, podendo tirar suas dúvidas sobre o projeto e sua participação, agora ou a qualquer momento.

Ms. Dionysio Borges de Freitas Junior
Orientador
E-mail: dionysiofreitas@gmail.com

CAROLINE RODRIGUES NASCIMENTO VIEIRA
Estudante de Graduação do curso de Tecnologia em
Processos Gerenciais
E-mail: caroline.rnv@gmail.com
Endereço: Av. Bahia, nº1161 – Caraguatatuba-SP
Telefone: (11) 95801-6323

COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA
Rua Pedro Vicente, 625 Canindé – São Paulo/SP
Telefone: (11) 3775-4569
E-mail: cep_ifsp@ifsp.edu.br

Declaro que entendi os objetivos, riscos e benefícios de minha participação na pesquisa e concordo em participar.

ANEXO – Regulamento do Concurso prêmio Selo Empresa Inclusiva**CONCURSO PÚBLICO PARA A CONCESSÃO DO “SELO EMPRESA INCLUSIVA
2018”****REGULAMENTO N.º 01/2018 - SEPEDI**

A Secretaria dos Direitos da Pessoa com Deficiência e do Idoso de Caraguatatuba (SEPEDI) promove o Concurso Público para concessão do “Selo Empresa Inclusiva 2018”, que no uso da competência prevista no art. 2º, da lei 1993/2011, visa estimular empresas comerciais do município de Caraguatatuba a adequação ambiental acessível e a inserção da pessoa com deficiência e/ou idosa no mercado de trabalho com qualidade e condições igualitárias, conforme critérios estabelecidos neste regulamento.

1. DO OBJETIVO

1.1 O “Selo Empresa Inclusiva”, criado pela lei nº 2.158/2014, será concedido, a empresa local, de diferentes categorias, que se destaquem na implementação de ações promotoras da acessibilidade e da empregabilidade de pessoas com deficiência e/ou idosa, de forma a criar condições de inserção no mercado de trabalho, acesso e participação a bens e serviços, assim como disposto na Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, Estatuto do Idoso, decreto federal 5296/04 e legislações a fins acerca dessa demanda.

2. DA PARTICIPAÇÃO

2.1. Podem participar empresas privadas com registro de CNPJ no município, cuja classificação se enquadre nas seguintes modalidades, na categoria de Comércio e Serviços:

Porte da Empresa	Nº de funcionários
Microempresa	Até 09 Funcionários
Empresa de Pequeno Porte	10 a 49 Funcionários

Empresa de Médio Porte	50 a 99 Funcionários
Empresa de Grande Porte	>99 Funcionários

Fonte: SEBRAE

2.2. É requisito para participar do concurso, a apresentação do nome completo da empresa, identificação do nome fantasia, identificação do porte com documento comprobatório, o nome completo do responsável legal, endereço, endereço eletrônico (email), RAZÃO SOCIAL/CNPJ, alvará de funcionamento em regularidade.

2.3. O descumprimento do disposto neste item acarretará a exclusão automática do certame, assim como caso de menos que dois inscritos por categoria.

2.4. Em caso de não regularidade do alvará durante a fase de inscrição do concurso a mesma poderá se inscrever devendo até o dia **10 de novembro** apresentar os documentos pendentes, sob pena de desclassificação.

3. DO SELO EMPRESA INCLUSIVA

3.1. A premiação consiste no recebimento de:

- a) Troféu;
- b) Chancela oficial do “Selo Empresa Inclusiva” que poderá ser utilizada nas veiculações publicitárias que venha a promover seus serviços e produtos da empresa por um ano;
- c) Publicidade nos eventos da Secretaria Municipal dos Direitos da Pessoa com Deficiência e do Idoso, Prefeitura e mídia local;
- d) Premiação em dinheiro para o primeiro colocado de cada porte, conforme regulamentado em lei própria.

3.2. Cada porte (conforme fonte SEBRAE) terá uma empresa vencedora, salientando-se que em caso de não haver no mínimo dois concorrentes participantes inscritos, não haverá vencedor.

4. DA ORGANIZAÇÃO DO CONCURSO

4.1. Caberá à Secretaria dos Direitos da Pessoa com Deficiência e do Idoso, por meio da comissão organizadora, composta por três representantes, sendo Paula Hiromi Kavadi, Diretora da Divisão de Políticas de Articulação, Marcela Nicole de Oliveira Sugahara, Chefe de Seção de Comunicação Inclusiva e Keiko Simon

Ushiwata, Terapeuta Ocupacional, que terão atribuições de organizar o concurso, observados os princípios que norteiam a competição, principalmente o caráter de ampla divulgação, conforme estabelece a lei regulamentadora.

