

## **A Visão da Pessoa com Deficiência sobre a Empregabilidade em Catalão**

**MURILO MARQUES MENDONÇA**

Universidade Federal de Goiás

muriloaviator@gmail.com

**SERIGNE ABABACAR CISSÉ BA**

Universidade Federal de Goiás

serigneababacar@hotmail.com

## **Área Temática: Gestão de Pessoas**

### **Título: A Visão da Pessoa com Deficiência sobre a Empregabilidade em Catalão**

#### **RESUMO:**

Este trabalho de pesquisa de cunho qualitativo pesquisou um subgrupo de pessoas cadastradas na Associação de Pessoas com Deficiência de Catalão (ASPDEC) com o objetivo de obter na visão das Pessoas com Deficiência (PcDs) inseridas no mercado de trabalho na cidade de Catalão - GO e região o que colabora para que se consiga um emprego, o que mantém a Pessoa com Deficiência empregada, se há esforço das empresas de Catalão e região para mantê-las no emprego, o que as PcDs acreditam que pode ajudá-las a conquistar um novo emprego, a importância de cursos e qualificação para conseguir um novo emprego e as conclusões sobre a inclusão profissional das PcDs em Catalão, é um estudo de caso único, que teve entrevista semiestruturada como técnica de coleta de dados e estatística descritiva e análise de conteúdo como técnicas de análise de dados. Os resultados mostram os entrevistados por deficiência, a visão das inseridas no mercado de trabalho, o seu entendimento sobre o que as mantém empregáveis, a importância que dão para fatores como a lei de cotas e a realização de cursos para se manterem no mercado e sua opinião sobre os esforços das organizações locais para realizarem a inclusão profissional.

**Palavras-chave:** Empregabilidade; Inclusão; Deficiência.

#### **ABSTRACT:**

This work of qualitative research surveyed a subgroup of people registered at the Association of People with Disabilities Catalan (ASPDEC) in order to get the vision of Persons with Disabilities (PwD) in the labor market in the city of Catalan - GO region which contributes to make you get a job, which keeps the disabled person employed, if there is effort of the Catalan companies and region to keep them in employment, what PwD believe can help them gain a new employment, the importance of courses and qualifications to get a new job and the conclusions on the professional inclusion of PwD in Catalan, is a single case study, which was semi-structured interview as a technique for data collection and descriptive statistics and content analysis as techniques of data analysis. The results show respondents by disability, the sight of in the labor market, your understanding of what keeps them employable, the importance given to factors such as the quota law and conducting courses to remain in the market and its opinion about the efforts of local organizations to carry out the professional inclusion.

**Key-words:** Employability; Inclusion; Disabilities.

## 1. INTRODUÇÃO

Este trabalho de pesquisa aborda a diversidade e a inclusão social, em específico, aspectos da inclusão profissional de Pessoas com Deficiência (PcDs) em Catalão-GO e região.

A necessidade de se pesquisar as Pessoas com Deficiência surge com maior ênfase a partir da análise da sua representatividade. Observa-se, por exemplo, a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD) do ano de 1981 onde “calculou-se que cerca de 1,78% da população brasileira daquele ano era constituída de pessoas com deficiência” (NERI *et al.*, 2003, p. 10). Logo, a questão da deficiência é importante para o Brasil, pois segundo a ONU “o mundo abriga 500 milhões de pessoas com deficiência das quais 80% vivem em países em desenvolvimento” como é o caso do país. E, “os dados do Censo de 2000 informam que 24,5 milhões de brasileiros possuem algum tipo de deficiência” (NERI *et al.*, 2003, p. 1).

E é partir de dados como os dos Censos demográficos e das demais pesquisas nacionais, regionais ou locais; como a Pesquisa de Condições de Vida da Cidade de São Paulo (PVC/SEADE 1998), que identificam-se as demandas sociais e políticas setoriais necessárias para atender às PcDs, que “tem dificuldades para inserção no mercado de trabalho” como mostra a pesquisa Retratos da Deficiência no Brasil (NERI *et al.*, 2003).

No que tange a inclusão empregatícia formal identifica-se a Lei de Cotas que, “vigente desde 1999, passou a ser o principal instrumento disponível às pessoas com deficiência para barganhar um lugar no mercado de trabalho formal. Entretanto, a lei esbarra em problemas de cumprimento” (NERI *et al.*, 2003, p. 177). Araujo e Schmidt (2006) constataram que “as empresas não cumprem a lei de cotas, que regulamenta a contratação de PNE’s” e verificaram que, para 27 das 30 empresas pesquisadas havia um déficit no cumprimento do percentual legal estabelecido pela Lei de Cotas, com exceção de apenas três delas que cumprem e ultrapassam esse percentual, ao contratar PcDs além do exigido. O que não é observado para a maioria das empresas que tendem a não preencher o número de vagas para PcDs, que tem como base de cálculo o número de funcionários, como previsto na Lei de Cotas. Neste estudo as pesquisadoras afirmam que “a existência desses instrumentos legais e conhecimentos não garante que a inclusão esteja, de fato, ocorrendo” (ARAUJO e SCHMIDT, 2006, p. 244).

