

**UNIVERSIDADE PRESBITERIANA MACKENZIE
CENTRO DE CIÊNCIAS BIOLÓGICAS E DA SAÚDE
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DISTÚRBIOS DO DESENVOLVIMENTO**

**PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO
ANÁLISE COMPARATIVA: BRASIL E PORTUGAL**

Adriana Chaves Lima

São Paulo, 2012

S732p

Lima, Adriana Chaves

Pessoas com deficiência no mercado de trabalho : análise comparativa Brasil e Portugal – Adriana Chaves Lima. 2011
71 f.: il. ; 30 cm

Dissertação (Mestrado em Distúrbio do Desenvolvimento) -
Universidade Presbiteriana Mackenzie, 2011.
Referências bibliográficas: f. 59-64.

1. Mercado de trabalho. 2. Pessoas com deficiência
3. Brasil. 4. Portugal. I. Título.

CDD 362.4

**UNIVERSIDADE PRESBITERIANA MACKENZIE
CENTRO DE CIÊNCIAS BIOLÓGICAS E DA SAÚDE
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DISTÚRBIOS DO DESENVOLVIMENTO**

**PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO
ANÁLISE COMPARATIVA: BRASIL E PORTUGAL**

Adriana Chaves Lima

Dissertação apresentada como exigência para obtenção do grau de Mestre em Distúrbios do Desenvolvimento

Orientador: Prof. Geraldo Fiamenghi Jr.

Co-orientador (a): Prof. Sofia Santos

Linha de Pesquisa: Políticas de atendimento: campos de atuação, programas, recursos e intervenções especializadas abrangendo, preferencialmente, educação, saúde, seguridade social e trabalho

São Paulo, 2012

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar a Deus, pois sem Ele não estaria aqui neste momento, por me iluminar a cada dia e me conduzir pelos caminhos certos, em busca de meus objetivos.

Aos meus pais, José Anselmo de Sousa Lima e Rachel de Maria Chaves Lima, pessoas mais importantes deste trajeto, minha vida, por me ter guiado e me tornado quem eu sou. Meus eternos educadores, amigos, protetores e meus maiores incentivadores para que alcance os meus sonhos, me oferecendo oportunidades como esta – a de me tornar mestre e que muitas vezes abriram mão dos seus próprios sonhos para a realização dos meus sonhos e de meus irmãos. Agradeço a todos os momentos que dividiram comigo, por suportarem a ausência, a distância, por se alegrarem com as minhas conquistas e me oferecerem conforto e segurança.

Aos meus irmãos, Rodrigo e José Anselmo Júnior, por terem sido realmente irmãos mesmo nos momentos difíceis estando sempre ao meu lado, pelo afeto, compreensão, paciência e colaboração, pelo carinho e ombro amigo tão próximo.

Ao meu namorado Roberto Miguel, por ser mais do que especial em minha vida, que apareceu em um momento único e singular, pelo amor, companheirismo, apoio e compreensão por todos os dias na reta final deste trabalho. Por acreditar e estar sempre ao meu lado.

Aos meus amigos pela presença constante e pelas palavras de incentivo.

Ao meu orientador e professor Geraldo Fiamenghi, pela orientação cuidadosa e prestativa com que tem me conduzindo na elaboração deste trabalho. Meu agradecimento muito especial para a pessoa que soube dar apoio e atenção num momento de tantas dúvidas e inseguranças. E a minha co-orientadora portuguesa Sofia Santos pela disposição e boa vontade, me iluminando na parte teórica e prática portuguesa da minha pesquisa e pela simpatia de sua pessoa em minha orientação.

Aos meus amigos Cid Torquato (brasileiro) e Pedro Oliveira (português), meus alicerces, que sem eles a realização do meu trabalho seria bastante dificultada, por eu ter tido o privilégio de tê-los comigo em meu

trabalho e terem abdicado de seu precioso tempo para inúmeras reuniões, pelas dicas, oportunidades e pela amizade adquirida.

Aos demais professores pelo grande conhecimento que adquiri durante o meu curso; ao coordenador e excelente professor do curso de Mestrado em Distúrbios do Desenvolvimento, Elizeu Coutinho pelo apoio e incentivo, à secretária Alícia por inúmeras ligações, cheias de indagações nas quais sempre com muito carinho recebia.

À ACOI e ao Santander pela oportunidade oferecida de realizar parte do mestrado no exterior e de ter a oportunidade de vivenciar esta experiência única e pelos momentos enriquecedores.

À FAPEMA, que com muito orgulho apoia à pesquisa científica e incentiva os alunos Maranhenses que estudam fora do estado do Maranhão a realizar uma pesquisa de forma mais viável.

Ao Mackpesquisa, pela reserva técnica para o mestrado.

Aos colegas de curso que entenderam e passaram pelos mesmos momentos, incentivaram e opinaram.

A todas as pessoas que participaram aos questionamentos desta pesquisa.

A todos que, direta ou indiretamente, colaboraram para a realização desse trabalho.

“Quanto mais eu ousar ser feliz, mais possibilidades eu tenho”

Mara Gabrilli

RESUMO

LIMA, A.C. **Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho: Análise Comparativa entre Brasil e Portugal**. Dissertação de Mestrado. Pós-Graduação em Distúrbios do Desenvolvimento. São Paulo: Universidade Presbiteriana Mackenzie, 2011.

Toda pessoa tem direito à igualdade social sendo ela deficiente ou não, mantendo sua integridade, e respeitando seus sentimentos e opiniões. Este estudo teve como objetivo comparar a realidade das pessoas com deficiência no mercado de trabalho entre Brasil e Portugal. Utilizou-se como instrumento de pesquisa um questionário semi-estruturado com 25 variáveis que pode ser acessado via website. Foram comparadas as respostas de 10 trabalhadores brasileiros e 10 portugueses. Embora a análise descritiva tenha demonstrado uma distribuição diferente de respostas em cada grupo, a análise inferencial demonstrou que não houve associação estatisticamente significativa entre as diferentes nacionalidade, exceto, o grau de incapacidade.

Palavras-chave: Mercado de Trabalho. Pessoas com Deficiência. Brasil. Portugal.

ABSTRACT

LIMA, A.C. **Disabled People in the Labour Market: Comparative Analysis between Brazil and Portugal.** Master Thesis. Pós-Graduação em Distúrbios do Desenvolvimento. São Paulo: Universidade Presbiteriana Mackenzie, 2011.

Every person has the right to social equality, being disabled or not, as well as respecting his/her integrity, feelings and opinions. This study aimed to compare the reality of disabled people in the labour market between Brazil and Portugal. A semi structured 25 variable website accessible questionnaire was used. Responses from 10 Brazilian and 10 Portuguese were compared. Although descriptive analysis have shown a different distribution in each group, inferential analysis showed no statistically significance between both nationalities, with the exception of degree of disability.

Keywords: Labour market; Disabled People; Brazil; Portugal.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Gráfico 1	Discriminação pela etnia.....	40
Gráfico 2	Tempo de diagnóstico da deficiência.....	40
Gráfico 3	Incentivo familiar.....	41
Gráfico 4	Nível de escolaridade.....	41
Gráfico 5	Cursos de capacitação profissional.....	42
Gráfico 6	Outros cursos.....	43
Gráfico 7	Ocupação (ISCO).....	43
Gráfico 8	Forma de ingresso na entidade empregadora.....	44
Gráfico 9	Estar associada à ordem profissional ou sindicatos.....	44
Gráfico 10	Outras pessoas com deficiência no ambiente de trabalho.....	45
Gráfico 11	Tempo de Trabalho na sua atual atividade laboral.....	45
Gráfico 12	Acessibilidade das instalações da entidade empregadora.....	46
Gráfico 13	Acessibilidade das instalações no local onde atua.....	46
Gráfico 14	Mobiliário adequado às necessidades.....	47
Gráfico 15	Produto de apoio especial. Suficiência de produtos.....	47
Gráfico 16	Classificação do ambiente de trabalho.....	48
Gráfico 17	Relação com superiores.....	49
Gráfico 18	Existência de benefícios.....	49
Gráfico 19	Realização profissional.....	50
Gráfico 20	Desempenho funcional.....	52
Gráfico 21	Utilização do sistema de cotas.....	52
Gráfico 22	Experiências Laborais Anteriores.....	53
Gráfico 23	Deslocamento para o Trabalho.....	53
Gráfico 24	Grau de Incapacidade por Junta Médica.....	54
Quadro 01	Caracterização dos Sujeitos quanto a Idade e Gênero.....	34
Quadro 02	Caracterização dos Sujeitos quanto ao local de Residência.....	35
Quadro 03	Redução das categorias de resposta.....	38
Tabela 01	Associações entre nacionalidade e cada variável.....	55
Tabela 02	Associações entre as respostas do questionário.....	56
Figura 01	Síntese Brasil e Portugal.....	19
Figura 02	População Brasil e Portugal.....	20
Figura 03	Indicadores Sociais Brasil e Portugal.....	20
Figura 04	Economia Brasil e Portugal.....	21
Figura 05	Objetivos do Milênio Brasil e Portugal.....	21

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO E JUSTIFICATIVAS	10
1. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	13
1.1 DEFICIÊNCIA E EXPECTATIVAS	13
1.2 TRABALHO E SUAS DEFINIÇÕES	16
1.2.1 MERCADO DE TRABALHO- LEGISLAÇÃO INTERNACIONAL	17
1.2.1.1 DADOS COMPARATIVOS ENTRE BRASIL E PORTUGAL	19
1.3 LEGISLAÇÃO BRASILEIRA	22
1.4 LEGISLAÇÃO PORTUGUESA	24
1.5 QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL	27
1.6 FAMÍLIA E EXPECTATIVAS	29
2. OBJETIVOS	32
2.1 GERAL	32
2.2 ESPECÍFICOS	32
3. MÉTODO	34
3.1. POPULAÇÃO	34
3.2. MATERIAL	35
3.3. PROCEDIMENTOS	35
4. RESULTADOS E DISCUSSÃO	37
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	57
REFERÊNCIAS	59
ANEXO I – CARTA DE INTENÇÕES À INSTITUIÇÃO	65
ANEXO II – CARTA DE INTENÇÕES AOS PARTICIPANTES	66
ANEXO III – QUESTIONÁRIO PESSOA COM DEFICIÊNCIA	67
ANEXO IV – PARECER DO COMITÊ DE ÉTICA	72

APRESENTAÇÃO E JUSTIFICATIVAS

Desde muito cedo, sempre tive afinidade com a área da saúde, e ao ver meu irmão mais novo nascido com patologias respiratórias realizar diversas sessões de fisioterapia, interessei-me por esta profissão. Graduei-me, fiz curso de especialização em fisioterapia respiratória pela Irmandade da Santa Casa de Misericórdia de São Paulo, e após atuar na área por algum tempo (hospitais e *homecare*) e pude conhecer diversas pessoas, inclusive com deficiência. Alguns se encontravam no mercado de trabalho, obtiveram sucesso, mas nem sempre isso trazia um bom relacionamento no trabalho e nem estavam satisfeito com o seu ambiente e forma de trabalhar. Senti que algo faltava nessa área social, pois nossa profissão, infelizmente, ainda é muito técnica. Buscando mais explicações na área social, ingressei no Mestrado na Universidade Presbiteriana Mackenzie e percebi que, embora grande parte da minha ansiedade e questionamentos estivesse sendo esclarecidos, ainda teria um longo caminho a percorrer.

Assim, embora diversas soluções tentassem ser implantadas com a finalidade de inserir a pessoa com deficiência no mercado de trabalho, surgiu a necessidade de saber como tais pessoas estão atuando, se realmente estão preparadas para desempenhar suas funções, se a lei de cotas está sendo implantada e como os cursos de capacitação melhoram a qualidade de trabalho. Principalmente, atentar para questões do ambiente de trabalho e de sentimentos pessoais do próprio deficiente.

Essa é uma problemática importante para ser discutida, tanto no Brasil, bem como em qualquer outro lugar do mundo e assim, no decorrer do projeto,

surgiu a oportunidade de estudar em Portugal. Resolvi assim rever a pesquisa, acreditando que seria interessante comparar a população brasileira com a portuguesa, uma área considerada de primeiro mundo, que segundo o IBGE tem taxa de alfabetização, PIB per capita, população economicamente ativa, entrada de turistas, entre outros fatores, mais elevados do que no Brasil (BRASIL, 2005), refletindo em como a legislação estrangeira pode propiciar uma melhor compreensão das normas que são feitas no Brasil.

As práticas de inclusão de deficientes no mercado de trabalho são relevantes e atuais e a garantia de acesso ao trabalho para essas pessoas é prevista tanto na legislação nacional, quanto na internacional (BERGAMO, 2009). Porém, não basta somente inseri-las no mercado de trabalho; também é necessário capacitá-las, além de analisar se a forma de capacitação leva a uma resposta satisfatória e esperada daqueles que não passam por cursos de capacitação.

O trabalho apresenta fundamental importância para o crescimento individual, pois, além de ser fonte de riqueza da sociedade (ENGELS, 1977), garante o próprio sustento, aprimora o desenvolvimento intelectual, promove auto-estima e faz com que a pessoa se sinta parte integrante da sociedade, sendo essencial para a inclusão social (BERGAMO, 2009).

Carvalho (2009) observou as dificuldades enfrentadas pelos deficientes já no período de contratação, referentes à rotina de trabalho, tais como falta de disciplina com os horários estipulados pelas empresas, nenhuma autonomia para locomoção até a empresa, dificuldades de se desenvolver em grupo e trabalhar em equipe, comportamentos agressivos, falta de persistência e determinação. Porém, Tanaka e Manzini (2005) explicam que essas

habilidades podem ser trabalhadas e desenvolvidas, pois tais dificuldades serão refletidas para o aprendiz, quando ele tiver de enfrentar o mercado de trabalho.