5. DAS INSCRIÇÕES

5.1. As fichas de inscrição serão disponibilizadas na Secretaria dos Direitos da Pessoa com Deficiência e do Idoso, situada a Av. Jorge Burihan nº 10, bairro Jardim Jaqueira onde deverão ser integralmente preenchidas sob pena de desclassificação sumária do certame. Todas estarão sob responsabilidade da comissão organizadora, que posteriormente entrará em contato para informar acerca da consultoria, acompanhando todo o processo até a premiação.

5.2. O período da inscrição é de dois meses, durante os meses de **julho e agosto** deste ano, sendo decisão da comissão organizadora a prorrogação deste prazo.

5.3 Posteriormente ao período das inscrições, durante o mês de setembro será proposto para as empresas participantes, encontro para orientações quanto ao regulamento do concurso e capacitação referente à acessibilidade e empregabilidade de pessoas com deficiência e idosos. Os encontros serão realizados por uma equipe constituída por profissionais da Secretaria dos Direitos da Pessoa com Deficiência e do Idoso e parceiros. As empresas terão os meses **setembro e outubro** para realizarem possíveis adequações e adaptações em seus estabelecimentos visando atingirem os padrões adequados para melhor pontuação, conforme orientação recebidas e conforme critérios de avaliação a ser empregado para premiar as empresas que obtiveram a maior pontuação.

6. DA AVALIAÇÃO DOS INSCRITOS

6.1. A Comissão Julgadora avaliará as empresas inscritas por meio de visitas in loco.

6.2. As empresas serão avaliadas individualmente pela Comissão Julgadora, que analisará todos os itens dos quesitos acessibilidade e empregabilidade.

6.3. A avaliação considerará os critérios de pontuação representando 50 pontos na categoria de “Acessibilidade” e 50 pontos na de “Empregabilidade”, sendo que a maior soma entre as duas categorias definirá o vencedor. Os itens a serem avaliados em cada categoria serão:

I – Empregabilidade e Mercado de Trabalho: Contratação e tempo de serviço; Condições de trabalho; Número de pessoas com deficiência/idoso; Tipos e graus de deficiências; Variação de Idade; Capacitação referente à atividade e função profissional; Sensibilização com a equipe de trabalho; Valorização.

II – Acessibilidade: Atendimento Prioritário; Estacionamento ou área de embarque e desembarque; Calçada e entrada do estabelecimento; Circulação; Ambientes; Mobiliário interno; Sanitários; Sistema de comunicação e sinalização; Tecnologia Assistiva empregada.

6.4 O porte da empresa e o item “contratação e tempo de serviço” deverão ser comprovados através de documentos como por exemplo, livro de registro e GPS.

6.5 Durante os meses **setembro e outubro**, a comissão julgadora percorrerá os estabelecimentos participantes para avaliação final, cabendo a eles entregarem à comissão organizadora o relatório final com pareceres justificativos e as pontuações das empresas, até o dia 31 de outubro.

7. DA COMISSÃO JULGADORA

7.1. A Comissão Julgadora é soberana e será composta de representantes da Sociedade Civil Organizada, através dos Conselhos Municipal da Pessoa com Deficiência (COMDEFI) e do Idoso (CMDDI), como também representantes do Poder Público, sendo técnicos da Secretaria dos Direitos da Pessoa com Deficiência e do Idoso, da área de Empregabilidade e da área da Acessibilidade, somando um total de 6 membros, sendo:

1-Um membro do Conselho Municipal da Pessoa com Deficiência

2-Um membro do Conselho Municipal de Defesa dos Direitos do Idoso

3-Dois Técnicos da SEPEDI da Divisão de Acessibilidade

4-Dois Técnicos da SEPEDI da Divisão de Políticas de Articulação da Pessoa com Deficiência e do Idoso.

7.2. A Comissão Julgadora será escolhida pela Comissão Organizadora.

7.3. Compete à Comissão Julgadora analisar os estabelecimentos e realizar a avaliação com pontuação, conforme checklist já definido.

7.4. A Comissão Julgadora apresentará à Comissão Organizadora as notas finais do concurso, com os respectivos pareceres justificativos.

7.5. Em caso de empate na pontuação final, todos receberão o “Selo Empresa Inclusiva” de Caraguatatuba, sendo que o valor do prêmio em dinheiro, será dividido em partes iguais entre os vencedores.

8. DA DESCLASSIFICAÇÃO

8.1. Serão desclassificadas as empresas que não atendam às exigências contidas neste Regulamento, bem como aqueles que apresentarem ficha de inscrição incompleta ou informações divergentes. Ademais, será desclassificado aquele que não tiver concorrente de mesmo porte.