A Associação das Pessoas com Deficiência de Catalão (ASPDEC) representa as Pessoas com Deficiência de Catalão e região e auxilia as organizações destas localidades a suprir sua demanda empregatícia por PcDs. Esta pesquisa é um estudo qualitativo, com a finalidade de investigar os fatores que, na visão das PcDs, corroboram para que elas ingressem e se mantenham no mercado de trabalho.

Para obter resultados satisfatórios ao pesquisar Pessoas com Deficiência, buscou-se “aprender mais com as respostas diretas das pessoas com deficiência, os verdadeiros protagonistas de sua inclusão social, do que tentar ensiná-las o que elas já sabem, e a maioria de nós ainda não consegue perceber” (NERI *et al.*, 2003, p. XII).

## 2. PROBLEMA DE PESQUISA E OBJETIVO

A partir da necessidade de se conhecer, na visão da PcD, o contexto do mercado de trabalho na qual elas estão inseridas e os fatores que colaboram para a sua empregabilidade, definiu-se o problema de pesquisa que orientou os caminhos deste estudo: na visão das PcDs inseridas no mercado de trabalho da cidade de Catalão quais fatores contribuem para sua empregabilidade?

Os principais objetivos deste estudo foram: conhecer, na *visão das PcDs* inseridas, o que contribui para a sua empregabilidade e tecer conclusões sobre a inclusão das PcDs no

mercado de trabalho da cidade de Catalão e região.

### 3. REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

Este trabalho trata de dois pontos específicos dentro de dois universos conhecidos e bastante problematizados na atualidade. O primeiro é o universo da diversidade, que “diz respeito à multiplicidade de características que distinguem as pessoas” (INSTITUTO ETHOS, 2002, p. 53). Este conceito congrega todas as minorias sociais possíveis dentro de uma sociedade, comumente susceptíveis à discriminação, ao preconceito e à exclusão. As minorias “são definidas como segmentos das sociedades que possuem traços culturais ou físicos específicos que são desvalorizados e não inseridos na cultura da maioria, o que gera um processo de exclusão e discriminação” (ROSO *et al.*, 2002, *apud* MOREIRA *et al.*, 2011, p. 140). Portanto, entende-se que a diversidade é composta por várias minorias dentre as quais se encontram as Pessoas com Deficiência, um dos objetos deste estudo.

O segundo universo refere-se à Inclusão Social, que pode ser entendida como: “o processo de inserção na sociedade, nos mercados consumidor e profissional e na vida sociopolítica, de cidadãos que dela foram excluídos, no sentido de terem sido privados do acesso a seus direitos fundamentais” (INSTITUTO ETHOS, 2002, p. 53). A Inclusão social, portanto, reúne vários aspectos como, por exemplo, a inclusão educacional e, no caso deste estudo, a Inclusão Profissional da Pessoa com Deficiência (PcD).

Neste trabalho utilizou-se o termo Pessoas com Deficiência (PcDs), e não Pessoas com Necessidades Especiais (PNE's), “visto que o segundo não é específico, podendo contemplar pessoas obesas, idosas, dentre outras, o que extrapola o âmbito deste trabalho” (MOREIRA *et al.*, 2001, p. 140). Destaca-se a Portaria nº 2.344, de 3 de novembro de 2010, que atualizou a nomenclatura do Regimento interno do CONADE (Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência) utilizada para pessoas com algum tipo de deficiência – Onde se lê "Pessoas Portadoras de Deficiência", leia-se "Pessoas com Deficiência" (BRASIL, 2010).

De acordo com Art. 3, I, II do Decreto nº 3298 de 20 de dezembro de 1999, que regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989 considera-se 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. E, deficiência permanente, aquela que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou ter probabilidade de que se altere, apesar de novos tratamentos. A Classificação Internacional de Deficiências, Incapacidades e Desvantagens (CIDID), de 1989 conceitua deficiência como sendo:

“A perda ou anormalidade de estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica, temporária ou permanente, e, a incapacidade, como a restrição resultante de uma deficiência da habilidade para desempenhar uma atividade considerada normal, que surge como consequência direta ou resposta do indivíduo a uma deficiência” (NERI *et alii*, 2003, p. 5).

De acordo com a Convenção 159 da OIT ratificada por meio do Decreto nº 129, de 18 de maio de 1991, sendo, portanto, lei no Brasil desde esta data, entende-se por pessoas deficientes "todas as pessoas cujas possibilidades de obter e conservar um emprego adequado e de progredir no mesmo fiquem substancialmente reduzidas por deficiência de caráter físico

ou mental devidamente comprovada” (Art. 1, §1).

Em suma, pode-se entender de acordo com o Artigo 1º do Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009 que Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência que, Pessoas com deficiência “são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas” (BRASIL, 2009). Embora haja, ao longo do tempo, atualizações dos termos e construtos com vistas a minimizar os efeitos causados pelo estereótipo, pelo preconceito e para melhorar a interpretação das pessoas em relação à diversidade e à deficiência; comumente encontram-se, na literatura e na legislação, as deficiências citadas. Enquanto que a definição anterior, de pessoa portadora de deficiência, encontra-se no Art. 4, da Lei no 7.853, de 24 de outubro de 1989.

A empregabilidade do deficiente pode depender, por exemplo, dos juízos de valor que podem determinar a preferência de pessoas com certas características em detrimento de outras e até mesmo por motivos de custos para realizar a inserção, o que pode acarretar a exclusão ou a segregação de pessoas com deficiência. Assim observar questões de gênero, raça ou etnia, tipo de deficiência, idade, escolaridade e outras características é necessário para identificar fatores que determinem a empregabilidade dos indivíduos, em especial a das PcDs.

Todavia poder-se-ia utilizar neste estudo informações e dados mais recentes como os do Censo 2010. No entanto, deste censo tem-se apenas dados preliminares da contagem da população e que a população brasileira de pessoas com alguma deficiência ou percepção de incapacidade perfazem 45.623.910 milhões com pelo menos uma das deficiências investigadas, divididos da seguinte forma:

#### **Quadro 1 – Brasil População total, com e sem deficiências**

<b>População total</b>	190.755.799	(100,0%).
<b>Pelo menos uma das deficiências investigadas (1)</b>	45.623.910	(23,9%).
<b>Nenhuma dessas deficiências</b>	145.084.578	(76,1%).

(1) As pessoas incluídas em mais de um tipo de deficiência foram contadas apenas uma vez.

Fonte: IBGE – Censo Demográfico 2010 – Resultados Preliminares da Amostra.

#### **Quadro 2 – Proporção por deficiência**

<b>Deficiência Visual</b>	<b>35.791.488</b>
Não consegue de modo algum	528.624
Grande dificuldade	6.056.684
Alguma dificuldade	29.206.180
<b>Deficiência Auditiva</b>	<b>9.722.163</b>
Não consegue de modo algum	347.481
Grande dificuldade	1.799.885
Alguma dificuldade	7.574.797
<b>Deficiência Motora</b>	<b>13.273.969</b>
Não consegue de modo algum	740.456
Grande dificuldade	3.701.790
Alguma dificuldade	8.831.723
<b>Deficiência Mental/Intelectual</b>	<b>2.617.025</b>

Fonte: Censo Demográfico 2010 – Resultados Preliminares da Amostra.

A população de Goiás é composta por 6.003.788 de habitantes, com pelo menos uma deficiência ou incapacidade são 1.858.769 de pessoas, portanto 30,96% das pessoas em Goiás tem alguma deficiência ou percepção de incapacidade. Com destaque para os visuais que são: 59,87% desse total (CENSO, 2010).

A inclusão no mercado de trabalho ou inclusão profissional é “um processo de inserção no mercado de trabalho de cidadãos que dele foram excluídos. No caso dos portadores de deficiência, a inclusão diz respeito, além de sua contratação, ao oferecimento de oportunidades de desenvolvimento e progresso na empresa” (INSTITUTO ETHOS, 2002, p. 53). Constata-se no texto da Convenção 159 da OIT, Art.1, §2º, a preocupação em garantir o emprego da PcD por meio da reabilitação profissional e a propositura de diretrizes que garantam a empregabilidade da Pessoa com Deficiência (PcD).

A discussão da empregabilidade é recorrente na sociedade atual, pois é consequência da análise dos resultados acumulados, gerados pelo esgotamento dos antigos modos de produção e pelo surgimento de novos. Dentre os reflexos percebidos estão o aumento do emprego informal e a diminuição do emprego formal, que representam a exclusão econômica e social, fato considerado normal, que ressurgiu a partir da globalização e do aumento das tecnologias. Agora sob a ótica das pessoas com deficiência a discussão sobre empregabilidade se torna mais específica, tendo em vista os mecanismos legais criados para colaborar na manutenção do seu emprego e renda. Assim, “atualmente, empregabilidade, está relacionada com o fato de adquirirmos novos conhecimentos e habilidades capazes de nos assegurar um posto dentro de qualquer organização” (DE SEABRA, 2002, p. 23).

O que ocorre neste modelo é que o indivíduo deve ser capaz de obter: o seu emprego, a sua preparação e qualificação, para que seja atraente e suficiente para o mercado de trabalho. De acordo com De Seabra (2002, p. 22), empregabilidade pode ser definida como “a qualidade que o indivíduo possui de estar sincronizado com as exigências do mercado; a capacidade de se ajustar às mudanças tecnológicas e sociais, ou seja, a condição daquele que, apesar das mudanças no mercado de trabalho, continua apto para nele permanecer”.

Segundo Ribas (In: CARVALHO-FREITAS e MARQUES, 2009, p. 212):

“Empregabilidade, para as empresas, não deve ser compreendida tão-somente como oferecer emprego para as pessoas com deficiência porque a legislação obriga, mas deve, sobretudo, abranger ações de inclusão e permanência mais efetiva desses profissionais no mundo do trabalho, com perspectivas de desenvolvimento e ascensão profissional”.

Ainda assim o sentido de empregabilidade vai além de simplesmente manter-se empregado ou ter um emprego:

“Mas sim tornar-se empregável, ou seja, manter-se competitivo em um mercado em contínua mutação [...]; é a facilidade que o indivíduo possui de, terminado um vínculo empregatício com um estabelecimento, realizar um novo vínculo, com o menor intervalo de tempo entre ambos” (DE SEABRA, 2002, p. 22).

#### 4. METODOLOGIA

Este é um estudo exploratório descritivo, de natureza qualitativa, estudo de caso único, o caso da ASPDEC.

São fontes primárias deste estudo o conteúdo obtido das entrevistas realizadas com uma amostra das PcDs do Banco de Talentos da ASPDEC (criado pela Empresa parceira – INCEP-RH no ano de 2011). São fontes secundárias deste estudo os livros e artigos pesquisados e as Fichas de Currículo constantes no Banco de Talentos da ASPDEC.

As técnicas de coleta de dados utilizadas foram: a Pesquisa documental, a Pesquisa bibliográfica e as Entrevistas realizadas com a amostra do subgrupo, formado pelas Pessoas com Deficiência presentes no Banco de Talentos da ASPDEC, empregadas ou com alguma experiência de inclusão no mercado de trabalho de Catalão e região.

A fase inicial desse estudo compreendeu a fase de documentação das Fichas de Currículo dos associados pertencentes ao banco de talentos.

As técnicas de análise de dados utilizadas foram: a estatística descritiva como técnica de análise de dados quantitativos para determinar as características gerais do banco de talentos e a Análise de conteúdo das entrevistas, representando a técnica de análise de dados qualitativos para apreender a visão das PcDs sobre o que contribui para a sua empregabilidade, todos esses, objetivos propostos no projeto de pesquisa.

A análise documental foi feita entre os meses de Agosto e Outubro de 2011, a partir das Fichas de Currículo daqueles que pertencem ao Banco de Talentos citado. As entrevistas foram realizadas nos meses de Outubro e Novembro de 2011.

O breve estudo quantitativo desta pesquisa é caracterizado pela análise documental das Fichas de Currículo, preenchidos quando há o interesse do associado em ingressar no mercado de trabalho e participar dos processos de recrutamento e seleção de pessoas, abertos e encaminhados pelas organizações de Catalão e região para a ASPDEC e gerenciado pela empresa parceira – INCEP-RH. O estudo qualitativo desta pesquisa é caracterizado pela coleta de dados por meio de entrevistas com o tema empregabilidade realizadas com uma amostra das pessoas do Banco de Talentos da ASPDEC.

A técnica de seleção da amostra utilizada no estudo do subgrupo é a amostragem probabilística aleatória simples. Esta técnica é justificada pela intenção de dar a todas as pessoas deste subgrupo, a mesma chance de participar da entrevista.

Para apreender na visão das PcDs inseridas os fatores que determinam a sua empregabilidade, foi considerado um subgrupo da população de PcDs cadastradas na ASPDEC, definido pelo Banco de Talentos da associação cujas características e informações disponíveis o tornam um grupo homogêneo. A quantidade de pessoas na amostra foi determinada considerando-se um número de pessoas que fosse representativo do grupo e as restrições de tempo da pesquisa para a coleta e análise de dados assim como prazo final para a entrega dos resultados. Além do consumo de tempo nos processos operacionais da pesquisa como: agendamentos e reagendamentos das entrevistas com as pessoas, que em ordem aleatória foram sorteadas e convidadas a participar das entrevistas da pesquisa. Registra-se, que os Termos de Consentimento Livre Esclarecido (TCLEs) foram aplicados aos entrevistados para esclarecê-los dos objetivos e intenções da pesquisa a fim de cumprir com as disposições éticas necessárias. Portanto, quatorze pessoas perfizeram o tamanho da amostra de indivíduos entrevistados, considerando-se: os convites feitos, as pessoas que não quiseram participar, aquelas que não foram encontradas através dos contatos disponíveis nas Fichas de Currículo e o tamanho do subgrupo (58), para o qual uma amostra de quatorze (14) pessoas foi considerada suficiente para se ter uma noção, sem objetivo de generalização, das questões

investigadas.

Este estudo utilizou-se de uma entrevista despadronizada ou não estruturada com o tema Empregabilidade. As entrevistas foram analisadas a partir do tema, das motivações, reflexões e opiniões respondidas sobre o mesmo, de forma a se estabelecer um padrão responsivo relacionado a este e ao grupo composto por indivíduos semelhantes.

A elaboração do instrumento de coleta de dados foi feita a partir dos objetivos gerais e específicos propostos no projeto de pesquisa. Escolheu-se os dados de maior importância presentes nas Fichas de Currículo. Listam-se aqui os itens da Ficha de Currículo excluídos da análise do perfil das PcDs inseridas e do perfil das empresas que empregam: Código; Nome; Contatos; Se possui condução própria e qual condução; observações do candidato e data de preenchimento da Ficha de Currículo. Os demais itens foram aproveitados para compor a análise dos perfis.

O roteiro de entrevista, semiestruturada, foi elaborado a partir do contexto da empregabilidade, para indagar o entrevistado sobre o que ele entende que colabora para uma Pessoa com Deficiência estar e se manter empregada e que seja importante para esta se recolocar no mercado de trabalho, para evidenciem-se possíveis caminhos percorridos pelas pessoas que conquistaram seus empregos e assim descrevê-los a fim de divulgá-los para aqueles que querem entender a dinâmica da empregabilidade para as Pessoas com Deficiência.

## **5. ANÁLISE DOS RESULTADOS**

Nesta seção é descrita a organização estudada e apresentam-se as análises e discussões do que foi obtido das coletas de dados realizadas para responder aos quatro objetivos específicos da pesquisa e ao quinto, de tecer conclusões sobre a inclusão das Pessoas com Deficiência no mercado de trabalho da cidade de Catalão e região.

### **5.1 Caracterização da organização estudada**

As informações para a caracterização da organização estudada, o estudo de caso da ASPDEC, foram obtidas, a partir da análise documental da Primeira Alteração Consolidada do Estatuto da Associação das Pessoas Portadoras de Deficiência de Catalão – ASPDEC, que é uma associação sem fins econômicos, de direito privado, com autonomia administrativa e financeira, que iniciou oficialmente suas atividades em 01 de março de 2004 no município de Catalão, Estado de Goiás.

No estatuto da ASPDEC em seu Artigo 4º estão descritas as suas finalidades, dentre as principais relacionadas à inclusão profissional estão: Desenvolver programas de apoio para geração de emprego e renda; Organizar treinamentos, palestras, seminários, congressos e cursos especiais; Desenvolver programas de treinamento, atualização profissional e capacitação; Desenvolver programas em parceria, estágios e pesquisas com faculdades, universidade, escolas técnicas e profissionalizantes; Desenvolver novos modelos experimentais não lucrativos de produção, comércio, emprego e crédito; Integrar com programas oficiais com o setor governamental; Organizar centros de treinamento e de atendimento; Organizar bolsa de serviços, consorciamento de empregadores e banco de talentos; Formar parceria com o setor empresarial.

De acordo com o Artigo 19, para admissão do associado, o mesmo deverá preencher uma ficha cadastral, a qual será analisada pelo conselho de administração, e uma vez aprovado será informado seu número de matrícula e a categoria a que pertence. Para o

associado que tenha uma necessidade especial e que venha a usufruir dos serviços da ASPDEC, além da ficha cadastral ele deverá trazer laudo médico que comprove a sua deficiência.

## 5.2 Visão das PcDs sobre empregabilidade

Esta subseção responde ao objetivo específico saber os fatores contribuintes para a empregabilidade na visão das Pessoas com Deficiência.

Neste tópico são apresentados os resultados da coleta de dados por meio de entrevistas e da análise do conteúdo dessas entrevistas.

Foram entrevistadas quatorze (14) Pessoas com Deficiência, descreve-se no quadro seguinte, em termos numéricos e percentuais a quantidade de entrevistados por deficiência:

### Quadro 3 – Entrevistados por deficiência

	Entrevistados	%
Auditiva	4	29%
Física	7	50%
Visual	2	14%
Mental	1	7%
Total	14	100%

Fonte: Dados de pesquisa (2011).

## 5.3 O que colabora para que se consiga um emprego

Acredita-se que diversos fatores podem colaborar para uma pessoa conseguir um emprego e cada um desses pode se apresentar em algum momento dos processos de recrutamento e seleção que culminam na contratação ou não do profissional que disputa essa vaga. Assim cada candidato pode experimentar uma situação única e específica e esses fatores podem se repetir aparecendo mais de uma vez de acordo com a circunstância.

Sendo assim, para o contexto das Pessoas com Deficiência podem existir inclusive algumas hipóteses sobre o que pode ou não determinar ou contribuir para a sua empregabilidade, no entanto de acordo com as opiniões coletadas apresenta-se o seguinte:

- A ajuda da ASPDEC é bastante citada pelos entrevistados, que reconhecem a importância desta associação como meio para encaminhá-los ao mercado;
- O estudo e a qualificação profissional, o estudo sobre com o que se está trabalhando, uma faculdade;
- A obrigação das empresas de contratar PcDs;

Sendo assim estas são as mais citadas pelos entrevistados. Ao passo que a principal afirmação sobre o que não colabora para que se consiga o emprego é:

- A empresa não estar adaptada para receber a PcD;  
Outras afirmações dão conta de que colaboram para obter-se um emprego:
- A confiança, na relação entre o empregado e o empregador;
- O empregado deve: demonstrar qualidade e agilidade;
- O fato de ser deficiente.

## 5.4 O que mantém a Pessoa com Deficiência empregada

A resposta a esta pergunta da entrevista evidenciou que os principais consensos sobre o que mantém uma Pessoa com Deficiência empregada são:

- O esforço pessoal, a força de vontade;
- Fazer tudo corretamente, trabalhar direito, dar conta do serviço, ter compromisso com o trabalho, depende da execução do serviço;
- A qualidade do serviço, a competência, a qualificação, o bom relacionamento.
- O desempenho pessoal;
- Conseguir superar a própria dificuldade, o interesse;
- O peso da lei;
- A necessidade do empregado, a necessidade do empregador;

Uma das frases que sintetiza bem esses fatores, diz:

*“Dois fatores, a forma de trabalho dela, ela consegue superar a dificuldade dela e o peso da lei. A pessoa vai se manter pelo desempenho dela e a empresa precisa disso porque abate no imposto dela”.*

### **5.5 Esforço das empresas de Catalão e região para manter as PcDs no emprego**

A resposta a essa pergunta evidenciou que a maioria das pessoas entrevistadas percebe positivamente esforços das empresas Catalanas em contratar Pessoas com Deficiência, embora identifiquem o peso da lei e os benefícios que uma empresa venha a ter nesse processo.

- Bastante esforço das empresas, sim, mesmo por lei;
- Esforçam-se pelo menos pra manter os que estão lá;
- Empresas maiores se empenham mais;
- As empresas estão facilitando a qualificação para as pessoas com deficiência;
- Agora sim, pela obrigatoriedade do governo;
- Esforço para tratar bem a PcD;
- Não percebe nenhum esforço por parte das empresas;
- Não, eles só contratam pela dedução de imposto.

Frases que sintetizam esses entendimentos, dizem:

*“Agora sim, pela obrigatoriedade do governo, eles também tem a ganhar, eles se esforçam, nem todas, algumas empresas ainda são fechadas, com relação à acessibilidade elas deixam a desejar”.*

*“Eles agora estão contratando mais as pessoas especiais para o mercado de trabalho, estão mesmo colocando frente para dar uma chance às pessoas especiais”.*

*“Sim as empresas querem contratar talentos portadores de necessidade especial”.*

*“Muitas empresas não têm Pessoas com Deficiência”.*

### **5.6 O que as PcDs acreditam que pode ajudá-las a conquistar um novo emprego**

A resposta a esta pergunta demonstrou que a maioria das PcDs entrevistadas acreditam na qualificação, na capacitação e em fazer cursos como um meio para conquistar um novo emprego, como pode-se ver na relação decrescente das respostas mais encontradas:

- Qualificação, Capacitação;
- Um curso, além do que já tem, um curso técnico;
- Nível de estudo, dedicar mais ao estudo, ter mais escolaridade;
- Um bom currículo;

- Força de vontade, esforço, determinação, a fé;
- A PcD tem que se valorizar, mostrar que tem talento e capacidade;
- Buscar melhoria contínua;
- A boa vontade em empregar.

Em seguida aparecem, a crença na dedicação ao estudo e a um maior nível de escolaridade como meio para conquistar um novo emprego, comentam que possuir um currículo, que esteja atrelado aos interesses do mercado, seguido do próprio esforço e determinação, a valorização de si, buscar melhorar-se e por fim citou-se a boa vontade de empregar, que revela a necessidade do empregador possuir um “olhar inclusivo” (CARVALHO, 2011).

Frases que sintetizam esses entendimentos, dizem:

*“O principal é capacitação, nível de estudo”.*

*“Estar se dedicando mais ao estudo para conseguir um emprego melhor, estou lutando para conseguir uma área melhor.”*

*“Algum curso além do que eu já tenho, mais a força de vontade, porque muitos não a gente recebe, tem que fazer disso um degrau para continuar lutando pela vida”.*

*“Ter a mesma determinação que eu tive, mostrar que tem talento e capacidade, porque depois é uma grande responsabilidade”.*

## **5.7 A importância de cursos e de qualificação para conseguir um novo emprego**

Todas as PcDs entrevistadas afirmam com certeza que um curso, uma qualificação ou um treinamento seria útil, importante para conseguir um novo emprego. Como pode-se ver na relação das respostas mais encontradas:

- Sim, com certeza;
- Sim, seria muito importante;
- Sim.

Frases que sintetizam esses entendimentos, dizem:

*“Porque pra você ter um bom currículo hoje você precisa ter um curso técnico, um curso de qualificação, graduação, pós-graduação, uma ou duas línguas estrangeiras o que limita o deficiente a competir no mercado de trabalho”.*

As PcDs inseridas no mercado de trabalho de Catalão e região tem convicção da importância de se qualificar e se atualizar para se manter empregável e à disposição do mercado, assim demandam atualmente os seguintes cursos:

- Um curso técnico, os mais citados: curso técnico em logística, auxiliar de produção, auxiliar administrativo, solda.
- Um curso de informática; curso de design;
- Curso de inglês, espanhol;
- Palestras para incentivar as Pessoas com Deficiência;
- Um curso de administração;
- Especialização.

Assim as PcDs entrevistadas apontam a realização de cursos técnicos como algo importante para conseguir um novo emprego, cursos de informática e até palestras motivacionais para elas. Além disso, elas têm um posicionamento crítico em relação à oferta de cursos e ao que é necessário para que realizem estes, assim as principais respostas nesse sentido afirmam:

- Não encontrou curso gratuito na cidade;

- O curso é caro.  
Frases que sintetizam esses entendimentos, dizem:  
*“Falta cursos de qualificação”*.  
*“Muito difícil de ter um curso técnico para a PPD e tem um processo seletivo”*.  
*“Encontra esse curso (técnico em logística) em catalão mas é um curso caro”*.

## 5.8 Capacidade para conquistar em pouco tempo um novo emprego

Toda as PcDs entrevistadas se demonstram otimistas e afirmam ter capacidade para conquistar em pouco tempo um novo emprego, como verifica-se na principal resposta:

- Sim.  
Frases que sintetizam esse entendimento, dizem:  
*“Sim, mas para conseguir é meio difícil”*.  
*“Eu graças a Deus eu sempre tive facilidade”*.  
*“Sim, sou tão otimista”*.  
*“Varia de acordo com cada empresa para se tornar empregável, porque você pode achar um emprego mais fácil em um lugar e em outro não”*.  
*“Acredito que sim, além da força de vontade a minha qualificação esta sendo maior do que eu esperava ter, está bom pra mim, mas não para o mercado”*.

## 5.9 Conclusões sobre a inclusão profissional das PcDs em Catalão

Esta subseção responde ao objetivo específico de tecer conclusões sobre a inclusão das PcDs no mercado de trabalho da cidade de Catalão. Sendo assim, constatou-se a inserção profissional de Pessoas com Deficiência em Catalão em organizações desta localidade. Pelo menos três dessas organizações são representativas na contratação de Pessoas com Deficiência, talvez pelo seu número de empregados o que exige um maior número de PcDs a serem contratadas nos termos percentuais da Lei 8.213 de 1991 reconhecida também como Lei de Cotas, regulamentada pelo decreto nº 3.298 de 1999.

Os tipos de cargos ocupados pelas PcDs cadastradas no Banco de Talentos da associação está diretamente relacionada à baixa escolaridade ou quantidade de anos de estudo e ao nível ou tipo de qualificação que possuem, no entanto estes níveis de escolaridade e qualificação devem ser suficientes para que elas ocupem tais cargos.

Verificou-se uma menor participação da mulher na Associação de Pessoas com deficiência de Catalão, o que não é coerente com os dados do Censo 2000 que apontam que “a participação das mulheres na população de PPDs é cerca de 56%” (NERI *et al.*, p. 140). Ao passo que na ASPDEC este dado se inverte, já que 249 (44%) são mulheres e 321 (56%) são homens. E uma maior participação dos homens no mercado de trabalho formal, o que é coerente com os dados do Censo 2000. Enquanto para o banco de talentos composto por 58 pessoas, 33 são homens e 25 são mulheres, portanto a proporção de homens e mulheres é a mesma nos dois casos.

Verificou-se que as pessoas com deficiência que estão inseridas no mercado de trabalho possuem um breve entendimento da legislação que regulamenta a sua inclusão, todas elas sabem que existe uma lei, mas poucas sabem alguma coisa sobre esta. Desconhecem, por exemplo, a tabela de cotas com o percentual de PcDs exigido em função do número de funcionários que a empresa possui.

Verificou-se a importância da ASPDEC na relação entre empresa e Pessoa com Deficiência, para que sejam realizadas as etapas da inserção profissional, como por exemplo,

o recrutamento de PcDs, pois tanto as empresas quanto as organizações de Gestão de Pessoas veiculam vagas disponíveis para PcDs no mercado local e procuram a ASPDEC para obterem o *input* dos seus processos de transformação, no caso, as Pessoas com Deficiência com os níveis de escolaridade e qualificação mínimos exigidos pelos empregadores.

Verificou-se que as Pessoas com Deficiência têm direito: a inclusão profissional, à qualificação, a uma formação e a um emprego para garantir uma renda. No entanto, problemas de comunicação dificultam a sua atualização quanto aos novos programas governamentais e de treinamento, pois as entrevistadas lamentam a falta de cursos exclusivos e gratuitos, o que não se confirma, citando, por exemplo, o Programa Senai de Ações Inclusivas (PSA), que prevê uma política específica para o treinamento e qualificação de PcDs, restando então às PcDs avaliar a eficiência e eficácia de programas como esse.

## 6. CONCLUSÃO

Esse é um trabalho pioneiro feito dentro da ASPDEC, a partir da compilação e análise dos principais dados criados com os registros de Pessoas com Deficiência na cidade de Catalão, Goiás. Especificamente neste estudo, a análise do subgrupo caracterizado pelo banco de talentos desta associação, voltado para o mercado de trabalho de Catalão e região desde 2011, quando este objetivo começou a ser atingido e a associação passou a ter um banco de talentos.

## 7. BIBLIOGRAFIA

**A Inclusão das Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho.** 2. ed. Brasília: MTE, SIT, 2007. Disponível em: <[http://www.mte.gov.br/fisca\\_trab/inclusao\\_pessoas\\_defi12\\_07.pdf](http://www.mte.gov.br/fisca_trab/inclusao_pessoas_defi12_07.pdf)>. Acesso em: 11 de out. de 2011.

Anuário do Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda 2010/2011: mercado de trabalho. 3. ed. **Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos.** São Paulo: DIEESE, 2011. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A333FE61F013341780DBB382F/mercado.pdf>>. Acesso em: 24 de nov. de 2011.

ARAÚJO, Janine Placa; SCHMIDT, Andréia. A inclusão de Pessoas com Necessidade Especiais no trabalho: A visão de empresas e de instituições educacionais especiais na cidade de Curitiba. **Rev. Bras. Marília**, v.12, n.2, p.241-254, mai.-ago. 2006.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo.** Lisboa: Geográfica Editora, 2009.

BRASIL. Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência. **Acessibilidade.** Brasília: Secretaria Especial dos Direitos Humanos, 2008.

BRASIL. Portaria SEDH nº 2.344, de 3 de novembro de 2010. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 5 nov. 2010. Disponível em: <[http://www.direitoshumanos.gov.br/pessoas-com-deficiencia-1/conade/Portaria\\_n\\_2.pdf](http://www.direitoshumanos.gov.br/pessoas-com-deficiencia-1/conade/Portaria_n_2.pdf)>. Acesso em: 10 de out. de 2011.

CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de; MARQUES, Antônio Luiz. (Org.). **O trabalho e as pessoas com deficiência: Pesquisas, Práticas e Instrumentos de Diagnóstico.** 1. ed. ano 2008. Curitiba: Juruá, 2009.

CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de; MARQUES, Antônio Luiz. Concepções de deficiência: as formas de ver a deficiência e suas conseqüências no trabalho. In: CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de; MARQUES, Antônio Luiz. (Org.). **O trabalho e**

**as pessoas com deficiência:** Pesquisas, Práticas e Instrumentos de Diagnóstico. 1 ed. ano 2008. Curitiba: Juruá, 2009. p. 237-252.

COLLIS, Jill; HUSSEY, Roger. **Pesquisa em administração:** um guia prático para alunos de graduação e pós-graduação. Porto Alegre: Bookman, 2005.

CRESWELL, John W. **Projeto de pesquisa:** métodos qualitativo, quantitativo e misto. 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2010.

DE SEABRA, Alexandre Alves. **Escolaridade, Salários e Empregabilidade:** Implicações no Mercado de Empregos do Rio de Janeiro. Dissertação de Mestrado. Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas da Fundação Getúlio Vargas. Rio de Janeiro, 2002. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/3832/Alexandre-Alves-de-Seabra.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 17 de nov. de 2011.

FARIA, M. D. de; CARVALHO, J. L. Felício. Pessoas com Deficiências como Clientes Internos e Externos: Investigando a Inclusão como Potencial Atrativo para Jovens Talentos. **Pesquisas e Práticas Psicossociais 6(1)**, São João del-Rei, p. 102-115, jan.-jul. 2011.

FISCHER, Izaura Rufino; MARQUES, Fernanda. **Gênero e Exclusão Social.** n. 113/2001. ago. 2001. Disponível em: <<http://www.fundaj.gov.br/tpd/113.html>>. Acesso em: 19 out. 2011.

Gestão de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho. **Coleção Febraban de Inclusão Social.** ago, 2006. Disponível em: <[www.febraban.org.br](http://www.febraban.org.br)>. Acesso em: 16 set. 2011.

GIL, Marta. **O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência.** São Paulo: Instituto Ethos, 2000.

DE CARVALHO, Karina M. Os desafios da inclusão da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho. In: CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de; MARQUES, Antônio Luiz. (Org.). **O trabalho e as pessoas com deficiência:** Pesquisas, Práticas e Instrumentos de Diagnóstico. 1 ed. ano 2008. Curitiba: Juruá, 2009. p. 43-54.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Técnicas de pesquisa:** planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisa, elaboração, análise e interpretação de dados. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MOREIRA, L. B.; CAPPELLE, M. C. A.; ONUMA, F. M. S.; MIRANDA, A. R. A. & BORGES, C. L. P. 2011, jan.-jul. O Trabalho para Pessoas com Deficiência: Uma Discussão Preliminar sobre Diversidade, Poder, Minoria e Deficiência. **Pesquisas e Práticas Psicossociais, 6(1)**, p. 139-148. São João del-Rei.

NERI, Marcelo et al. **Diversidade:** Retratos da Deficiência no Brasil. Rio de Janeiro: FGV/IBRE, CPS, 2003.

NERI, Marcelo Cortês. **O tempo de permanência na escola e as motivações dos sem-escola.** Rio de Janeiro: FGV/IBRE, CPS, 2009. Disponível em: <<http://www.fgv.br/cps/tpemotivos/>>. Acesso em: 19 de nov. de 2011.

RIBAS, João Baptista C. Por que empregar pessoas com deficiência? In: CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de; MARQUES, Antônio Luiz. (Org.). **O trabalho e as pessoas com deficiência:** Pesquisas, Práticas e Instrumentos de Diagnóstico. 1 ed. ano 2008. Curitiba: Juruá, 2009. p. 211-217.

SUZANO, Janayna de Cássia C. et al. Análise da produção acadêmica nacional dos últimos 20 anos sobre a inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho. In: CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de; MARQUES, Antônio Luiz. (Org.). **O trabalho e as pessoas com deficiência:** Pesquisas, Práticas e Instrumentos de Diagnóstico. 1 ed. (ano 2008). Curitiba: Juruá, 2009. p. 23-42.