Portanto, a presente pesquisa pretende contribuir para a discussão de como o profissional com deficiência, percebe o ambiente de trabalho, como é o seu relacionamento na empresa, o peso familiar, as dificuldades que enfrenta no dia-a-dia, o seu grau de satisfação, se está usufruindo da lei de cotas, se está desempenhando adequadamente suas funções e, o mais importante, se o trabalho é satisfatório e traz bem estar.

1. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

1.1. Deficiência e expectativas

O Decreto 3.298, de 20 de dezembro de 1999, esclarece os tipos de deficiência e suas respectivas definições:

I – deficiência – toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade dentro do padrão considerado normal para o ser humano;

II – deficiência permanente – aquela que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou não ter probabilidade de que se altere apesar de novos tratamentos; e

III – incapacidade – uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios, recursos especiais para que a pessoa portadora de deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem estar pessoal e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida (BRASIL, 1999).

Além disso, classifica a deficiência em categorias distintas, sendo elas:

- Deficiência física – alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano que acarreta no comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, tetraplegia, amputação ou ausência de membros, paralisia cerebral, membros com deformidade, entre outros.
- Deficiência auditiva – ocorre quando há perda parcial ou total das possibilidades auditivas sonoras.
- Deficiência visual – trata da cegueira total e visão reduzida, manifestada em situações em que há acuidade visual igual ou menor que 20/200 no melhor olho, após a melhor correção, ou no campo visual inferior a 20.
- Deficiência mental – refere-se ao funcionamento intelectual inferior à média com manifestação antes dos dezoito anos associada a déficits de habilidades adaptativas. A deficiência mental pode ser leve, moderada, severa ou profunda.
- Deficiência múltipla – associação de suas ou mais deficiências. (BRASIL, 1999)

Porém o artigo 70, do decreto 5.296 de 02 de novembro de 2004 é o modelo mais atualizado, substituindo o art. 4º do Decreto 3. 298, de 20 de Dezembro de 1999, assim passando a vigorar as seguintes modificações:

I - Deficiência física - alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia,

paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, tri paresia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções.

II - Deficiência auditiva - perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500HZ, 1.000HZ, 2.000Hz e 3.000Hz;

III - Deficiência visual - cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60^o; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores;

IV - Deficiência mental – funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como:

- a) comunicação;
- b) cuidado pessoal;
- c) habilidades sociais;
- d) utilização dos recursos da comunidade;
- e) saúde e segurança;
- f) habilidades acadêmicas;
- g) lazer;
- h) trabalho.

V - Deficiência múltipla – associação de duas ou mais deficiência.
(BRASIL, 2004, Artigo 70)

Segundo a Organização Mundial de Saúde (OMS), somente com a Declaração Universal dos Direitos Humanos, após a Segunda Guerra Mundial, as pessoas com deficiência passaram a ter direitos e deveres de participação na sociedade, de uma maneira ainda mais assistencial;

Nos anos 1960, surgiram os primeiros movimentos de familiares de pessoas com deficiência reivindicando inclusão, críticas à discriminação e melhoria da qualidade de vida de mutilados da guerra a partir dos anos 1970. Tal discussão começou nesta época, também no Brasil. Finalmente, nos anos 1980 e 1990, foram definidas declarações e tratados mundiais, defendendo a inclusão.

A Organização das Nações Unidas (ONU, 1999), constatou a presença de aproximadamente 500 milhões de pessoas com deficiência no mundo, sendo que destas, 80% estão em países em desenvolvimento.

Portando, somente no final do século XX, a deficiência foi repensada com o movimento pela Inclusão, após ser marcada, ao longo da história, pela exclusão e segregação. Assim grandes debates a respeito do assunto e inúmeras mudanças terminológicas têm surgido (ANDRADE, 2004).

Em 2003, dados da Organização Internacional do Trabalho (IOT) apontaram que 80% dessas pessoas estão desempregadas. Baseado nesses dados, Lopes (2005), assinala a relevância da inserção dos deficientes no mercado de trabalho.

As deficiências podem ser inatas ou adquiridas, sendo elas físicas, sensoriais e/ou intelectuais, podendo comprometer a interação com o meio social e o mercado de trabalho de acordo com Aranha (2003).

Visto que o deficiente tem o direito de ser incluído no mercado de trabalho independentemente do seu tipo de deficiência e grau de comprometimento, ainda é observada a exclusão destas pessoas pela sociedade (SERRANO, 2007).

Assim Serrano (2007) afirma que um gestor enfrenta um desafio ao receber um deficiente ao seu meio de trabalho, isto é, como administrar com êxito a inclusão.

1.2. Trabalho e suas definições

Desde seu início, as civilizações incentivaram a busca de alimento para a sobrevivência dos indivíduos e de seus filhos. Assim, os homens descobriram em suas buscas (caçando, pescando, plantando e colhendo), que o planeta oferecia meios de subsistência para si e sua família.

Distinguem-se três sentidos da palavra trabalho: o de uma atividade humana, às vezes também animal ou mecânica (“esta máquina trabalha bem”; “este burro faz um bom trabalho”); o de um produto coisificado de uma atividade (“este quadro é um belo trabalho”; “este livro é um trabalho bem acabado”); e o de uma tarefa ou fim apenas imaginado (“resta-nos muito trabalho bem acabado”) (SCHELER, 2004).

Abranches (2000) afirma que pelo trabalho se dá o reconhecimento do homem como sujeito. Este mesmo autor diferencia o trabalho humano do animal. Enquanto o animal está voltando para a autopreservação e procriação, o trabalho humano está voltado à realização de algo que ele deseja, não bastando a forma natural, e sim transformando a realidade.

Vash (1998) aprofunda a questão ao dizer que o trabalho é um meio de almejar recompensas desejadas pela sociedade como dinheiro, prestígio e poder, além de ganhos de valores internos como autoestima, auto-realização e pertinência. O desemprego é o oposto de tudo isso, causando desamparo e até mesmo gerando uma forma de depressão.

Freud, na sua visão psicanalítica diz que o homem só se realiza pelo amor ou pelo trabalho, sendo a sua forma de se objetivar no mundo e garantir o reconhecimento social (GUSMÃO, 2008).

Zarifian (2001) indica três grupos de sentidos distintos no que se refere ao sujeito, quanto à automobilização para sua atividade profissional:

1. Sentidos do trabalho e sentimento de utilidade: trata-se do sentimento que o indivíduo tem em realizar o trabalho e isso transparece para os que se beneficiam neste trabalho;
2. Sentido e valores éticos: é a relação entre os sentimentos de valores e profissionais. Para isso, o indivíduo precisa reconhecer os valores e uni-los com convicções pessoais;
3. Sentidos e projetos pessoais: quando as atividades profissionais se relacionam com o futuro. Há maior motivação quando o indivíduo percebe que o esforço feito irá contribuir para perspectivas pessoais, e, caso contrário, a motivação é afetada e o indivíduo dificilmente verá sentido no seu trabalho.

1.2.1. Mercado de Trabalho – Legislação Internacional

Tanto a legislação internacional, quanto a brasileira, oferece garantia de acesso ao trabalho para pessoas com deficiência (PASTORE, 2000).

Porém, mesmo com a determinação legal, observa-se que a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho tem ocorrido de forma lenta e abaixo das expectativas da sociedade por diversos fatores tais como preconceitos, falta de transportes, falta de estrutura local e custos envolvidos em uma estrutura adequada para receber essas pessoas no trabalho, além de instrumentos necessários para realizar a função dentro da empresa de forma plena (LOPES, 2005).

Mittler (2000) também reforça que o processo de mudança da integração para inclusão é um processo lento. Abranches (2005) explica com clareza que, na integração, o processo depende mais do sujeito e de sua adaptação às exigências da sociedade, sendo que a inclusão ocorre quando a questão se torna uma questão de direito não individual e de a sociedade ter que se preparar para receber as diferenças.

Mazzotta (1992) entende a inclusão com um princípio orientador das políticas públicas, e a integração como uma integração amplificada dos indivíduos nas várias situações comuns de vida.

Em relação à legislação internacional, observa-se um progresso importante na compreensão das necessidades de reabilitação, organização dos serviços, legislação e no desempenho de muitos países membros da ONU em relação às questões abordadas desde a adoção da recomendação sobre a habilitação e reabilitação profissional dos deficientes em 1955 (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, 2004).

Em 9 de novembro de 1975, foi aprovada pela ONU a 'Declaração dos Direitos da Pessoa com Deficiência', defendendo o direito inerente à dignidade e inserção das pessoas nos planejamentos socioeconômicos em todos os estágios (GIL, 2002).

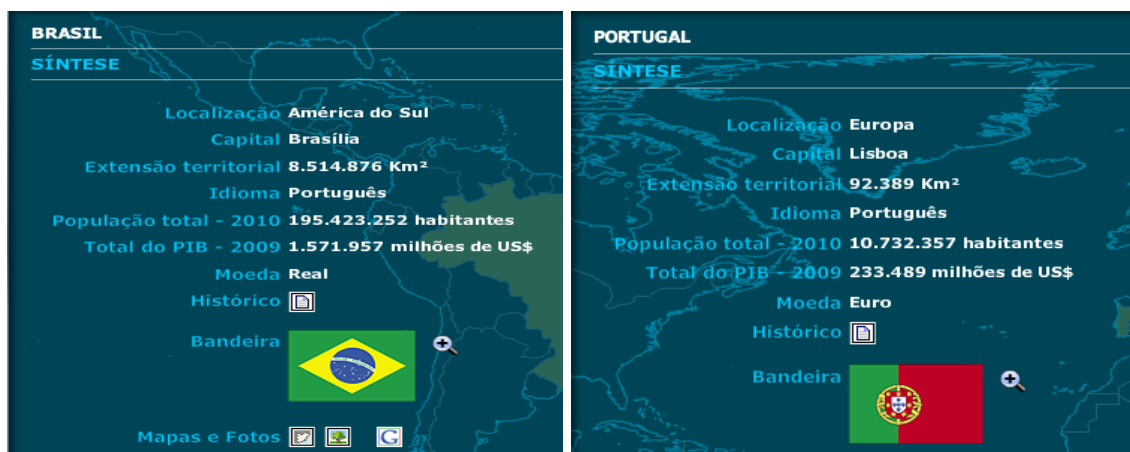
A ONU, em 1983 deferiu o Programa de Ação Mundial para Pessoas com Deficiência. Em 1º de junho de 1983 foi realizada a convenção 159 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), na cidade de Genebra pelo Conselho de Administração do Escritório Internacional do Trabalho que teve o objetivo de tratar sobre normas internacionais do assunto. Então, em 1992, foi decretado o dia 3 de dezembro como o Dia Internacional da Pessoa com

Deficiência, estimando a partir da OIT em 8% da população ativa mundial (PASTORE, 2000). Já em 10 de junho de 1994, a ONU firmou, na Declaração de Salamanca (Espanha), um compromisso com os países membros de estruturar e executar serviços de educação, formação e reabilitação das pessoas com deficiência no mundo.

1.2.1.1. Dados Comparativos entre Brasil e Portugal

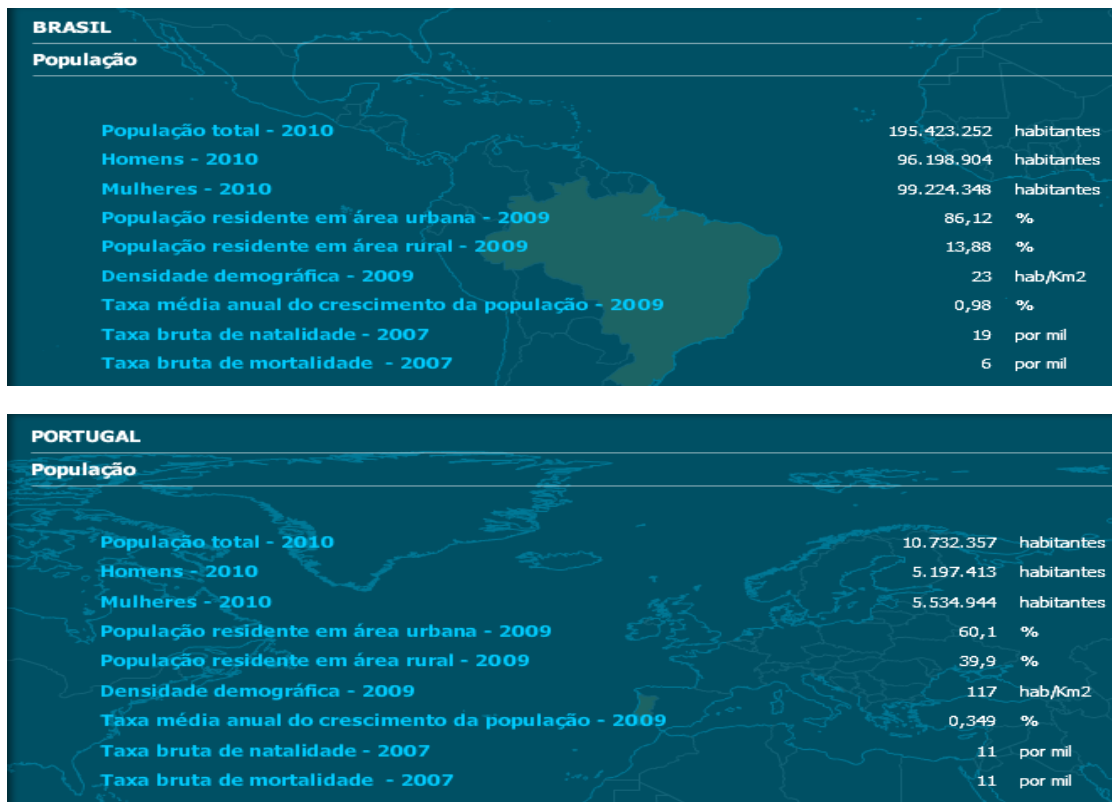
Antes de adentrarmos as legislações de cada país, é interessante em caráter ilustrativo, retirado do endereço eletrônico <http://www.ibge.gov.br/paisesat/>, compararmos a economia dos países estudados pois ambos os países se encontram em diferentes situações econômicas, porém segundo o site com os mesmos objetivos econômicos do milênio.

Figura 1: Síntese Brasil e Portugal



Fonte: [IBGE](http://www.ibge.gov.br/paisesat/), acessado em janeiro de 2011.

Figura 2: População Brasil e Portugal



Fonte: [IBGE](#), acessado em janeiro de 2011.

Figura 3: Indicadores Sociais Brasil e Portugal



Fonte: [IBGE](#), acessado em janeiro de 2011.

Figura 4: Economia Brasil e Portugal

BRASIL		
Economia		
Total do PIB - 2009	1.571.957	milhões de US\$
PIB per capita - 2009	8.114	US\$
População de 15 anos ou mais de idade economicamente ativa - 2009	70,54	%
Mulheres de 15 anos ou mais de idade economicamente ativas - 2009	60,35	%
Gastos públicos com educação - 2005	4,1	% do PIB
Investimentos em pesquisa e desenvolvimento 2000 - 2005	1,0	% do PIB
Gastos públicos com saúde - 2004	4,8	% do PIB
Entrada de turistas - 2005	5.358.000	turistas
Total da importação - 2005	77.633,20	milhões de US\$
Total da exportação - 2005	118.308,00	milhões de US\$

PORTUGAL		
Economia		
Total do PIB - 2009	233.489	milhões de US\$
PIB per capita - 2009	21.807	US\$
População de 15 anos ou mais de idade economicamente ativa - 2009	62,77	%
Mulheres de 15 anos ou mais de idade economicamente ativas - 2009	56,40	%
Gastos públicos com educação - 2005	5,9	% do PIB
Investimentos em pesquisa e desenvolvimento 2000 - 2005	0,8	% do PIB
Gastos públicos com saúde - 2004	7,0	% do PIB
Entrada de turistas - 2005	11.617.000	turistas
Total da importação - 2005	53.379,70	milhões de US\$
Total da exportação - 2005	32.155,90	milhões de US\$

Fonte: [IBGE](#) , acessado em janeiro de 2011 .

Figura 5: Objetivos do Milênio Brasil e Portugal

Brasil e Portugal

- Objetivos do Milênio: 1 - Erradicar a extrema pobreza e a fome**
- Objetivos do Milênio: 2 - Universalizar a educação primária**
- Objetivos do Milênio: 3 - Promover a igualdade entre os sexos e a autonomia das mulheres**
- Objetivos do Milênio: 4 - Reduzir a mortalidade na infância**
- Objetivos do Milênio: 5 - Melhorar a saúde materna**
- Objetivos do Milênio: 6 - Combater o HIV/AIDS, a malária e outras doenças**
- Objetivos do Milênio: 7 - Garantir a sustentabilidade ambiental**
- Objetivos do Milênio: 8 - Estabelecer uma parceria mundial para o desenvolvimento**

Fonte: [IBGE](#) , acessado em janeiro de 2011 .

1.3 Legislação Brasileira

A legislação brasileira, de acordo com Jaime e Carmo (2005), quanto à definição para deficiência, no Artigo 3 do decreto nº 914 de 06 de junho de 1993, para o cumprimento de cotas, considera que

a pessoa portadora de deficiência como aquela que, apresenta em caráter permanente, perdas ou anormalidades de sua estrutura, ou função psicológica, fisiológica ou anatômica, que gerem incapacidade para o desempenho de atividades, dentro do padrão considerado normal para o ser humano.

Além disso, os conceitos de deficiência, deficiência permanente e incapacidade no decreto nº 5.296 de 02 de dezembro de 2004, artigo 3, considerando as deficiências física, auditiva, visual, mental e múltiplas melhor explicitadas, são questionadas por Ribas (2007). Para ele, é uma missão inviável, pois seria necessário conhecer os limites e capacidades do indivíduo. Até mesmo a Organização Mundial de Saúde (OMS) não conseguiu este feito, somente criando uma Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF, 2004) que, por exemplo, não coloca a tetraplegia/paraplegia como deficiência e sim como um conjunto de situações que levam a um maior ou menor grau de inclusão social.

Quando se trata de empresas privadas, a inserção de deficientes no mercado de trabalho estabelece uma cota de vagas quando a empresa possui mais de 100 funcionários, pela Lei 8.112 de 11 de novembro de 1990: de 100 a 200 empregados, 2%; de 201 a 500 empregados, 3%; de 501 a 1000 empregados, 4% e por fim, acima de 1000 funcionários, 5%. Já em empresas públicas, o decreto nº 3.298 de 20 de dezembro de 1999 tem asseguradas 5% das vagas do total em concursos públicos para ocupar cargos compatíveis com

o tipo de deficiência da pessoa, reforçando a igualdade de condições aos demais candidatos.

Para Ribas (2004), infelizmente, os empresários não contratam pessoas com deficiência por uma questão de responsabilidade e comprometimento social, mas apenas para o cumprimento da lei de cotas.

De acordo com o censo realizado pelo IBGE no ano de 2000, existem 24,5 milhões de pessoas com algum tipo de deficiência no Brasil, sendo físicas (4,1%), motoras (22,9%), mentais (8,3%), visuais (48,1%) e auditivas (16,7%). Este número representa um percentual de 14,5% da população. Destes, 9 milhões estão em idade para trabalhar; porém apenas 1 milhão (que corresponde a 11,1%) estão exercendo alguma atividade remunerada e somente 200 mil (isto é, 2,2%) trabalham com registro na carteira de trabalho (GIL, 2002).

Nesse mesmo estudo realizado pelo IBGE foi constatado que os deficientes se encontram nos estados mais populosos do Brasil, sendo que São Paulo tem o menor percentual de pessoas com deficiência em situação de emprego, comparando com a sua população. Porém, considerando o número absoluto, o índice de emprego para pessoas com deficiência é maior do que a população total de 15 Unidades de Federação.

1.4 Legislação Portuguesa

A Constituição portuguesa, de 02 de abril de 1976, denota uma aspiração socialista, defendendo a dignidade da pessoa com deficiência (CANOTILHO, 2002).

O art. 8º da Constituição portuguesa faz as políticas públicas traçadas pela União Europeia tornarem-se lei por força do Direito Internacional no país.

O art. 13 da Constituição portuguesa define que:

1. Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.
2. Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação econômica, condição social ou orientação sexual.

A constituição acolhe muito bem as pessoas com deficiência pelo desejo de igualdade, embora não esteja expressamente transcrito no parágrafo 2 acima (COELHO, 2008).

O art. 58 descreve a universalidade do direito ao trabalho. E o art. 71 declara a proteção constitucional portuguesa do direito das pessoas com deficiência ao trabalho, merecendo pela sua importância a sua transcrição literal.

1. Os cidadãos portadores de deficiência física ou mental gozam plenamente dos direitos e estão sujeitos aos deveres consignados na Constituição, com ressalva do exercício ou do cumprimento daqueles para os quais se encontrem incapacitados.
2. O Estado obriga-se a realizar uma política nacional de prevenção e de tratamento, reabilitação e integração dos cidadãos portadores de deficiência e de apoio às famílias, a desenvolver uma pedagogia que sensibilize a sociedade quanto aos deveres de respeito e solidariedade para com eles e a assumir o encargo da efetiva realização dos seus direitos, sem prejuízo dos direitos e deveres dos pais ou tutores.
3. O Estado apóia as organizações de cidadãos portadores de deficiência.

Quanto às quotas de emprego art. 28 da Lei nº 38/04 estabelece a cota de até 2% de trabalhadores com deficiência para a iniciativa privada e de, no mínimo, 5% para a administração pública. Para explicar melhor a administração pública, o Decreto-Lei nº 29/2001, de 3 de Fevereiro afirma que:

A escolha de profissão e o acesso à função pública são direitos constitucionalmente garantidos a todos os cidadãos, em condições de igualdade e liberdade.

Os cidadãos com deficiência gozam plenamente dos direitos consignados na Constituição, com ressalva daqueles para os quais se encontrem incapacitados.

O artigo 71.º da Constituição atribui ao Estado a obrigação de realizar uma política nacional de prevenção e de tratamento, reabilitação e integração dos cidadãos com deficiência e o encargo da efectiva realização dos seus direitos.

Cabe, pois, ao Estado a responsabilidade de criar e coordenar as regras e as condições que permitam dar cumprimento àquelas atribuições e sensibilizar toda a sociedade para a sua efectivação. A deficiência acarreta muitas vezes, num registro próximo do absurdo, o peso da sua diferença e às barreiras materiais somam-se muitas vezes as barreiras imateriais, as da área relacional, das atitudes e dos comportamentos, as quais impedem sempre o acesso ao exercício pleno da cidadania.

O apoio específico ao cidadão com deficiência constitui uma preocupação de primeira linha do XIV Governo Constitucional. Até aqui, o número de cidadãos com deficiência trabalhadores da Administração Pública é, no conjunto do universo destes trabalhadores, francamente diminuto, fazendo todo o sentido que o Estado, na sua qualidade de grande empregador, tome a seu cargo a responsabilidade de promover a qualificação laboral do cidadão com deficiência e torne possível o seu acesso a emprego qualificado.

No artigo 1.º:

1 - O presente diploma estabelece o sistema de quotas de emprego para pessoas com deficiência, com um grau de incapacidade igual ou superior a 60%, nos serviços e organismos da administração central e local, bem como nos institutos públicos que revistam a natureza de serviços personalizados do Estado ou de fundos públicos.
2 - A aplicação do presente diploma aos serviços e organismos da Administração Regional Autónoma faz-se por decreto legislativo regional.

Sobre a quota de emprego, o artigo 3º:

1 - Em todos os concursos externos de ingresso na função pública em que o número de lugares postos a concurso seja igual ou superior a 10, é obrigatoriamente fixada uma quota de 5% do total do número de lugares, com arredondamento para a unidade, a preencher por pessoas com deficiência.

2 - Nos concursos em que o número de lugares a preencher seja inferior a 10 e igual ou superior a três, é garantida a reserva de um lugar para candidatos com deficiência.

3 - Nos concursos em que o número de lugares a preencher seja de um ou dois, o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

4 - O disposto no presente artigo não se aplica aos concursos de ingresso nas carreiras com funções de natureza policial das forças e serviços de segurança e do Corpo da Guarda Prisional.

Ao abrigo do disposto no n.º 2 do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 132/99, de 21 de Abril, e nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 198.º da Constituição, o Governo decreta o seguinte:

No capítulo 1, artigo 1º:

1 - O presente decreto-lei cria o Programa de Emprego e Apoio à Qualificação das Pessoas com Deficiências e Incapacidades e define o regime de concessão de apoio técnico e financeiro para o desenvolvimento das políticas de emprego e apoio à qualificação das pessoas com deficiências e incapacidades, que compreende as seguintes medidas:

- a) Apoio à qualificação;
- b) Apoios à integração, manutenção e reintegração no mercado de trabalho;
- c) Emprego apoiado;
- d) Prémio de mérito.

2 - São ainda definidos, no âmbito do programa agora criado, os apoios técnicos e financeiros aos centros de reabilitação profissional de gestão participada, às entidades de reabilitação que desenvolvem as acções previstas nas alíneas a) e b) do número anterior, bem como a credenciação de entidades da rede de centros de recursos do Instituto do Emprego e Formação Profissional, I. P. (IEFP, I. P.), e a criação do Fórum para a Integração Profissional.

Artigo 4.º

Conceitos

Para os efeitos do presente decreto-lei, considera-se:

- a) «Pessoa com deficiência e incapacidade» aquela que apresenta limitações significativas ao nível da actividade e da participação, num ou vários domínios da vida, decorrentes de alterações funcionais e estruturais, de carácter permanente, e de cuja interacção com o meio envolvente resultem dificuldades continuadas, designadamente ao nível da obtenção, da manutenção e da progressão no emprego;
- b) «Pessoa com deficiência e incapacidade e capacidade de trabalho reduzida» aquela que possua capacidade produtiva inferior a 90 % da capacidade normal exigida a um trabalhador nas mesmas funções profissionais ou no mesmo posto de trabalho, em razão das alterações estruturais e funcionais e das limitações de actividade delas decorrentes.

Em relação a adaptação de postos de trabalho e eliminação de barreiras arquitetónicas, o artigo 30º tem como objetivos específicos:

Os apoios à adaptação de postos de trabalho e eliminação de barreiras arquitectónicas visam promover a integração socioprofissional da pessoa com deficiências e incapacidades no mercado normal de trabalho, nomeadamente através de apoios que compensem as entidades empregadoras dos encargos decorrentes da sua contratação.

1.5 Qualificação profissional

Para que haja uma inclusão efetiva no mercado de trabalho, é necessário que as pessoas com deficiência sejam qualificadas. O problema não é somente quantitativo, mas também qualitativo (ARSHER; TOMASINI, 2000). Existem muitos cursos de qualificação profissional, porém tais cursos acabam por ter um caráter muito mais terapêutico, sendo realizados, na maioria das vezes, por instituições e organizações civis não governamentais (ONGs), por exemplo, a Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais (APAE).

Ribas (2010) afirma:

Alguns podem acreditar que cabe apenas às empresas o emprego e o desenvolvimento profissional das pessoas com deficiência. Afinal, elas são as empregadoras. Significa dizer que, na economia formal, são as responsáveis por contratar e assalariar. Sim, as empresas têm um papel importante. Mas nós, que temos alguma deficiência física, visual, auditiva ou intelectual, assim como outros profissionais, devemos mostrar que temos identidade profissional quando queremos ingressar no mercado de trabalho. (p. 1)

O mesmo autor explica que, para se tornarem profissionais é preciso que as pessoas com deficiência adquiram quatro atribuições, isto é, potencial, competência, atitude e postura. Afirma que aqueles que alcançaram cargos mais elevados em grandes empresas demonstraram muito mais sua capacidade, do que suas limitações (RIBAS, 2010).

Segundo Cristina e Resende (2006) o mercado de trabalho está cada vez mais concorrido e competitivo devido ao desemprego. Assim, para que o profissional consiga garantir seu lugar, precisa estar bem qualificado e sempre atualizado. Mais agravante ainda é o preconceito que as pessoas com deficiência têm de enfrentar.

O processo de avaliação para o trabalho, segundo Abranches (2000) não é completo, pois apenas encaixa o deficiente em um determinado programa, não visando a aptidão de cada um, deixando de lado seus potenciais. O autor assim propõe a avaliação em fases, isto é, um processo contínuo desde a entrevista inicial até o enquadramento no emprego:

Fase 1: o aluno escolhe os projetos que se interessam em participar, é o momento de identificação e desenvolvimento de habilidades. Para o autor, nesta fase o aluno não precisa estar alfabetizado e nem ter domínio de uma linguagem oral; isto é definido como pré-profissionalizante;

Fase 2: é o momento de qualificação. Nessa etapa de treinamento podem ser oferecidas tarefas repetidamente, no intuito de familiarizar o aluno com a prática e não em funções, como serviços de montagens simples. As pessoas com deficiência não podem ser tratados como crianças, devem ser respeitados, permitindo o conhecimento da suas capacidades e de suas afinidades, fazendo com que eles participem de todas as etapas e estejam seguros para definir suas opiniões quanto ao serviço e até mesmo habituando-se à linguagem empresarial e às ferramentas de trabalho;

Fase 3: colocação. Neste patamar, o empregado precisar ter uma postura inclusiva, sendo visto por sua capacidade de trabalho e não como 'coitadinho' ou 'queridinho', que assumiu o cargo de 'resto'. Diante destas fases, o objetivo é garantir relações igualitárias e condizentes com o posto assumido (GUSMÃO, 2008).

1.6 Família e expectativas

Embora se discuta muito a respeito de inclusão na escola, trabalho, lazer, esportes, turismo, saúde, família, quando o assunto é a relação entre a família e trabalho da pessoa com deficiência, isso é pouco discutido. As pessoas costumam ter a ideia de que, se a pessoa com deficiência já convive com sua família, ela já está incluída.

Mas, será que inclusão se dá somente pela presença? Será que a pessoa com deficiência se sente incluída na sua própria família? O trabalho traz benefícios quanto ao entendimento da pessoa com deficiência dentro de casa? Ou seria mais uma questão de sustento familiar, ou de melhoria de renda? A família sente obstáculos ou vantagens em ter na família um deficiente que atua no mercado de trabalho? O trabalho traz prazer ou conflitos familiares? Estas são algumas indagações que precisam ser feitas ao se considerar as questões familiares.

Cristina e Resende (2006) afirmam que o ambiente familiar é o meio inicial e fundamental para aprender a encontrar condições para educar-se e desenvolver-se, adaptando-se à sociedade em que vive.

Quando a família percebe a integridade, dignidade e direitos na pessoa com deficiência traz melhoras na autoestima e conseqüentemente acreditando na sua capacidade de trabalho e lutam juntos para isso, não significando apenas participar de programas de profissionalização. Para isso, a família da pessoa com deficiência deve estar ciente de que as bases de educação, formação acadêmica e habitação para o trabalho se inicia na infância (CRISTINA, RESENDE, 2006).

O fator familiar é bastante decisivo para tornar o indivíduo capacitado para o trabalho, quando este cidadão é discriminado pode causar efeitos contrários. Para Parpinelli (1997, p. 61) a família deve:

- Destacar para a pessoa com deficiência e seu ciclo de convivência o que ela pode fazer;
- Ver a pessoa como qualquer outra pessoa que merece respeito, digna com qualidades e com integridade;
- Valorizar suas individualidades, sem comparações com outras pessoas deficientes ou não;
- Fazer perceber que muitas limitações pode ser contornáveis, apenas dependendo de boa vontade e criatividade por conta da pessoa com deficiência, se desfazendo até mesmo de alguns recursos especiais;
- Deixar claro (palavras, gestos, atitudes) que acreditam em suas capacidades e desenvolvimento e, que os amam pelo que são, bem como pelo o que faz em.

Ribas (2007, p. 115) explica que “olhar as pessoas com deficiência e enxergar apenas a deficiência é ter a deficiência de não conseguir enxergar a pessoa com todos os elementos que compõem a identidade”.

Segundo Rêgo e Soares (2003) a família bem estruturada emocionalmente sabe lidar com situações diversas e conflitantes, buscando sempre redimensionar funções e papéis. Assim, quando o homem e a mulher se unem para construir uma família e dão seguimento com a chegada de um novo membro, é esperado um filho ideal, com expectativas em um meio social e cultural estabelecidos. No entanto, as mudanças psicossociais com a chegada de um membro deficiente na família provocam um desequilíbrio em seus integrantes, por mais que esta esteja bem estruturada.

Quando se deparam com uma criança com deficiência, a situação pode ser frustrante, pois para a família tal nascimento é, na realidade, o nascimento da diferença. É um problema real e que a família nega por inúmeras vezes, pois terá que elaborar a morte do filho idealizado. Lidar com a morte do filho idealizado implica em lidar com uma pessoa que não se encontra nos

parâmetros de normalidade, sendo por diversas vezes rejeitado pela família, ou seja, estigmatizado. Porém a família saudável enfrentará esta situação de uma forma mais realista e produtiva, buscando soluções no grupo, para enfrentar as pressões internas e externas provocadas pela sociedade (RÊGO, SOARES, 2003).

Ribas (1985) acredita que

grande parte das famílias não estão preparadas para receber um membro deficiente, pois receberam toda uma carga ideológica cultural e que geram as reações mais diversas na família como: rejeição, simulação, segregação, super proteção, paternalismo, ou mesmo piedade. (p. 52)

Silva e Duarte (2010) dizem que as relações familiares se estendem ao âmbito social como reprodução dos valores apreendidos considerando quando é feita uma relação sociedade/excepcionalidade. E o papel que a pessoa com deficiência ocupa dentro da sua própria casa não é diferente daquele que vai ocupar no meio social, pois as relações familiares são refletidas nas instituições sociais, e segundo Lapassade (1977), as empresas, escolas, sindicatos e sistemas de regras são campos sociais oficiais.

Rêgo e Soares (2003) afirmam que assim como as famílias, as pessoas têm conceitos feitos e comuns sobre as pessoas com deficiência, enfrentando dificuldades em aceitar suas diferenças. Amaral (1998) fortalece a ideia que as pessoas costumam negar o olhar sobre o seu eu e começam a ter pré-definições do deficiente em cima de seu estereótipo.

A família também tem o papel de incentivar as relações sociais do filho deficiente em diferentes ambientes sociais (RÊGO, SOARES, 2003).

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GERAL:

- conhecer a opinião de pessoas com deficiência que estão atuando no mercado de trabalho fazendo assim uma análise comparativa entre Brasil e Portugal.

2.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- conhecer como as pessoas com deficiência se percebem em sua atuação no mercado de trabalho nos seguintes aspectos:
 - 1) sensação de discriminação;
 - 2) tempo de diagnóstico;
 - 3) incentivo familiar;
 - 4) escolaridade;
 - 5) cursos de capacitação;
 - 6) outros cursos;
 - 7) ocupação (ISCO);
 - 8) forma de ingresso na empresa;
 - 9) estar associado a sindicatos;
 - 10) existência de outros deficientes no ambiente de trabalho;
 - 11) tempo de trabalho;
 - 12) instalações gerais;
 - 13) instalações locais;
 - 14) mobiliário adequado;
 - 15) produto de apoio especial;

- 16) ajuda de terceiros;
- 17) ambiente de trabalho;
- 18) relação com superiores;
- 19) existência de benefícios;
- 20) sentir-se realizado;
- 21) desempenho funcional;
- 22) ter utilizado o sistema de cotas;
- 23) ter tido experiências laborais anteriores;
- 24) usar diferentes formas de deslocamento para o trabalho;
- 25) grau de incapacidade por junta médica.

3. MÉTODO

3.1 População

Foram avaliados 20 indivíduos (dez portugueses e dez brasileiros) de 25 a 54 anos, de ambos os gêneros e residentes em diferentes cidades (Quadros 1 e 2). A pesquisa teve como critério de inclusão pessoas com deficiência que estão atuando no mercado de trabalho e como critérios de exclusão questionários respondidos fora do prazo estabelecido (10/09/2011).

A pesquisa ofereceu riscos mínimos aos participantes, que poderiam retirar-se do estudo ao qualquer momento. Foi garantido sigilo quanto à identidade dos participantes. Os dados foram utilizados apenas para fins de pesquisa científica. Todos os participantes estavam cientes previamente sobre o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido que continha no questionário, considerando que as pessoas que responderam serão consideradas parte desse estudo e sua consequente publicação.

Quadro 1 - Caracterização dos sujeitos quanto à idade e gênero.

Variável	Categoria	Brasileiros (%)	Portugueses (%)
Idade	Entre os 25 e os 34 anos	30	40
	Entre os 35 e os 44 anos	40	40
	Entre os 45 e os 49 anos	20	10
	Entre os 50 e os 54 anos	10	10
Gênero	Feminino	20	80
	Masculino	80	20

Quadro 2 - Caracterização dos sujeitos quanto ao local de residência.

		Nº. de participantes (%)
BRASILEIROS	Belo Horizonte (MG)	1 (10)
	Campo Grande (MS)	1 (10)
	Olinda (PE)	1 (10)
	Recife (PE)	1 (10)
	São Luis (MA)	1 (10)
	São José dos Campos (SP)	1 (10)
	São Paulo (SP)	4 (40)
PORTUGUESES	Barreiro	1 (10)
	Fafe	1 (10)
	Lisboa	5 (50)
	Porto	1 (10)
	Seixal	1 (10)
	Sintra	1 (10)

3.2 *Material:*

Foi utilizado um questionário (Anexo III) respondido via *website* pela ferramenta do *Google Docs*, podendo ser acessado pelo link <https://spreadsheets.google.com/spreadsheet/viewform?formkey=dDdpQ2VfQ0xCd1dLdW9jSE1yeFhtUnc6MQ>, que continha 29 questões. A ferramenta utilizada foi disponibilizada na língua inglesa, ou seja, nas questões onde o participante tinha liberdade de não responder, o software apresentava como resposta alternativa o quesito 'other', que significa 'outro' na língua portuguesa. Para que não houvesse viés de resposta, foi aplicado um questionário teste em ambas as nacionalidades para testar a compreensão das perguntas e respostas.

3.3 *Procedimentos:*

Após o contato com as pessoas com deficiência via email, escolhidas aleatoriamente através de indicações de conhecidos na área, informando sobre

a pesquisa e convidando para participar do trabalho, foram enviados os questionários.

Após o recebimento das respostas de cada participante, elas foram tabuladas e discutidas à luz do referencial teórico.

O projeto foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Presbiteriana Mackenzie, sob o nº. CEP 1307/02/11 e CAAE 0002.0.272.000.1.

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os dados foram analisados por meio de técnicas estatísticas descritivas e inferenciais. Tendo em vista que todas as variáveis analisadas neste estudo são categóricas, foram descritas as frequências (porcentagens) de ocorrência de cada tipo de resposta, em cada grupo.

Para explorar a existência de associação entre as variáveis estudadas, foram utilizados testes do Qui-quadrado, assumindo o nível de significância de 5% ($p < 0,05$). Devido ao pequeno número amostral, foi necessário realizar agrupamentos para garantir a confiabilidade das análises estatísticas. As variáveis que apresentaram um número reduzido de observações em determinadas categorias de resposta sofreram um reagrupamento das categorias (Quadro 3). Por exemplo, para a variável “já se sentiu discriminado?”, houve baixíssima ocorrência de algumas categorias de resposta (apenas um sujeito respondeu que havia se sentido por “uma vez” e nenhum escolheu a opção “sempre”). As categorias foram então reagrupadas para “nunca” ou “pelo menos uma vez”, de forma que houvesse um número mínimo de observações em cada uma destas duas categorias. Além destas adaptações, sempre que a análise do Qui-quadrado revelou a existência de valores esperados inferiores a 5 (consequência de amostras pequenas), foi utilizada a correção de Yates.

Quadro 3 – Redução das categorias de resposta em determinadas variáveis

Variável	Categorias originais	Categorias reduzidas/ reagrupadas	
		1	2
Escolaridade	3º Ciclo (9º ano), Ensino Secundário (12º ano), Bacharelado, Licenciatura, Pós-graduação, Mestrado ou Doutorado	Bacharelado, Licenciatura ou menos	Pós-Graduação, Mestrado ou Doutorado
ISCO	Chefia, direção, especialistas, técnicos ou empregados administrativos	Chefia, direção e especialistas	Técnicos e empregados administrativos
Foi discriminado	Nunca, uma vez, às vezes ou sempre	Nunca	Pelo menos uma vez
Desempenho funcional	Nada representativa, pouco representativa, representativa ou bastante representativa	Representativa ou inferior	Bastante representativa
Como ingressou na empresa	Concurso público, processo seletivo, indicação ou outros	Seleção	Indicação
Tempo de trabalho	Menos de 1 ano, 1-5 anos, 6 ou mais anos	≤ 5 anos	≥ 6 anos
Grau de incapacidade	Não foi atribuído, inferior a 30%, entre 30 e 59%, entre 60 e 79%, entre 80 e 100% ou não respondeu	< 30%	≥ 30%
Relação com superiores	Formal e agradável, formal e desagradável, informal e agradável, ou informal e desagradável	Formal	Informal
Deslocamento trabalho	Transporte público, veículo próprio ou transporte adaptado disponibilizado pela entidade empregadora	Transporte público	Veículo próprio ou da empregadora

Inicialmente, foram exploradas as associações entre a nacionalidade dos sujeitos (portuguesa ou brasileira) e as respostas no questionário. Em seguida, foram discutidas as associações entre os tipos de respostas no questionário, para toda a amostra.

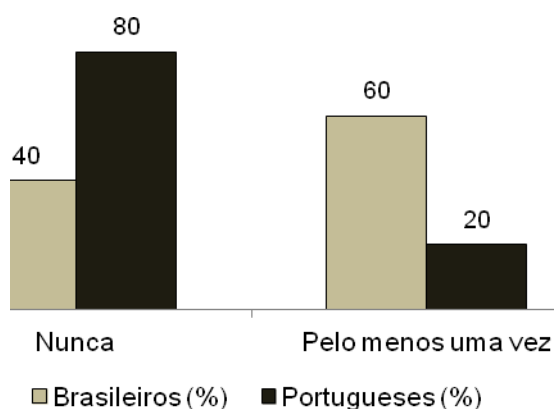
Associações entre a nacionalidade dos sujeitos e as respostas no questionário

Embora tenha havido variação de respostas entre brasileiros e portugueses, não houve associação estatisticamente significativa entre a nacionalidade dos indivíduos e as seguintes variáveis: 1) sensação de discriminação; 2) tempo de diagnóstico; 3) incentivo familiar; 4) escolaridade; 5) cursos de capacitação; 6) outros cursos; 7) ocupação (ISCO); 8) forma de ingresso na empresa; 9) estar associado a sindicatos; 10) existência de outros deficientes no ambiente de trabalho; 11) tempo de trabalho; 12) instalações gerais; 13) instalações locais; 14) mobiliário adequado; 15) produto de apoio especial; 16) suficiência de produtos; 17) ambiente de trabalho; 18) relação com superiores; 19) existência de benefícios; 20) sentir-se realizado e 21) desempenho funcional.

Da mesma forma, não foram observadas associações significantes entre a nacionalidade e o fato do indivíduo: 22) ter utilizado o sistema de cotas; 23) ter tido experiências laborais anteriores; 24) usar diferentes formas de deslocamento para o trabalho e 25) grau de incapacidade. Entretanto, para estas três últimas variáveis, teria sido encontrada associação significativa caso a correção de Yates não tivesse sido empregada. Isso é sugestivo de que, com a ampliação da amostra haveria uma possibilidade de verificar associações significativas entre estas variáveis e a nacionalidade, do ponto de vista estatístico.

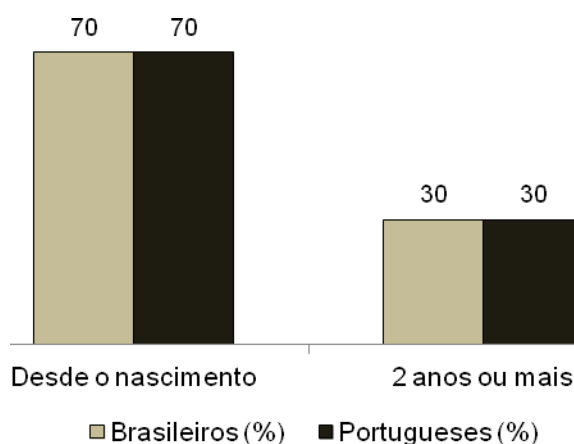
As informações estatísticas completas (valores dos testes e significância) estão detalhadas na Tabela 1 (página 54). A seguir, são apresentados os gráficos para estas variáveis, com as porcentagens de ocorrência de cada tipo de resposta.

Gráfico 1 – Discriminação pela etnia



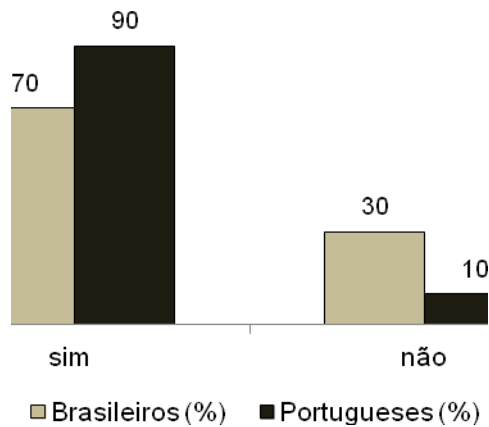
Gomes (2001), defende que o conjunto de políticas públicas, tem em vista o combate da discriminação como um todo para corrigir o que era praticado no passado, permitindo a igualdade social, por exemplo na educação e no emprego. Os brasileiros deste estudo se sentiram menos discriminados do que os portugueses, representando 40% e 80% respectivamente no que diz respeito à discriminação pela etnia.

Gráfico 2 – Tempo de diagnóstico da deficiência



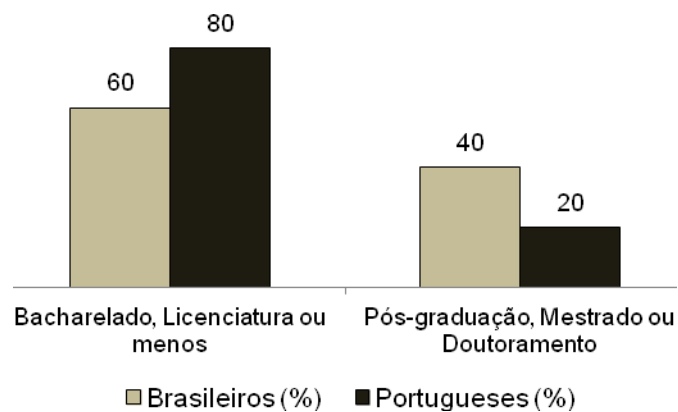
A maior parte dos brasileiros e dos portugueses responderam que a sua deficiência foi diagnosticada desde o nascimento, correspondendo a 70% em ambas as amostras.

Gráfico 3 - Incentivo familiar



Para Giddens (2000), a família é o principal responsável por construir os primeiros laços afetivos dentro de uma sociedade, favorecendo o desenvolvimento de sua personalidade, tendo um papel de extrema importância. Assim podemos observar no presente estudo que 70% dos brasileiros e 90% dos portugueses responderam positivamente no que se refere a incentivo familiar.

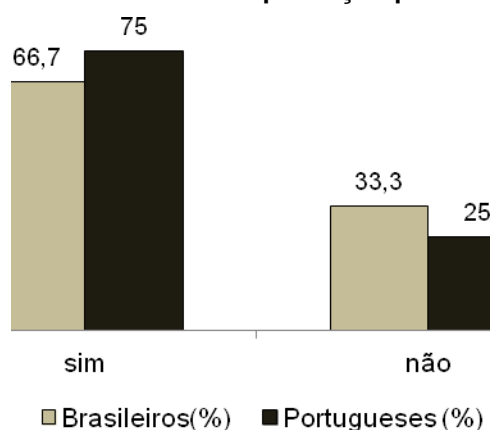
Gráfico 4 - Nível de escolaridade



A maior parte de ambas as amostras não possui pós-graduação, mestrado ou doutoramento, correspondendo a 40% e 20% da amostra, mas 80% dos portugueses e 60% dos brasileiros concluíram um curso superior.

Estes dados contrastam com os de Nascimento (2007), no seu estudo em um órgão do Governo da Bahia, no qual grande parte das pessoas encaminhadas para o trabalho que não concluíram a primeira etapa do Ensino Fundamental é bem maior em relação aos que concluíram o Ensino Médio, e ainda maior do que aqueles de Nível Superior.

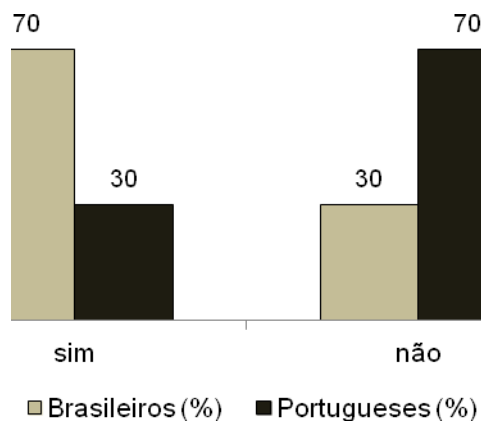
Gráfico 5 - Curso de capacitação profissional



* Foram excluídos desta análise os que não responderam

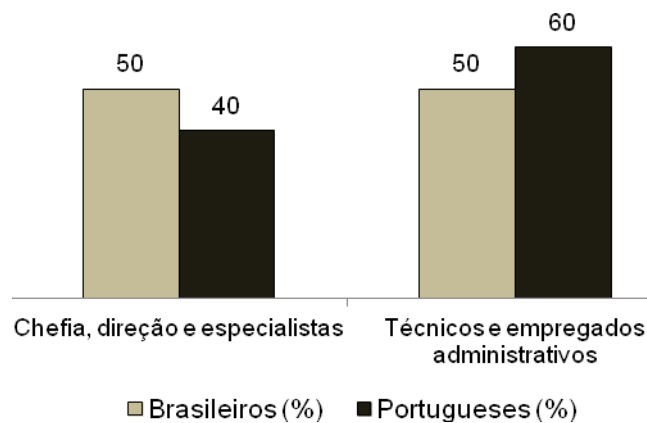
Em ambas as amostras, o resultado quanto aos cursos de capacitação profissional aparece de maneira positiva. Em contrapartida, há diversos estudos que mostram a dificuldade de pessoas com deficiência qualificadas atuando no mercado de trabalho. Carmo (1991), afirma em seu estudo que a inserção ocorre mais facilmente se realizada através de associações de classe, ou com entidades que oferecem cursos profissionalizantes.

Gráfico 6 - Outros cursos



Os brasileiros fizeram mais cursos quando comparados aos portugueses, representando 70% e 30% respectivamente.

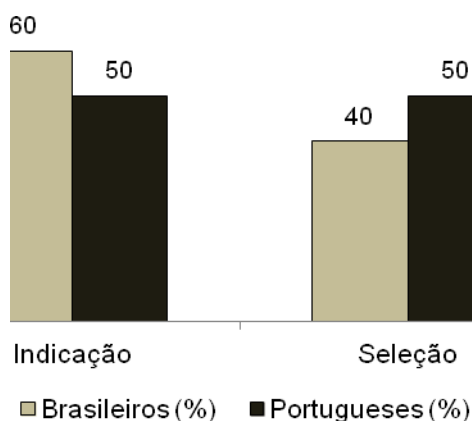
Gráfico 7 – Ocupação (ISCO)



A maior parte dos portugueses se encontram em cargos técnicos e empregados administrativos (60%), já a amostra brasileira está dividida por igual nas duas categorias. Nascimento (2007), diz que as funções, atividades e profissões desenvolvidas pelas pessoas com deficiência são predominantemente as de faxineiro, auxiliar administrativo, cobrador, motorista, operador de telemarketing, auxiliar de linha de produção, telefonista, recepcionista, balconista, operador de caixa, digitador, gerente, engenheiro,

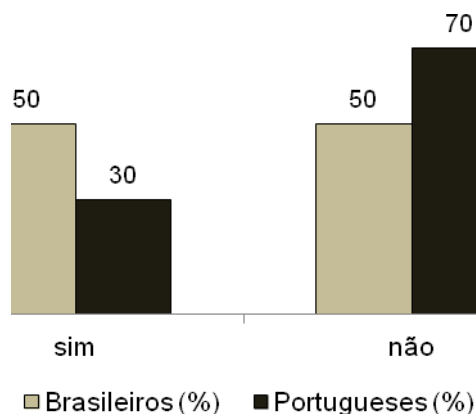
professor e advogado. Portanto, a atuação predominante é no ramo do comércio, indústria, educação, hotelaria, transportes, engenharia e justiça.

Gráfico 8 – Forma de ingresso na entidade empregadora



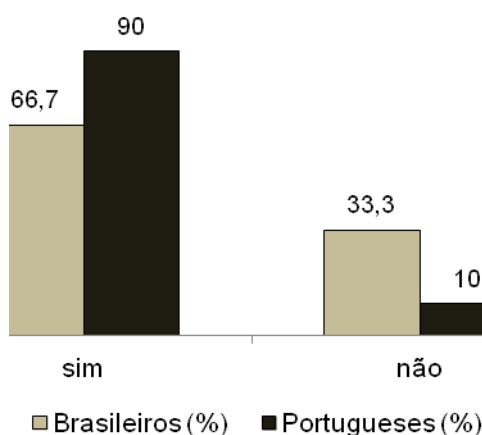
Os brasileiros adentraram aos cargos mais por indicação (60%) do que por seleção (40%), já a amostra portuguesa que se mostrou equilibrada (50%).

Gráfico 9 - Estar associado à ordem profissional ou sindicato



A maior parte dos portugueses (70%) responderam que não fazem parte de associação de ordem profissional ou sindicato; o resultado dos brasileiros mostrou-se equilibrado.

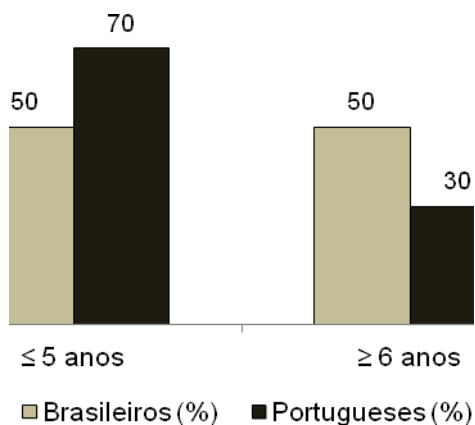
Gráfico 10 - Outras pessoas com deficiência em seu local de emprego



* Foram excluídos desta análise os que não responderam

Em ambos os países, existem mais pessoas com deficiência no local de trabalho, além do participante. Nascimento (2007), em seu estudo, aponta que as pessoas com deficiência física e auditiva têm um número bem maior de inscrições e encaminhamentos, relacionadas com as deficiências mental e visual.

Gráfico 11 - Tempo de trabalho na sua atual atividade laboral



Portugueses estão mais recentemente (70%) no trabalho do que os brasileiros.

Gráfico 12 – Acessibilidade das instalações da entidade empregadora

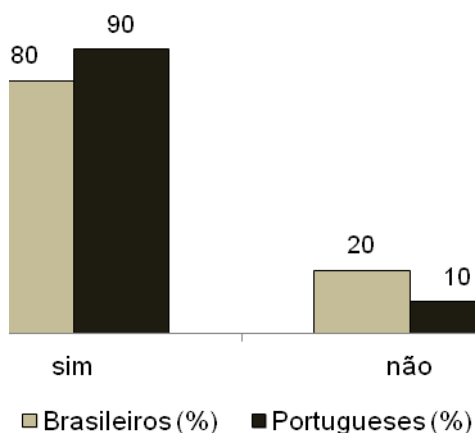
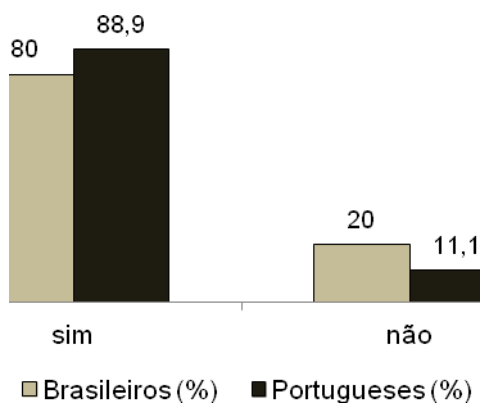


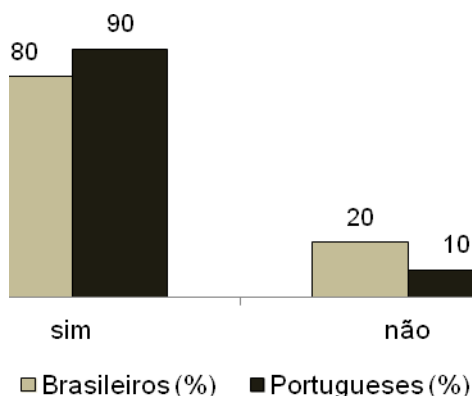
Gráfico 13 – Acessibilidade das instalações no local onde atua



* Foram excluídos desta análise os que não responderam

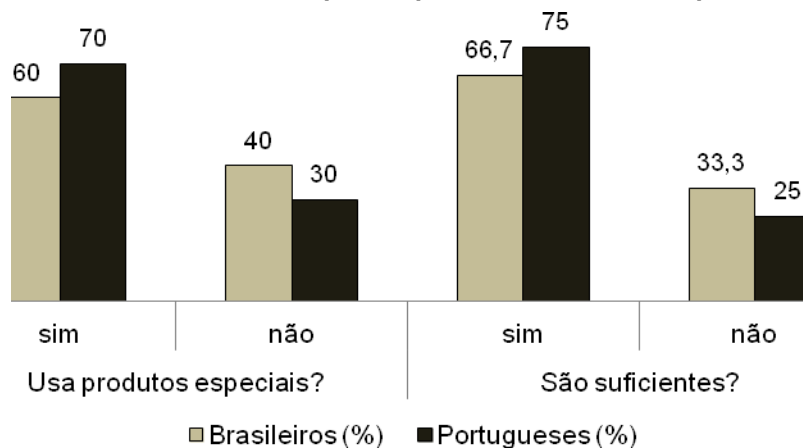
Os dados dos gráficos 12 e 13 refletem os artigos 1º, 3º e 7º da constituição de 1988, que proíbe a discriminação de pessoas com deficiência em relação ao acesso ao emprego e ao artigo 4º da legislação portuguesa que tem como objetivos específicos apoios à adaptação de postos de trabalho e eliminação de barreiras arquitetônicas.

Gráfico 14 – Mobiliário adequado às necessidades



A ABNT (2008) define que, nos postos de trabalho, convém haver disponível aparelho de fax, computador com acesso à internet, IP, videophone, intranet, SMS (*short message service*); sinalização sonora para entrada e saída, intervalo e troca de turno; sinalização sonora, tátil e visual de emergência, confirmando o que os dados do presente trabalho apontam, pois 80% dos brasileiros e 90% dos portugueses responderam favoravelmente.

Gráfico 15 – Produto de apoio especial. Suficiência de produtos.

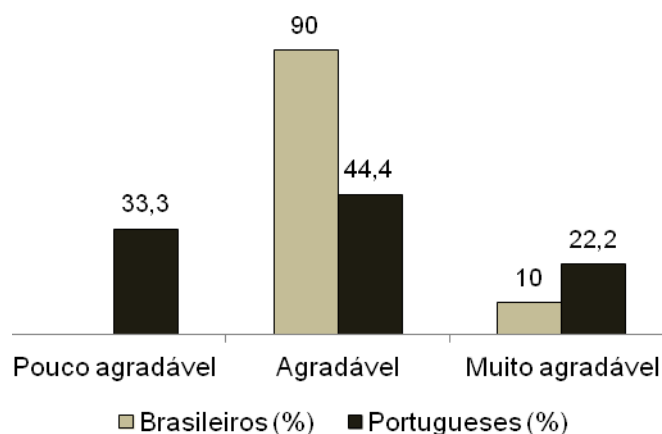


* Foram excluídos desta análise os que não responderam

A ANBT (2008) estabelece que os locais de trabalho contenham os recursos de comunicação adequados a novas tecnologias, por exemplo, sistemas de som para transmissão de informes coletivos, descrição, em

locução, da imagem e do texto escrito, computadores com sistema de leitura e ampliação de tela. Dentre os que justificaram suas respostas, os brasileiros que necessitam de apoio citaram: leitor de tela (N=2), *scanner*, impressora braile (N=2), computador com mouse e *bluetooth*, ampliação (lupa) (N=2), computador com voz sintetizada. Os portugueses que necessitam de apoio citaram: *trackball*, dispositivo de escuta, computador, sistema FM (que não é adequado para lecionar), lupa eletrônica, software de ampliação no computador, leitor de tela, linha de braile, cadeira de rodas, utensílios de compensação e ajudas técnicas

Gráfico 16 – Classificação do ambiente de trabalho

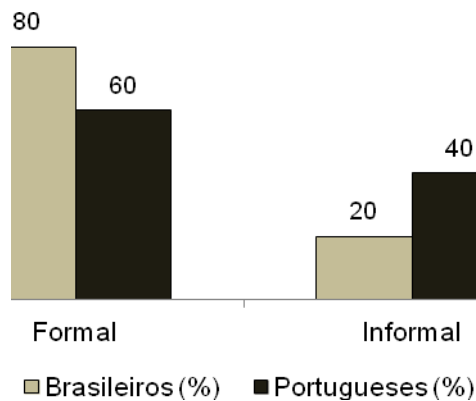


* Foram excluídos desta análise os que não responderam

O gráfico 16 mostra que brasileiros respondem de forma totalmente favorável no que se refere ao mercado de trabalho, diferentemente dos portugueses, pois 33,3% classificaram de forma desfavorável; em contrapartida, 22,2% responderam que o ambiente de trabalho é muito agradável contra 10% dos brasileiros.

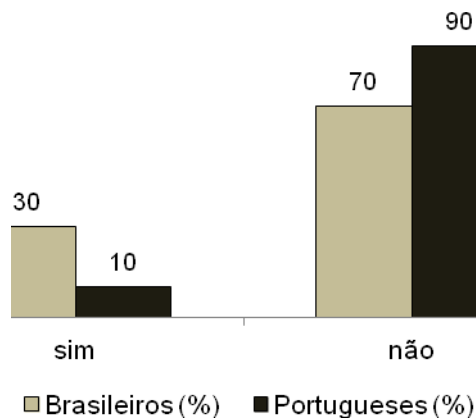
Embora a análise descritiva demonstre uma distribuição diferente de respostas em cada grupo, a análise inferencial demonstrou que não houve associação estatisticamente significativa (Tabela 1)

Gráfico 17 - Relação com superiores



Brasileiros e portugueses mostram ter uma boa relação com os seus superiores, respondendo 80% e 60% respectivamente.

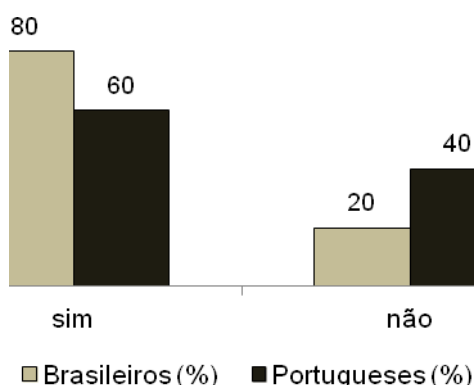
Gráfico 18 – Existência de benefícios



Brasileiros e portugueses não demonstram ter benefícios diferentes dos demais profissionais da empresa, respondendo 70% e 90%, respectivamente. Dos 3 brasileiros que responderam "sim", 1 disse que só trabalha um expediente, o segundo disse que, por ser gestor, o horário é flexível e o último disse que tem o acompanhamento de esposa ou filhos quando vai ao hospital abonados.

O português disse não "bater cartão" por se recusar a fazê-lo já que o colocaram em um lugar não acessível.

Gráfico 19 - Realização profissional



Diferentemente do que a literatura reflete, a população estudada se mostra realizada profissionalmente correspondendo à maior parte dos entrevistados. Dentre que justificaram sua resposta, os que responderam sim, brasileiros dizem:

- *“Trabalho com o que gosto”;*
- *“No sentido que estou adquirindo experiência como pesquisador, mas por outro lado não pelo fato de que estatístico não é prioridade para o instituto, muito embora tenha demanda desse profissional para auxiliar em pesquisas de dissertação, teses e artigos científicos”;*
- *“Faço o que eu gosto e o trabalho tem resultados positivos”; “O salário é bom, o local é tranquilo. a maioria das pessoas me aceitam com tranquilidade”.*

Dentre os portugueses que responderam positivamente, suas justificativas foram:

- *“Faço o que gosto. É um setor altamente inovador, que exige estudo constante e procura de soluções novas. O trabalho com TIC em prol de pessoas com deficiência é um setor bastante dinâmico, inovador e 10 anos à frente do nosso tempo”;*

- *“Agrada-me trabalhar num projeto que permite a todos viajar e ter momentos de lazer”;*
- *“Gosto muito do que faço, em primeiro lugar. Tenho-me esforçado muito, quer em termos de desempenho e entrega quer em termos de permanente atualização de conhecimentos, mas tenho um percurso profissional compensatório e que muitas pessoas não deficientes não conseguem alcançar”;*
- *“Gosto do que faço”;*
- *“O meu trabalho é valorizado e sinto-me respeitada como pessoa”.*

Dentre os que responderam negativamente, os brasileiros justificam:

- *“Eu não estou atuando na área em que me formei. Pretendo ser um profissional dessa área”;*
- *“Pretendo fazer concurso para auditor fiscal da Receita Federal do Brasil”.*

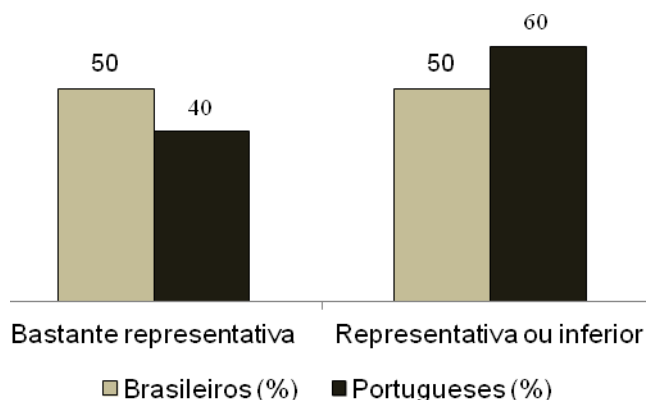
Também os portugueses justificam que:

- *“Face às dificuldades atuais que a sociedade atravessa com a crise, a empregabilidade encontra-se de momento bastante difícil de se arranjar a nível profissional e para não me estagnar em termos de competências e conhecimento optei por estagiar não remunerado”;*
- *“Não me sinto realizada profissionalmente, visto que a entidade empregadora não me faculta condições de trabalho adequadas à minha deficiência auditiva. Leciono turmas numerosas em condições acústicas péssimas. E na outra vertente, sou obrigada a aceitar as funções que me forem*

atribuídas independentemente de possuir ou não uma deficiência tais como direção de turma, secretária, o que é um absurdo!";

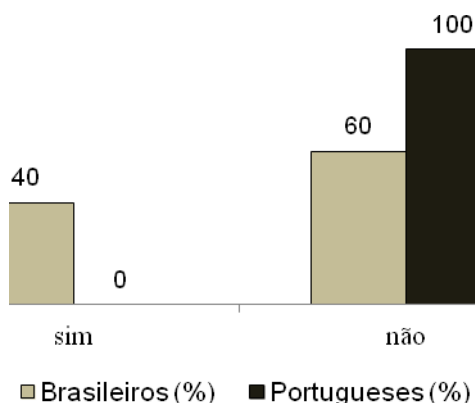
- “Não me sinto profissionalmente realizada porque deixei de me identificar com a filosofia defendida pela organização”

Gráfico 20 - Desempenho funcional



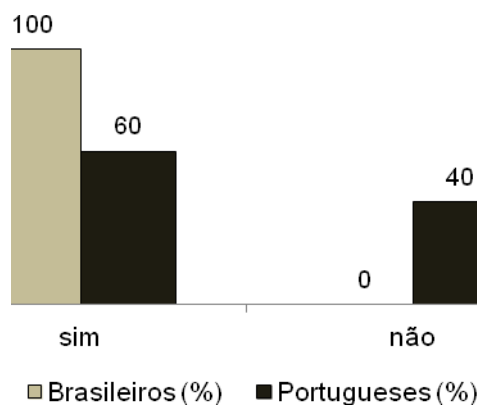
A maior parte dos portugueses responderam como representativa ou inferior (60%), diferente dos brasileiros que responderam de forma equilibrada. Embora a análise descritiva demonstre uma distribuição diferente de respostas em cada grupo, a análise inferencial demonstrou que não houve associação estatisticamente significativa (Tabela 1).

Gráfico 21 – Utilização do sistema de cotas



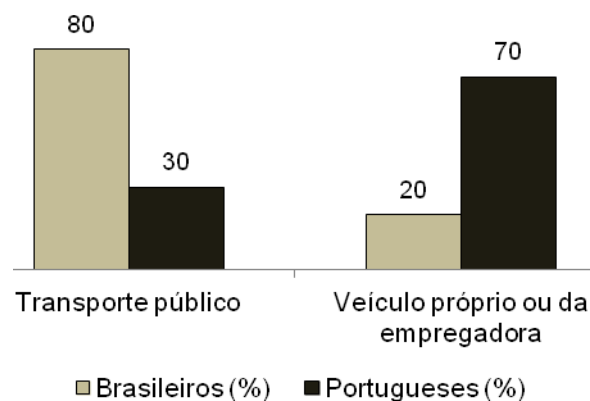
Os portugueses em sua totalidade responderam que não utilizaram o sistema de cotas, bem como a maioria dos brasileiros (60%).

Gráfico 22 - Experiências laborais anteriores



Brasileiros e portugueses mostraram ter experiências laborais, anteriores ao trabalho atual, representando 100% e 60% respectivamente. **Gráfico 24 –**

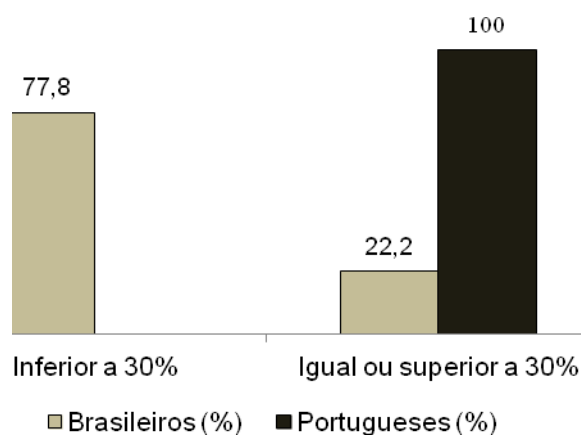
Gráfico 23 - Deslocamento para o trabalho



Os brasileiros utilizam mais transporte público (80%) do que portugueses (20%). Embora a análise descritiva demonstre uma distribuição diferente de respostas em cada grupo, a análise inferencial demonstrou que não houve associação estatisticamente significativa (Tabela 1).

Finalmente, a única variável que se mostrou significativamente associada à nacionalidade foi o grau de incapacidade. Houve mais portugueses com grau de incapacidade igual ou superior a 30% do que brasileiros (Gráfico 24).

Gráfico 24 - Grau de incapacidade por uma junta médica



* Foram excluídos desta análise os que não responderam

Neste quesito podemos observar que 100% dos portugueses que responderam o questionário apresentam grau de incapacidade igual ou superior a 30%, diferentemente da maior parte dos brasileiros que responderam que seu grau de incapacidade é inferior a 30%, correspondendo a 77,8% da amostra. Estes dados podem despertar hipóteses e refletir no aspecto de que os dois países podem avaliar o grau de incapacidade de diferentes formas, como também as empresas possuem recursos superiores ou inferiores para contratação quanto ao grau de incapacidade destes indivíduos.

Tabela 1 – Associações entre nacionalidade e cada variável (pergunta do questionário)

Pergunta no questionário	χ^2	p-valor	Gf
Foi discriminado?	1,875*	0,171	1
Tempo diagnóstico	0,000*	1,000	1
Incentivo familiar	0,313*	0,576	1
Escolaridade	0,238*	0,626	1
Curso capacitação	0,000*	1,000	1
Outros cursos	3,200	0,074	1
Ocupação (ISCO)	0,000*	1,000	1
Como ingressou no trabalho?	0,000*	1,000	1
Associação a sindicato?	0,208*	0,648	1
Outros deficientes?	0,465*	0,495	1
Tempo de trabalho	0,208*	0,648	1
Instalações gerais	0,000*	1,000	1
Instalações locais	0,000*	1,000	1
Mobiliário adequado	0,000*	1,000	1
Produto apoio especial	0,000*	1,000	1
Produto apoio suficiente	0,000*	1,000	1
Ambiente de trabalho	5,218	0,074	2
Relação com superiores	0,238*	0,626	1
Benefício	0,313*	0,576	1
Está realizado?	0,238*	0,626	1
Desempenho funcional	0,000*	1,000	1
Usou cotas?	2,813* ^s	0,094	1
Trabalhos anteriores	2,813* ^s	0,094	1
Deslocamento para o trabalho	3,232* ^s	0,072	1
Grau incapacidade	9,199*	0,002	1

* foi utilizada a correção de Yates

° houve frequências esperadas menores que 1

^s sem a correção de Yates o resultado é significante

Associações entre os tipos de respostas no questionário, para toda a amostra

Além de testar as associações entre a nacionalidade dos indivíduos e as variáveis descritas acima, optamos por testar se algumas respostas no questionário poderiam estar associadas entre si. Nestes casos, desconsideramos a variável “nacionalidade” e exploramos os resultados para todos os sujeitos do estudo.

A Tabela 2 demonstra que não houve associação estatisticamente significativa entre nenhuma das respostas no questionário. Cabe ressaltar novamente que, para a associação entre ocupação (ISCO) e escolaridade, o resultado do teste sem a correção de Yates seria significativa ($p < 0,05$), indicando que seria necessário ampliar a amostra para obter resultados mais consistentes.

Tabela 2 – Associações entre as respostas do questionário para toda a amostra

Tema das comparações	Variável 1	Variável 2	X²	p-valor	gl
Discriminação e cursos	Foi discriminado	Curso capacitação	0,000*	1,000	1
Discriminação e forma de ingresso	Foi discriminado	Como ingressou	0,008*	0,927	1
Discriminação e escolaridade	Foi discriminado	Escolaridade	0,010*	0,921	1
Tipo de trab e escolaridade	ISCO	Escolaridade	3,117 ^s	0,077	1
Tipo de trab e realização	ISCO	Está realizado?	0,000*	1,000	1
Tipo de trab e desempenho funcional	ISCO	Desemp funcional	0,165*	0,684	1
Cotas e desempenho funcional	Usou cotas?	Desemp funcional	0,114*	0,736	1
Desempenho funcional e infraestrutura	Desemp funcional	Produto apoio especial	0,375*	0,540	1
Outros deficientes e infraestrutura	Outros deficientes?	Instalações gerais	0,000 ^o	1,000	1
Outros deficientes e infraestrutura	Outros deficientes?	Instalações locais	0,000 ^o	1,000	1
Outros deficientes e infraestrutura	Outros deficientes?	Mobiliário adequado	0,000 ^o	1,000	1
Ambiente e infraestrutura	Ambiente trabalho	Instalações gerais	1,259 ^o	0,533	2
Ambiente e infraestrutura	Ambiente trabalho	Instalações locais	1,200 ^o	0,549	2
Ambiente e infraestrutura	Ambiente trabalho	Mobiliário adequado	1,259 ^o	0,533	2
Ambiente e infraestrutura	Ambiente trabalho	Produto apoio especial	2,250	0,325	2
Apoio emocional e realização	Recebe apoio emocional	Está realizado?	0,134*	0,714	1
Tempo de trab e realização	Tempo de trabalho	Está realizado?	0,804*	0,370	1

* foi utilizada a correção de Yates

^o houve frequências esperadas menores que 1

^s sem a correção de Yates o resultado é significativo

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Tendo em vista os resultados estatísticos, não houve diferenças entre os dois países. Pode-se observar que, em ambas as realidades, os profissionais com deficiência se encontram satisfeitos, de forma geral, com o mercado de trabalho.

Porém, ainda existem diversos elementos que necessitam melhoras, como o estudo de Carvalho (2009) aponta. Ainda se encontram reclamações que, após tantos anos de legislação, não deveriam ocorrer, por exemplo, falta de investimento das empresas em relação ao deficiente. Algumas ainda oferecem limitações ao suporte adequado para os seus empregados com deficiência, sem perceber que, em longo prazo, a capacitação e adequação dos funcionários, seriam um investimento para a empresa. Em contrapartida, o preço da tecnologia em um país emergente (Brasil) é inatingível pela maioria dos empregadores, do mesmo modo em um país onde a crise está visível (Portugal).

Pode-se perceber também que a lei de cotas não protege as pessoas com deficiência. A empresa é obrigada a colocar o funcionário em determinada vaga, porém não aceita aqueles que não oferecem resultados, sendo eles deficientes ou não. Na presente pesquisa, a maior parte não foi favorável à lei de cotas, preferindo a seleção, para diminuir o preconceito que as pessoas têm sobre os trabalhadores com deficiência, 'tolerados' por estarem no cargo somente para cumprir vagas da lei de cotas. Além disso, as pessoas deste estudo já se mostraram com experiências laborais anteriores.

A questão política também é um peso, no que diz respeito à regulamentação, que por ser nova, não é suficiente para garantir qualidade no trabalho.

Pode-se também refletir se um suporte aos departamentos de recursos humanos da empresa poderia favorecer a melhoria do serviço dessas empresas. Com uma melhor gestão, a distribuição de pessoas qualificadas em determinados cargos seria mais efetiva.

Nos dias de hoje a tecnologia é primordial para todos os profissionais, desde as simples às mais avançadas. No entanto, as empresas no geral continuam sem se preocupar no que se refere a aparatos tecnológicos mais específicos.

Fatores culturais e familiares não de ser considerados, pois, muitas vezes a pessoa com deficiência não se prepara adequadamente para o trabalho, pensando mais no aspecto financeiro, como a pressão familiar em trazer recursos para dentro de sua casa.

É importante salientar que é preciso aumentar a amostra da pesquisa para obter conclusões mais consistentes: pela dificuldade de coleta de questionários, isto se mostrou impossível de ser realizado.

Por ser uma área nova, não muito explorada, referências bibliográficas também foram difíceis para comparar os resultados desta pesquisa. Porém, diversos estudos podem surgir a partir deste, gerando novos questionamentos e fazendo assim com que nasçam novas ideias e soluções para várias destas indagações.

REFERÊNCIAS

ABRANCHES, C. **Inclusão dá trabalho**. Belo Horizonte: Armazém das Idéias, 2000.

ANDRADE, M.L.A. **A deficiência como um espelho perturbador; contribuição psicanalista à questão da inclusão das pessoas com deficiência**. São Bernardo do Campo: Mudanças, 2006.

ARANHA, M.S.F. Paradigmas da relação da sociedade com as pessoas com deficiência. **Revista do Ministério Público do Trabalho**, Ano XI, no. 21, p. 160-173, março, 2001.

BERGAMO Jr, A. **O trabalho de pessoas com deficiência em empresas privadas**. Dissertação. (Mestrado em Distúrbios do Desenvolvimento), Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, 2009.

BRASIL. **ABNT**. 2008. Disponível on line em <http://portal.mj.gov.br/corde/arquivos/ABNT/NBR15599.pdf>. Acesso em: 03 de Nov: 2011.

BRASIL. **Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde**. 2004. Disponível online em http://www.inr.pt/uploads/docs/cif/CIF_port_%202004.pdf>. Acesso em: 25 de Nov, 2010.

BRASIL. **DECRETO-LEI 3.298**, de 20 de dezembro de 1999. Disponível em <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/decreto/d3298.htm>>. Acesso em 07 de dez. 2010.

BRASIL. **DECRETO-LEI 5.296** de 02 de novembro de 2004. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm>. Acesso em 07 de dez. 2010.

BRASIL. **IBGE**. 2011. Disponível em <http://www.ibge.gov.br/paisesat/>. Acesso em 20 de mar. 2011.

CANOTILHO, J.J.G. **Direito constitucional e teoria da constituição**. Coimbra: Almedina, 1999.

CARMO, A. A. **Deficiência Física: a Sociedade Brasileira Cria, “Recupera” e Discrimina**. Brasília: Secretaria dos Desportos IPR, 1991.

CARVALHO, T. A. **Habilidades sociais em pessoas com deficiência incluídos em ambiente organizacional: Estudo de Caso**. Dissertação. (Mestrado Educação Especial). São Carlos: UFSCar, 2009.

COELHO, A.F. **Inclusão social da pessoa com deficiência no mercado de trabalho**. Dissertação (Mestrado em Ciência Jurídica) – Faculdade Estadual de Direito do Norte Pioneiro, 2008.

CRISTINA E. R, RESENDE J. S. Dificuldades da inclusão do deficiente físico no mercado de trabalho. **Revista Científica Eletrônica de Ciências Contábeis**. nº 08, 2006.

ENGELS, F. Sobre o papel do trabalho na transformação do macaco em homem. In MARX, K e ENGELS, F. **Textos**. São Paulo: Edições Sociais, 1977.

GIDDENS, A. **Sociologia**. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2000

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

GOMES, J.B.B. **Ação afirmativa & princípio constitucional da igualdade: o direito como instrumento de transformação social. A experiência dos EUA**. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

GUSMÃO, D.C.G. **A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho: uma visão atual**. Dissertação (Mestrado em Distúrbios do Desenvolvimento). São Paulo: Universidade Presbiteriana Mackenzie, 2007.

JAIME, L. R.; CARMO, J. C. **A inserção da pessoa com deficiência no mundo do trabalho. O resgate de um direito de cidadania**. São Paulo: Ed. Dos Autores, 2005.

LAPASSADE, G. **Grupos, organizações e instituições**. Rio de Janeiro: Francisco Alves, 1977.

LOPES, G. G. V. **A inserção do portador de deficiência no mercado de trabalho. A efetividade das leis brasileiras**. São Paulo: LTr, 2005.

MAZZOTTA, M.J. S. Tendências da formação de professores de excepcionais e sua correlação com as características com a educação especial. **Revista de educação especial**. Piracicaba, 1992.

MITTLER, P. **Educação inclusiva: Contextos sociais**. Porto Alegre: Artmed, 2004.

NASCIMENTO, E.S. **A educação e o encaminhamento para o trabalho das pessoas com deficiência**. 18º EPENN - Encontro de Pesquisa Educacional do Norte e Nordeste. Maceió: Universidade Federal de Alagoas, 2007.

OMS – ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE. **Classificação Internacional das Deficiências, Incapacidades e Desvantagens (HANDICAPS): Um Manual de Classificação da Consequências da Doenças**. Lisboa: Secretaria Nacional de Reabilitação, 1989.

PARPINELLI, E.P.. **Deficiência : Família e Prevenção**. 1º ed. Londrina, 1997.

PASTORE, J. **Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência**. 2^o ed., São Paulo: LTr, 2000.

SERRANO, C. A. **Desenvolvimento de competências no contexto da adversidade nas organizações: um estudo sobre os desafios dos gestores frente a inclusão da pessoa com deficiência**.. Dissertação (Mestrado em Administração de Empresas). São Paulo: Universidade Presbiteriana Mackenzie, 2007.

TANAKA, E.D.O; MANZINI, E. J. O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência? **Revista Brasileira de Educação Especial**, v.11, p 273-294, 2005.

TURATO, E. R. Métodos qualitativos e quantitativos na área da saúde: definições, diferenças e seus objetos de pesquisa. **Revista Saúde Pública**. São Paulo, v.39, nº 3, p. 507-14, 2005.

RÊGO, S. L.; SOARES, V. L. A família e a deficiência: traçando um paralelo com o filme *Meu Pé Esquerdo*. **Cadernos de Pós-graduação em Distúrbios do Desenvolvimento**. Universidade Presbiteriana Mackenzie. São Paulo, v. 3, nº 1, p. 41-46, 2003.

RIBAS, J. A atitude profissional das pessoas com deficiência. **Ver CitiNews**. Ed nº 298, Julho de 2010, p.01.

RIBAS, J. B. C. **O que são pessoas deficientes**. São Paulo: Nova Cultural, 1985.

SILVA, K. G. P.; DUARTE, L. C. O excepcional na família e na instituição: Deficiente ou sujeito?. **Anais do I Seminário de Educação Inclusiva**. PUC-Minas, 1998. Disponível em
<<http://www.sociedadeinclusiva.pucminas.br/anaispdf/excep.pdf>>. Acesso em: 10 de nov. 2010.

VASH, C. **Enfrentando a Deficiência**. São Paulo: Pioneira, 1998.

ZARIFIAN, P. **O modelo da competência. Trajetória histórica, desafios atuais e propostas**. São Paulo: Ed. Senac, 2003.

ZARIFIAN, P. **Objetivo Competência**. São Paulo: Atlas, 2001.

ANEXO I

CARTA DE INTENÇÕES À INSTITUIÇÃO

Estamos realizando uma pesquisa que visa analisar como as pessoas com deficiência percebem a sua inserção no mercado de trabalho, a sua atuação profissional dentro do ambiente e suas dificuldades enfrentadas sendo elas arquitetônicas ou pessoais. Será realizada aplicação de questionários via web para cada participante, e as respostas de cada um serão lidas e interpretadas pelo autor da pesquisa. Esta pesquisa oferece riscos mínimos aos participantes, que podem retirar-se a qualquer momento. Será mantido o sigilo quanto à identificação dos participantes e da instituição e os dados obtidos serão utilizados apenas para fins de pesquisa científica. Qualquer dúvida, contatar o endereço abaixo,

Adriana Chaves Lima

Prof. Dr. Geraldo A. Fiamenghi Jr.
Programa de Pós-Graduação em
Distúrbios do Desenvolvimento
Universidade Presbiteriana
Mackenzie
Tel: (11) 2114 8707

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Pelo presente instrumento, que atende às exigências legais, o (a) senhor (a) _____, RG _____,

responsável pela instituição, após a leitura da CARTA DE INFORMAÇÃO AO SUJEITO DA PESQUISA, ciente dos serviços e procedimentos aos quais será submetido, não restando quaisquer dúvidas a respeito do lido e do explicado, firma seu CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO de concordância em participar da pesquisa proposta.

Fica claro que a instituição pode, a qualquer momento, retirar seu CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO e deixar de participar do estudo alvo da pesquisa e fica ciente que todo o trabalho realizado torna-se informação confidencial, guardada por força do sigilo profissional.

São Paulo, de _____ de _____

Assinatura do responsável

ANEXO II

CARTA DE INTENÇÕES AOS PARTICIPANTES

Estamos realizando uma pesquisa que visa analisar como as pessoas com deficiência percebem a sua inserção no mercado de trabalho, a sua atuação profissional dentro do ambiente e suas dificuldades enfrentadas sendo elas arquitetônicas ou pessoais. Será realizada aplicação de questionários via web para cada participante, e as resposta de cada um será lida e interpretada pelo autor da pesquisa. Esta pesquisa oferece riscos mínimos aos participantes, que podem retirar-se a qualquer momento. Será mantido o sigilo quanto à identificação dos participantes e da instituição e os dados obtidos serão utilizados apenas para fins de pesquisa científica. Qualquer dúvida, contatar o endereço abaixo,

Adriana Chaves Lima

Prof. Dr. Geraldo A. Fiamenghi Jr.
Programa de Pós-Graduação em
Distúrbios do Desenvolvimento
Universidade Presbiteriana
Mackenzie
Tel: (11) 2114 8707

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Pelo presente instrumento, que atende às exigências legais, o (a) senhor (a) _____, RG _____,

participantes de pesquisa, após a leitura da CARTA DE INFORMAÇÃO AO SUJEITO DA PESQUISA, ciente dos serviços e procedimentos aos quais será submetido, não restando quaisquer dúvidas a respeito do lido e do explicado, firma seu CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO de concordância em participar da pesquisa proposta.

Fica claro que o participante pode, a qualquer momento, retirar seu CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO e deixar de participar do estudo alvo da pesquisa e fica ciente que todo o trabalho realizado torna-se informação confidencial, guardada por força do sigilo profissional.

São Paulo, de _____ de _____

Assinatura do responsável

Anexo III

Mercado de Trabalho - Pessoas com Deficiência

Trabalho de Mestrado - Universidade Presbiteriana Mackenzie e Universidade Técnica de Lisboa (Faculdade de Motricidade Humana) Estamos realizando uma pesquisa que visa compreender como as pessoas com deficiência percebem a sua inserção no mercado de trabalho, a sua atuação profissional dentro do ambiente e sua habilidade de manter-se profissionalmente de forma independente. As respostas de cada um serão lidas e interpretadas pelo autor da pesquisa. Esta pesquisa oferece riscos mínimos aos participantes, que podem retirar-se a qualquer momento. Será mantido o sigilo quanto à identificação dos participantes e da instituição e os dados obtidos serão utilizados apenas para fins de estudo científico. Ao preencher este questionário será entendido que os dados possam ser utilizados para fins de estudo das respostas dadas. Qualquer dúvida, contatar o endereço abaixo: adrianachaveslima@hotmail.com.

* Required

1 - Idade

- Menos de 18 anos
- Entre os 18 e os 24 anos
- Entre os 25 e os 34 anos
- Entre os 35 e os 44 anos
- Entre os 45 e os 49 anos
- Entre os 50 e os 54 anos
- Entre os 55 e os 69 anos
- Mais de 65 anos

2 - Gênero

- Masculino
- Feminino

3 - Nacionalidade

4 - Cidade e país que vive

5 - Sentiu-se alguma vez discriminado pela sua etnia?

- Nunca
- Uma vez
- Às vezes
- Sempre

6 - Foi-lhe atribuído algum grau de incapacidade por uma junta médica?

- Sim, foi-me atribuído grau inferior a 30%
- Sim, foi-me atribuído entre 30 e 59%
- Sim, foi-me atribuído entre 60 e 79%
- Sim, foi-me atribuído entre 80 e 100%
- Não, ainda não me foi atribuído grau de incapacidade

7 - Há quanto tempo foi diagnosticada a deficiência?

- Desde o nascimento
- 2 anos ou mais
- Menos de 2 anos

8 - Recebe incentivo emocional da família em relação ao trabalho?

- Sim
- Não

9 - Qual o nível mais elevado de instrução que completou:

- 1º Ciclo incompleto
- 1º Ciclo (4º ano)
- 2º Ciclo (6º ano)
- 3º Ciclo (9º ano)
- Ensino Secundário (12º ano)
- Bacharelato
- Licenciatura
- Pós-graduação
- Mestrado
- Doutoramento
- Other:

10 - Possui curso de capacitação profissional?

- Sim
- Não

11 - Possui outros cursos

- Sim
- Não

Especifique:

12 - Cargo desempenhado na entidade empregadora:

13 - Principais responsabilidades na entidade empregadora:

14 - Como entrou para a entidade empregadora?

- Indicação
- Processo seletivo
- Concurso público
- Other:

15 - Utilizou sistema de cotas?

- Sim
- Não

16 - Pertence a alguma associação de ordem profissional ou sindicato?

- Sim
- Não

Qual?

Para que?

17 - Há outras pessoas com deficiência em seu local de emprego?

- Sim
- Não

18- Há quanto tempo trabalha na sua actual actividade laboral:

- Menos de 1 ano
- 1 - 5 anos
- 6 anos ou mais

19 - Já teve outras experiências laborais anteriores?

- Sim
- Não

Justifique:

20 - As instalações da entidade empregadora são acessíveis no geral?

- Sim
- Não

21 - As instalações são acessíveis no local onde atua sua função?

- Sim
- Não

22 - O mobiliário da entidade empregadora é adequado às suas necessidades?

- Sim
- Não

23 - Utiliza algum produto de apoio especial (adaptadores para lápis ou para digitação, ajuda técnica, softw ares) no desempenho das suas funções profissionais?

- Sim
- Não

Especifique:

24 - Como classifica o ambiente de trabalho?

- Muito agradável
- Agradável
- Pouco agradável
- Nada agradável

25 - Como classifica a sua relação com seus superiores?

- Formal e agradável
- Informal e agradável
- Formal e desagradável
- Informal e desagradável

26 - Como se desloca para o trabalho?

- Transporte adaptado disponibilizado pela entidade empregadora
- Transporte público
- Veículo próprio
- Other:

27 - Tem algum tipo de benefício diferente dos outros profissionais, por exemplo, facilidade com horários, faltas?

- Sim
- Não

Especifique:

28 - Você está realizado (a) profissionalmente?

- Sim
- Não

Justifique sua resposta:

29 - Como você avalia o seu desempenho funcional dentro da entidade empregadora? *

- Bastante representativa
- Representativa
- Pouco representativa
- Nada representativa

Submit

Powered by [Google Docs](#) [Report Abuse](#) - [Terms of Service](#) - [Additional Terms](#)

ANEXO IV



UNIVERSIDADE PRESBITERIANA MACKENZIE
DECANATO DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
COORDENADORIA DE PESQUISA - COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA



São Paulo, 22 de março de 2011.

À Acadêmica

Adriana Chaves Lima

Informamos que após a análise do projeto de pesquisa *"Inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho - análise comparativa Brasil X Portugal"* processo CEP/UPM nº 1307/02/2011 e CAAE Nº 0002.0.272.000-11, o Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Presbiteriana Mackenzie **aprovou** os procedimentos éticos do referido projeto, com as seguintes observações:

- adequar a primeira frase das Cartas de Informação (Sujeito de Pesquisa e Instituição) ao objetivo da pesquisa, garantindo que o participante compreenda o estudo que será realizado;

- a Carta de Informação ao Sujeito de Pesquisa e à Instituição deve informar que também será entrevistado um familiar e um chefe ou colega de trabalho, indicado pelo Sujeito de Pesquisa.

Solicitamos, por gentileza, que após a conclusão do citado projeto seja encaminhada uma cópia digital, do Relatório Final, para finalizarmos o seu processo neste Comitê.

Atenciosamente,

Prof. Dr. Elizeu Coutinho de Macedo
Presidente do Comitê de Ética em Pesquisa

Projeto analisado na Reunião Mensal de março.