9. DA DIVULGAÇÃO DOS RESULTADOS E DA PREMIAÇÃO

9.1. As empresas de cada porte (MICRO, PEQUENA, MÉDIA e GRANDE) que somarem maior pontuação serão classificadas em primeiro lugar e receberão o “Selo Empresa Inclusiva”.

9.2. As empresas vencedoras receberão como premiação:

I – R\$ 10.000,00 (Dez Mil Reais) para o primeiro colocado na categoria empresa de grande porte;

II – R\$ 10.000,00 (Dez Mil Reais) para o primeiro colocado na categoria empresa de médio porte;

III – R\$ 8.000,00 (Oito Mil Reais) para o primeiro colocado na categoria de pequeno porte;

IV – R\$ 8.000,00 (Oito Mil Reais) para o primeiro colocado na categoria de microempresa;

V - chancela oficial do “Selo Empresa Inclusiva” que poderá ser utilizada nas veiculações publicitárias que venha a promover seus serviços e produtos da empresa;

VI – Publicidade nos eventos da Secretaria Municipal dos Direitos da Pessoa com Deficiência e do Idoso, Prefeitura e mídia local;

VII - Troféu.

9.3. A cerimônia solene de premiação ocorrerá no Fórum Inclusivo da Pessoa com Deficiência, em 03 de dezembro de 2018, no qual é comemorado o “Dia Internacional da Pessoa com Deficiência”.

9.4. Salienta-se que a **Empresa ganhadora será aquela de cada porte, cujas ações se destacarão com relação às demais, aproximando-se ao máximo de uma instituição inclusiva, mesmo não apresentando a pontuação máxima de 100, considerada ideal.**

9.5. Empresas já vencedoras do concurso não poderão se inscrever ***novamente no período de dois anos seguintes.***

10. DOS RECURSOS

10.1. Os recursos deverão ser dirigidos à Comissão Organizadora do concurso, no prazo de cinco dias úteis contados a partir da divulgação dos resultados.

11. DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

11.1. A inscrição da empresa implicará aceitação de todas as disposições editalícias e regulamentares, e o descumprimento de qualquer uma delas acarretará a desclassificação.

11.2. A concessão do prêmio aos vencedores de cada porte dependerá da devida regularidade fiscal conforme o item 2 deste regulamento.

11.3. Os casos omissos serão resolvidos pela Comissão Organizadora.

ANEXO 1:**FICHA DE INSCRIÇÃO CONCURSO “SELO EMPRESA INCLUSIVA 2018”**

Nº de inscrição: _____

NOME DA

EMPRESA: _____

NOME FANTASIA DA

EMPRESA: _____

NOME DO RESPONSÁVEL

LEGAL: _____

ENDEREÇO: _____

TELEFONE: _____ EMAIL: _____

RAZÃO

SOCIAL/CNPJ: _____

CATEGORIA DE COMÉRCIO/ SERVIÇO: () Comércio () Serviço

PORTE DA EMPRESA: () Microempresa – Até 09 funcionários

() Pequeno Porte – 10 a 49 funcionários

() Médio Porte – 50 a 99 funcionários

() Grande Porte - > 99 funcionários

**Obs: Não podem ser empresas públicas.

Funcionário da SEPEDI que realizou a inscrição:

Funcionário da EMPRESA que realizou efetuou a inscrição:

Alvará de Funcionamento regularizado () Sim () Não

Data: ____/____/____

Comissão Organizadora

ANEXO 2:

CATEGORIAS DE EMPRESAS – COMÉRCIO E SERVIÇO	
COMÉRCIO	
01	Açougue
02	Agremiação / Recreação / Clube
03	Aparelhos Eletrônicos
04	Artefatos
05	Armazém
06	Artesanato
07	Artigos Plástico, Couro, Borracha
08	Artigos Praia, Pesca, Piscina
09	Artigos para Cães
10	Artigos Esportivos
11	Artigos Fotográficos e Fotos
12	Artigos Ortopédicos / Auditivos / Médicos / Odontológicos
13	Artigos Religiosos
14	Avícolas
15	Banca de Jornais e Revistas
16	Bares e Restaurantes; Lanchonetes
17	Barbearia
18	Bazar – Papelaria
19	Bicicletaria
20	Bijouterias
21	Bombonieri – Doceria
22	Boutique
23	Calçados / Bolsas / Guarda – Chuvas
24	Cantina
25	Casa de Doces, Salgados, Sucos, Frutas, Sorvetes, Churros
26	Casa de Jogos (Bilhar, Boliche)
27	Charutaria e Tabacaria
28	Churrascaria / Pizzaria
29	Colônia de Férias
30	Comércio de Instrumentos Musicais
31	Comércio de Veículos, Motos, Barcos e Caminhões
32	Comércio de flores, adornos, decoração, presentes
33	Comércio Eventual de Gêneros Alimentícios (Trailler, Quiosque)
34	Comércio – Material de Construção Civil
35	Comércio de Artigo do Vestuário
36	Comércio de Box e Vidros
37	Comércio de Combustível / derivados petróleo
38	Comércio de Gêneros Alimentícios
39	Comércio de Móveis e eletro - domésticos
40	Comércio de produtos de limpeza
41	Comércio de produtos hortifrutigranjeiros
42	Comércio de produtos naturais
43	Copiadora, foto, xerox
44	Comércio de cosméticos

45	Comércio de bebidas
46	Discoteca
47	Estética Facial e Corporal
48	Farmácia e Drograria
49	Feirante
50	Ferramentas, Ferragens, Ferro, Aço, Ferro Velho
51	Hipermercado, Supermercado
52	Hidráulicos
53	Inspetoria Fiscal, Escritório
54	Joalheria, Relojoaria
55	Laticínios e Frios
56	Livraria
57	Loja de departamentos
58	Louças e Sanitários
59	Lustres e Abajoures
60	Madeiras e Esquadrias
61	Material de Eletricidade
62	Mercearia, Mercadinho, Empório
63	Óleos, Lubrificantes e Produtos Químicos
64	Ornamentos, Bolos e Festas
65	Ótica
66	Padaria, Confeitaria
67	Parafusos – Arruelas e Congêneres
68	Pastelaria
69	Peças e Acessórios
70	Pedra e Areia
71	Peixaria e comércio de Gelo
72	Persianas, divisões e lambris
73	Pisos, Cerâmicas e Azulejos
74	Pneus e Câmaras de Ar
75	Posto de Gasolina
76	Quitanda – Mercearia
77	Tapetes, Cortinas, Colchões, Espuma
78	Tecidos
79	Tintas
80	Vidros, Espelhos
SERVIÇOS	
01	Autônomos
02	Academia Ginástica
03	Acupuntura
04	Adestramento / Tosa / Banho
05	Advogados
06	Agência Bancária
07	Alfaiataria
08	Assistência Técnica
09	Boate
10	Cabeleireiro, Barbeiro
11	Camping
12	Cartório
13	Casa de Saúde
14	Casas Lotéricas
15	Cinema
16	Clínicas
17	Concessionárias
18	Casa de Concerto
19	Conservatório Musical
20	Consultórios

21	Contador
22	Corretor de Imóveis / Imobiliárias
23	Costureira
24	Cursos
25	Depósitos
26	Desenhos Técnicos – Projetos e Plantas
27	Despachante
28	Distribuidor
29	Editora
30	Empreiteiro
31	Empresa de Turismo
32	Empresa de diversão Pública
33	Encadernação
34	Escolas
35	Escritórios
36	Estúdios
37	Exposição e Feira
38	Hospital
39	Hotel
40	Instituições Financeiras
41	Instituto de Beleza
42	Laboratório
43	Lava Rápido
44	Locação
45	Loteria
46	Oficina
47	Parque de Diversões
48	Pronto Socorro
49	Salão
50	Teatro

ANEXO 3:

TABELA DE AVALIAÇÃO

Nome da Empresa:

Porte: _____

Data(s) da(s) Visita(s):

I – Empregabilidade e Mercado de Trabalho

ÍTEM	PONTUAÇÃO MÁXIMA	PONTUAÇÃO RECEBIDA
Contratação -Contrato por tempo indeterminado– CLT (3.5) -Contrato por tempo determinado - CLT (1.0)	7.0	

-Tempo maior que 3 meses (3.5) -Tempo menor que 3 meses (1.0) -Ausente (0)		
Condições de Trabalho -Apresenta recursos de tecnologia assistiva necessários (2.0) -Não apresenta recursos de tecnologia assistiva necessários (0.0) -Condições e ambientes ajustáveis ao funcionário (2.0) -Condições e ambientes não ajustáveis ao funcionário (0.0) -Trabalha conforme sua função e habilidade (2.0) -Trabalha no cargo e função disponível no momento, sem ser direcionado a sua habilidade (0.0)	6.0	
Número de PcD Em caso de empresa de grande porte: - Número de funcionários acima do que estabelece a lei de cotas (3.0) - Número de funcionários conforme o que estabelece a lei de cotas (2.0) - De um a quatro funcionários, ou seja, abaixo do que estabelece a lei de cotas (1.0) - Nenhum funcionário (0.0) Em caso de microempresa, empresa de pequeno e médio porte: - Três ou mais funcionários (3.0) - Dois funcionários (2.0) - Um funcionário (1.0) - Nenhum (0) Número de Idoso -Três ou mais funcionários (3.0) - Dois funcionários (2.0) - Um funcionário (1.0) - Nenhum funcionário (0.0)	6.0	
Tipos e Graus de Deficiência Tipos (Deficiência Física, Intelectual, Psicossocial, Auditiva, Visual, Múltipla) -Mais que um tipo de deficiência (3.5) - Um tipo (2.0) - Nenhum (0.0) Graus (Severo, Profundo, Moderado e Leve) Pessoa com Grau Severo a Profundo (3.5) Pessoa com Grau Moderado a Leve (2.0) Ausente (0) Obs: com comprovação de CID/CIF	7.0	
Variação de Idade - Idoso 60 à 65 anos (2.0) 65 à 70 anos (4.0) Acima de 70 anos (6.0) Ausente (0.0)	6.0	
Capacitação referente à atividade e função profissional - Capacitação Contínua (6.0) - Capacitação esporádica (3.0)	6.0	

- Não houve capacitação (0.0)		
Sensibilização com a equipe de trabalho - Houve um trabalho de sensibilização significativo na empresa com os funcionários (6.0) - Houve uma conversa com os funcionários (3.0) - Não houve um trabalho de sensibilização na empresa com os funcionários (0.0)	6.0	
Valorização - Remuneração acima do Piso Salarial da função, por merecimento e capacidade (3.0) - Remuneração de acordo com o Piso Salarial da Função (2.0) - Com progressão funcional (3.0) - Sem progressão funcional (0.0)	6.0	
Total	50.0	

II – Acessibilidade (Aplicabilidade da NBR9050/2015)

ÍTEM	PONTUAÇÃO MÁXIMA	PONTUAÇÃO RECEBIDA
Atendimento Prioritário *Tratamento diferenciado e imediato (2.0) *Pessoal capacitado para atendimento com certificação (2.0) *Divulgação do direito de atendimento prioritário (1.0)	5.0	
Estacionamento ou área de embarque e desembarque *disponibilidade de vaga preferencial próprio do estabelecimento (3.0) * e faixa zebrada própria do estabelecimento (2.0)	5.0	
Calçada e entrada do Estabelecimento * Piso adequado (2.0) *Superfície plana (1.0) *Faixa livre 1,20m (2.0) *Porta de entrada mínimo 0,90m (2.0) * Área e entrada livre de barreiras (2.0) *Rampa de Acesso razoavelmente acessível (2.0)	11.0	
Circulação (área de giro; eliminação de obstáculos; passagens livres) *Horizontal /Vertical (todos os ambientes) (5.0) * Horizontal ou só vertical (3.0) *Um ambiente somente (1.0) (considerar todas as dependências, inclusive sanitários)	5.0	
Mobiliário (cada mobiliário vale 1.0 ponto, podendo apresentar até 7).	7.0	

*Elementos suspensos (marquises, toldos, placas.) altura mínima 2,10m *Balcão de atendimento *Mesa *Assentos, bancos, sofá. *Armários *Prateleiras *Outros		
Sanitários *Lavatório suspenso 0,80m (0.5) *Bacia 0,46m suspensa ou assento elevado (1.0) *Mictório suspenso 0,60 – 0,65m (0.5) *Acessórios – alcance manual 0,80 – 1,20m (1.0) *Espelho inclinado e/ou baixo (1.0) *Barras de apoio sanitário (1.0) *Barras de apoio lavatório (1.0)	6.0	
Sistema de comunicação e sinalização * Sinalização visual (1.0) *Sinalização tátil alerta (1.0) *Sinalização tátil direcional (1.0) *Sinalização sonora (1.0) *Audiodescrição (1.0)	5.0	
Tecnologia Assistiva empregada (cada recurso vale 1.0 ponto, podendo apresentar até 6 recursos). *Tablet (0.5) *TV com legenda (0.5) *Plataformas elevatórias/Elevador (1.0) *Impressos em Braille (1.0) *Uso da LIBRAS (1.0) *Corrimão Norma (1.0) *Corrimão apoio (0.5) Outros (1.0)	6.0	
Total	50.0	

▪ TOTAL GERAL (I + II): _____

Assinaturas dos Integrantes da Comissão Julgadora: