

**INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E  
TECNOLOGIA DO TOCANTINS  
CAMPUS PALMAS  
CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM GESTÃO  
PÚBLICA**

**MATEUS RIBEIRO FALCÃO**

**DEFICIÊNCIA E MERCADO DE TRABALHO: Um  
Estudo de Caso em uma Instituição Municipal no  
Estado do Tocantins, Resolve Palmas Centro**

**Palmas - TO  
2021**

**MATEUS RIBEIRO FALCÃO**

**DEFICIÊNCIA E MERCADO DE TRABALHO: Um  
Estudo de Caso em uma Instituição Municipal  
no Estado do Tocantins, Resolve Palmas  
Centro**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Superior de Tecnologia em Gestão Pública do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Tocantins, Campus Palmas, como requisito à obtenção do título de Tecnólogo em Gestão Pública.

Orientadora: Prof<sup>a</sup>. Ma. Ana Carolina Nogueira Falcão

**Bibliotecas do Instituto Federal do Tocantins**

---

F178d Falcão, Mateus Ribeiro  
DEFICIÊNCIA E MERCADO DE TRABALHO : Um Estudo de  
Caso em uma Instituição Municipal no Estado do Tocantins, ResolvePalmas  
Centro / Mateus Ribeiro Falcão. – Palmas, TO, 2021.  
62 f. : il. color.

Trabalho de Conclusão de Curso (Tecnólogo em Gestão Pública)  
– Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Tocantins, Campus  
Palmas, Palmas, TO, 2021.

Orientadora: Ma. Ana Carolina Nogueira Falcão

1. Deficiência. 2. Mercado de Trabalho. 3. Resolve Palmas. I. Nogueira  
Falcão, Ana Carolina. II. Título.

---

**CDD 350**

A reprodução total ou parcial, de qualquer forma ou por qualquer meio, deste documento é autorizada para fins de estudo e pesquisa, desde que citada a fonte.

**Elaborado pelo sistema de geração automática de ficha catalográfica do IFTO com os dados fornecidos pelo(a) autor(a).**

**MATEUS RIBEIRO FALCÃO**

**DEFICIÊNCIA E MERCADO DE TRABALHO: Um  
Estudo de Caso em uma Instituição Municipal no  
Estado do Tocantins, Resolve Palmas Centro**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao  
Curso de Superior de Tecnologia em Gestão  
Pública do Instituto Federal de Educação Ciência e  
Tecnologia do Tocantins, Campus Palmas, como  
requisito à obtenção do título de Tecnólogo em  
Gestão Pública.

Aprovado em: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

**BANCA EXAMINADORA:**

---

Profa. Ana Carolina Nogueira Falcão - Orientadora  
IFTO - Campus Palmas

---

Profa. Candice Cristiane Barros Santana Novaes  
IFTO - Campus Palmas

---

Dra. Denise Lima de Oliveira  
IFTO - Campus Palmas

Dedico este trabalho à minha mãe: Iraciene Falcão, pelo amor; e ao meu pai: Valdinei Ribeiro, pela força.

## **AGRADECIMENTOS**

Caro leitor, sob efeito da realidade, afirmo que construir este estudo não foi tarefa fácil.

Ao longo do caminho, me deparei com paixões que acreditei que seria o grande amor da minha vida; vi e ouvi pessoas duvidarem da minha capacidade mas, também fui acolhido por abraços fraternos que me serviram de casa.

Nesse mesmo caminho, não poderia me esquecer das inúmeras noites que chorei no escuro do meu quarto; das tardes vazias que sorria no percurso do mercado e da solidão presente que se fazia a cada amanhecer por estar longe de casa. Tudo isso, fizeram de mim ser o autor deste trabalho de hoje, uma pessoa t de louco mas, com olhos e desejos na bondade que ainda se faz diante a nação.

À minha família que torce e comemora cada conquista minha e principalmente à você, dona Iraciene e você, seu Valdinei, que são meus bens mais preciosos que eu poderia ter na vida. Se onde estou hoje, devo tudo a vocês ao seu amor, compreensão, alegria que mesmo por estarmos a inúmeros quilômetros de distância nunca deixaram de acreditar em mim. O carinho que recebo todos os dias através de suas mensagens e ligações de “bom dia, tarde e noite” é o que me motiva a nunca desistir da realização de meus sonhos.

Aos meus grupos de amigos (“Clube das Luluzinhas”, “Jubiletes”, “Jacaré do Cesamar”, “SOS 6”) que através de um copo americano de cerveja, lanches de última hora, danças malucas, palavras de carinho ou com uma simples recordação através de uma mensagem de texto ou de uma chamada de vídeo, arrancaram os meus melhores sorrisos.

Nesse caminho que cheguei até aqui, não poderia esquecer da minha não orientadora mas, amiga Ana Carolina Falcão que fez dos inúmeros “nãos” que recebi quando resolvi abordar a temática, me acolher com seu “sim”. O trabalho de hoje só consegui concretizar devido a calma de seus sorrisos e o brilho de seus olhos quando dizia o orgulho que sentia de mim.

A tudo e a todas coisas mencionadas. Agradeço ao menino Jesus, a Nossa Senhora do Perpétuo Socorro e ao meu anjo da guarda, Maria Valentina, que me deram discernimento e resistência para entrar em uma luta por igualdade que infelizmente, se encontra longe de chegar ao fim.

*“Tenha coragem e seja gentil.”*

Walt Disney

## RESUMO

A pessoa com deficiência é aquela que tem impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais em intervenção com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas. Sob análise de linha de tempo, percebemos que as pessoas com deficiência eram eliminadas ou excluídas do gozo de seus direitos sociais. Diante do exposto, o objetivo deste trabalho é analisar o processo de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Assim, buscamos, primeiramente, conceitos e ponderações a respeito de deficiência e mercado de trabalho; considerações a respeito das perspectivas socioculturais sobre deficiência ao longo do tempo; e as conquistas possibilitadas a partir da Lei de cota 8.213/91. O estudo foi realizado através de artigos científicos que auxiliaram a construção e análise do assunto, além de uma observação em um órgão público que compõe a capital e estado do Tocantins, Resolve Palmas Centro. Ao final, pode-se observar que são inegáveis os avanços com relação à inserção das pessoas com deficiência no convívio social, através do trabalho, entretanto, há um longo caminho ainda a ser percorrido no que se refere ao processo permanente de inserção e inclusão destas pessoas.

**Palavras - chave:** Deficiência, Mercado de Trabalho, Resolve Palmas.

## **ABSTRACT**

A person with a disability is someone who has long-term physical, mental, intellectual or sensory impairments, which, when intervening with various barriers, can obstruct their full and effective participation in society on equal terms with other people. Under the timeline analysis, we realized that people with disabilities were eliminated or excluded from the enjoyment of their social rights. Given the above, the objective of this work is to analyze the process of inclusion of people with disabilities in the labor market. Thus, we seek, first, concepts and considerations regarding disability and the labor market; consideration of sociocultural perspectives on disability over time; and the achievements made possible by the quota law 8.213/91. The study was carried out through scientific articles that helped the construction and analysis of the subject, as well as an observation in a public agency that makes up the capital and state of Tocantins, Resolve Palmas Centro. In the end, it can be observed that the advances regarding the insertion of people with disabilities in social life through work are undeniable, however, there is still a long way to go in terms of the permanent process of insertion and inclusion of these people.

**Keywords:** Disability, Labor Market, Resolve Palmas.

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

BRK	Brookfield
JK	Juscelino Kubitschek
ONU	Organização das Nações Unidas
PCD	Pessoa com Deficiência
RENAPSI	Rede Nacional de Aprendizagem, Promoção Social e Integração
SEBRAE	Serviço Brasileiro de Apoio à Micro e Pequenas Empresa
SETURB	Sindicato das Empresas de Transporte Coletivo Urbano
TCLE	Termo de Consentimento e Livre Esclarecido

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO.....</b>	<b>13</b>
<b>1.1 Objetivos da Pesquisa.....</b>	<b>13</b>
<b>1.2 Justificativa.....</b>	<b>14</b>
<b>1.3 Estrutura do Trabalho.....</b>	<b>15</b>
<b>2 DEFICIÊNCIA: UMA PALAVRA A SER CONCEITUADA DIANTE A SOCIEDADE.....</b>	<b>17</b>
<b>3 TRABALHO.....</b>	<b>20</b>
3.1. Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho.....	21
<b>4 PERSPECTIVAS SOCIOCULTURAIS: DEFICIÊNCIA E INCLUSÃO.....</b>	<b>24</b>
<b>4.1 Lei 8.213/91.....</b>	<b>28</b>
<b>5 RESOLVE PALMAS.....</b>	<b>32</b>
<b>5.1 Órgão Público.....</b>	<b>32</b>
5.1.1 Estado do Tocantins.....	33
5.1.2 Palmas-Tocantins.....	33
5.1.3 Uma amostra de estudo: Resolve Palmas Centro.....	33
<b>6 PROCEDIMENTO METODOLÓGICOS.....</b>	<b>35</b>
<b>6.1 Tipo de Pesquisa.....</b>	<b>36</b>
<b>6.2 Universo e Amostra.....</b>	<b>36</b>
<b>6.3 Seleção dos Sujeitos.....</b>	<b>36</b>
<b>6.4 Coleta de Dados.....</b>	<b>36</b>
<b>6.5 Tratamento dos Dados.....</b>	<b>36</b>
<b>7 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS E DISCUSSÃO.....</b>	<b>37</b>
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>41</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>43</b>
<b>APÊNDICES.....</b>	<b>46</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>52</b>

## **1. INTRODUÇÃO**

A inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho ainda é uma temática recente, vista por uma sociedade que caminha pelo processo de inclusão social.

O estudo exige o uso de conhecimentos teóricos e práticos em áreas distintas, com o propósito de compreendermos uma luta mundial de uma parcela da população que tinham (e têm) suas capacidades negadas diante o mercado de trabalho.

Para maior compreensão da temática abordada, foram aplicados dois questionários. Um destinado à Superintendência do Resolve Palmas Centro, e outro para as pessoas com deficiência que fazem parte do quadro de funcionários.

Ao decorrer dos anos, a fim de diminuir a desigualdade social vivida por este público em estudo foram criados e desenvolvidos mecanismos de defesa acerca da seguridade trabalhista. Dentre elas, a Lei 8.213, de 1991, conhecida como lei de cotas para pessoas com deficiência no Brasil.

O conceito de trabalho na temática abordada, advém da força que pode promover uma sociedade inclusiva e que por meio dela que se tem o poder de produzir, gerar e distribuir riquezas de maneira justa.

A pesquisa foi encaminhada e aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa do Instituto Federal de Educação Ciência e Tecnologia do Tocantins Campus Palmas, a fim da revisão dos aspectos éticos envolvidos no parecer nº 5.056.473. Cabe ressaltar que cada entrevistado se apresentou no interesse em participar do estudo, através da assinatura do TCLE (Termo de Consentimento Livre e Esclarecido).

### **1.1 Objetivos da Pesquisa**

Com o intuito de encontrar uma resposta de porque não ocorre com frequência a contratação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

O principal objetivo do exposto é realizar uma análise no processo de inserção trabalhista das pessoas com deficiência com estudo de campo no Resolve Palmas Centro.

Para que o objetivo central fosse atendido e com ele a resposta da problemática ser obtida, foram definidos os seguintes objetivos específicos:

- Identificar os obstáculos que impossibilita as pessoas com deficiência se inserirem no mercado de trabalho.
- Descrever as fases de treinamento que as pessoas com deficiência recebem após serem contratadas para trabalharem no Resolve Palmas Centro.
- Apresentar o processo de crescimento pessoal que resultou através da rotina de trabalho do Resolve Palmas Centro.

## 1.2 Justificativa

De acordo com Missel, Costa, Sanfelice (2017), no Brasil, segundo o censo demográfico de 2010, o número de pessoas com deficiência é de aproximadamente 23,9% da população.

Uma porcentagem que ao longo dos séculos são discriminados e excluídos de usufruir de seus direitos sociais. O estudo da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é uma das formas de reverter o quadro que se origina a desigualdade social e de garantir a elas a ocupação de seu lugar nela.

Araujo, Schmidt (2006), enfatizam que as pessoas com deficiência refletem a um grupo pequeno na sociedade, o que são excluídos ao longo do tempo prejudicando a inserção social e trabalhista.

Beier, afirma que para ocorrer “a inclusão da Pessoa com Deficiência (PCD) de forma efetiva na sociedade e mais especificamente no mercado formal de trabalho é uma questão atual, complexa, dinâmica e paradoxal”.

Assim, a temática vem com o propósito de analisar o antes, durante e depois que compõe o processo de inserção trabalhista na vida de uma pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

Para que os resultados do estudo sejam mais precisos, foi escolhido o Resolve Palmas Centro, uma das instituições municipais que compõem o estado do Tocantins para análise de estudo de campo. O órgão em estudo visa a inserção e inclusão social ao fazer o uso da lei de cotas em seu quadro de funcionários.

Através da análise documental e aplicação de questionário/entrevista a metodologia se faz ao evidenciar as dificuldades e superações que advém do processo de inclusão no âmbito trabalhista.

A inclusão é um ato que a sociedade faz ao inserir pessoas em todos os seus departamentos trabalhistas, isso inclui as de pessoas com deficiência que por sua vez tem função de assumir poderes na sociedade (ARAÚJO, SCHMID, 2006).

A instituição, seja ela pública ou privada, que promove a criação de recursos de acesso para pessoas com deficiência, transmite uma imagem associada à responsabilidade de caráter atitudinal e isso conseqüentemente refletirá em um processo de inclusão social.

Justificam ainda Monteiro, Oliveira, Rodrigues, Dias (2011), que para ocorrer a “edificação da inclusão profissional e social das pessoas com deficiência é uma mudança de atitude da população para com este grupo”.

Conquista essa que só será possível no relacionamento diário, refletidas nas atitudes das pessoas e dos profissionais que se dispõe às vagas e suportes necessários na empresa a fim de promoverem resultados através de seus serviços prestados.

O mercado de trabalho vem como percussor de proporcionar a oportunidade para pessoas com deficiência, resultando nelas o sentimento de realização de suas vontades básicas e proporcionar a si próprio o desenvolvimento de seu potencial. (ARAÚJO, SCHMID, 2006).

Neste sentido, o presente trabalho se dedica em evidenciar através das percepções de pessoas com deficiência e diante as respostas de um órgão público, o processo de inserção no mercado de trabalho. Assim, será possível mostrar à sociedade a função que o trabalho exerce na vida de cada uma delas.

Ao fim deste estudo será possível de maneira geral compreender o quanto a inclusão no mercado de trabalho é importante. Assim como servirá de incentivo para novas pesquisas e com ela a criação de novas políticas públicas.

### **1.3 Estrutura do Trabalho**

O presente exposto apresenta-se estruturado em cinco capítulos. Para que a informação gere conhecimento inicialmente é necessário entendermos os conceitos abordados e aplicados na temática em estudo. O capítulo I intitulado “**Deficiência e Trabalho: Duas palavras a serem conceituadas diante o mercado de trabalho**” foi escrito com o intuito de trazer ao leitor conhecimentos iniciais sobre a temática que irá ser contextualizada.

Através de uma análise realizada sobre a linha do tempo, o capítulo II “**Perspectivas Socioculturais sobre Deficiência**”, aborda por meio de diferentes olhares como as pessoas com deficiência eram tratadas nas diferentes comunidades,

culturas e épocas. Fazendo deste capítulo a amostragem da construção das conquistas até o presente momento.

O capítulo III “**Resolve Palmas**”, apresenta o campo estudo da pesquisa que se faz por uma das Instituições públicas que compõem a capital do Estado do Tocantins. Um órgão que atende os interesses da sociedade de Palmas, possuindo as características necessárias ao estudo como a Lei nº 8.212/91.

O capítulo IV “**Procedimento Metodológicos**”, fica encarregado em relatar o processo da construção da escolha do campo de estudo e como foi aplicado e filtrando os resultados do questionário/entrevista construção do texto. A fim de mostrar ao leitor a importância da escolha dos recursos utilizados.

O capítulo V “**Apresentação dos Resultados**”, foi desenvolvido com o intuito de mostrar ao leitor através das respostas obtidas as justificativas que levaram as análises teóricas tidas durante a construção do presente material. O capítulo visa concluir ao mostrar que o mercado de trabalho desempenha na vida das pessoas com deficiência em seu processo de inserção social.

## 2. DEFICIÊNCIA: UMA PALAVRA A SER CONCEITUADA DIANTE A SOCIEDADE

Quando mencionamos a palavra deficiência, segundo o Art. 3º do Decreto Nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999 se define como:

“Toda perda ou anomalia 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” (BRASIL, 1999).

Logo, podemos compreender que deficiência se dá a ausência de não possuir algo ou alguma coisa. Se tratando de deficiência física como uma delas, podemos entender que é a limitação específica de algum órgão ou membro do corpo.

Diante o exposto do Art. 2º da Lei 13.146, de 06 de julho de 2015, reforça o conceito de deficiência:

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

Para Freitas (2009), deficiência é a alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento das funções física, auditiva ou visual.

O decreto federal nº 5.296, de 2004, por sua vez dispõe a definição dos tipos de deficiência:

- a) 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, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções;
- b) deficiência auditiva: perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas freqüências de 500Hz, 1.000Hz, 2.000Hz e 3.000Hz;
- c) 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°; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores;

- d) 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: 1. comunicação; 2. cuidado pessoal; 3. habilidades sociais; 4. utilização dos recursos da comunidade; 5. saúde e segurança; 6. habilidades acadêmicas; 7. lazer; e 8. trabalho;
- e) deficiência múltipla - associação de duas ou mais deficiências; (BRASIL, 2004).

Como o decreto evidencia, existem distintos tipos de deficiência, assim como a terminologia a ser utilizada de forma correta para se referir àquele que tem deficiência.

Relata Sassaki (2005), que no começo da história durante séculos aquele que tinha deficiência eram chamadas de “inválidos”, logo em seguida no século XX até 1960 as mesmas pessoas foram denominadas de “incapacitados”, entre os anos de 1960 e 1980 essas mesmas pessoas foram chamadas de “defeituosas”, em meados dos anos de 1981 até 1987 elas passaram a serem referidas de “pessoas deficientes”, em 1988 até 1993 receberam a denominação de “pessoas portadoras de deficiência”, no ano de 1990 a definição sofreu alteração de “pessoas com necessidades especiais” para “pessoas especiais”, poucos anos em junho de 1994 elas foram classificadas de “pessoas com deficiência”, já em maio de 2002 o termo foi substituído por “portadores de direitos especiais”, e hoje o público em estudo é tido por “pessoas com deficiência”

Desse modo, torna-se evidente que ao longo dos anos as pessoas com deficiência receberam uma variação na forma de serem chamadas, condizente com cada época. As limitações físicas e psicológicas tidas em seu particular, ocasionaram barreiras impostas pela sociedade ao fato de fazerem o público em estudo não se inserir facilmente no mercado de trabalho.

Vale destacar que “deficiência não é apenas o que o olhar médico descreve, mas principalmente a restrição à participação plena provocada pelas barreiras sociais” (DINIZ, BARBOSA, SANTOS, 2006).

Tende-se a compreender que a sociedade é caracterizada é constituída por diferentes grupos, e através dessas características que se agregam valores importantes a ela. Porém, a mesma diferença é resultante em conflitos que geram obstáculos no convívio social, impossibilitando às pessoas com deficiência terem um trabalho.

### 3 TRABALHO

O trabalho é considerado uma das atividades importantes para a produção e manutenção de uma sociedade. Realizado de diversas formas ao longo do tempo, ele sempre se encontra com o intuito de atingir algum objetivo.

Os Sentidos do Trabalho, publicado em 2001 por Estelle M. Morin, propõe uma classificação à palavra que pode ser aplicada, sendo um referencial para agregar na área. Por essa classificação, o conceito de trabalho é:

“O trabalho é uma atividade que se inscreve no desenvolvimento de uma sociedade; ele deve ser, conseqüentemente, respeitar as prescrições relativas ao dever e ao saber viver em sociedade, tanto na sua execução como nos objetivos que ele almeja e nas relações que ele estabelece.” (p.9)

Etimologicamente, o termo deriva da palavra em latim *Tripalium*, que nas concepções antigas se referiria a um instrumento utilizado na agricultura pelos gregos, com três pontas de madeira afiadas, para rasgar as espigas de milho e enfim, na Roma Antiga, se tratava de um instrumento de tortura com três paus, onde o indivíduo era amarrado (MORIN, 2001).

Com o passar do tempo e através do avanço do capitalismo, principalmente na era industrial, o Trabalho teve de se adequar às concepções práticas exigidas na realidade das fábricas. Assim, o trabalho exaustivo era realizado girando em torno de 14 horas diárias, sem legislações, valorizando mais o produto do que a condição de vida do trabalhador (MORIN, 2001).

Nas plataformas digitais, a palavra vem como conjunto de atividades realizadas, é o esforço feito por indivíduos, com o objetivo de atingir uma meta. Pode ser abordado de diversas maneiras e com enfoque em várias áreas, como na economia, na física, na filosofia, na história, etc.

Para as pessoas com deficiência o conceito pode representar uma dimensão interdependente da percepção que ela tem de si mesma e da própria vida. Pois, através do trabalho que faz os indivíduos desenvolverem e descobrirem suas habilidades.

Para Bastos, Pinho e Costa (1995), a palavra trabalho desempenha a função de aplicação das capacidades humanas para propiciar o domínio da natureza, sendo responsável pela própria condição humana.

Os autores ainda ressaltam que trabalhar em algo, significa fazer com cuidado, esmerar-se na execução de uma ação, de uma tarefa que pelo qual harmoniza os homens com a natureza e que desenvolve o seu caráter.

Por sua vez, Morin (2001), diz que o trabalho é também uma atividade que coloca as pessoas em relação umas com as outras, o que contribui para o desenvolvimento da identidade delas.

Através do ponto de vista da autora, entende-se que por meio do trabalho, as pessoas desenvolvem laços sociais e que por meio dele tendem a fazer o indivíduo encontrar seu espaço na comunidade.

Mesmo com o avanço ainda existem empresas que se deparam com a dificuldade de inserir pessoas com deficiência no mercado de trabalho. A falta de informação é um dos principais fatores que gera a exclusão do público em estudo, a usufruírem de seus direitos sociais.

A falta de conhecimento ou a interpretação estigmatizada do conceito de deficiência são fatores que podem constituir a diferença entre uma seleção eficiente, onde o candidato adere ao perfil da vaga e uma seleção ineficiente, onde o candidato nada tem de aderente (BEIER 2019).

A autora ainda afirma que a problemática é de fácil solução a partir do momento que as empresas introduzem em suas organizações valores corretos seus gestores e demais corpo de funcionários.

### **3.1 Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho**

A palavra mercado de trabalho, para o Dicionário InFormal (2015): “relaciona aqueles que oferecem força de trabalho com aqueles que procuram-na, num sistema típico de mercado onde se negocia a fim de determinar os preços e as quantidades a transacionar”.

Em outras palavras podemos compreender que mercado de trabalho é onde ocorre a troca de serviços entre o empregado e empregador, o qual ambos se apresentam com o intuito de obter valor moral ou poder aquisitivo.

Através do mercado de trabalho que se encontra o emprego e que por meio dele se obtém uma renda que possibilita a condição humana ser autônomo e independente financeiramente.

Entretanto, para entrar no mercado de trabalho inicialmente é preciso haver oportunidade, circunstância essa que ainda não acompanha o avanço da sociedade e

o que se torna em fator de impossibilita a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

A ausência de oportunidade se deve pela forma que as empresas pública e privada veem a deficiência como um problema e supor que ela não é qualificada para se inserirem no mercado de trabalho.

Os estudos sobre a gestão da diversidade, com foco específico nas pessoas com deficiência, têm indicado três dificuldades para inserir e gerir o trabalho dessas pessoas: as formas como os gestores vêem a deficiência, a adequação das condições e práticas de trabalho por parte das empresas e a necessidade de avaliar a satisfação das pessoas com deficiência inseridas no mercado (FREITAS, 2009, p.123).

Beier (2019), afirma que “os principais problemas estão na elaboração do perfil da vaga para PCD, na divulgação da vaga, nos processos de recrutamento e seleção e integração e desenvolvimento da trilha profissional do colaborador PCD”.

A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho ultrapassa o sentido do retorno financeiro. O trabalho é um dos valores básicos da vida que através dele, ocasiona a conquista de um espaço social de um grupo que antes tinham seus direitos negados.

Montenegro, Oliveira, Rodrigues, Dias (2011), comentam que o processo de inclusão reflete no avanço do processo que as pessoas têm ao desempenharem funções na sociedade, e de consequência auxiliar em seu processo de crescimento pessoal.

Para empresas públicas e privadas ofertar vagas para pessoas com deficiência, automaticamente entrarão em uma luta contra o preconceito. Ao tornar seus setores de trabalho diversificados e menos vulneráveis à lei de cotas. Montenegro, Oliveira, Rodrigues, Dias (2011), enfatizam que: “A inclusão tem importância política, cultural, social e econômica, uma vez que a sociedade tem suas estruturas sustentadas pelo trabalho. Todo cidadão, com ou sem deficiência, precisa trabalhar para acessar os bens disponíveis no mundo moderno, bem como apoderar-se da construção da sua sociedade.”

Mesmo com a conquista de leis e recursos que auxiliam o acesso das pessoas com deficiência na esfera trabalhista, desconstruir imagens passadas que os assemelhavam como “inválidos” ainda é um processo lento, tidas por uma sociedade que ainda caminha no processo de inclusão.

Araujo, Schmidt (2006) justificam ainda que a “inclusão se constitui em um processo bilateral, no qual as pessoas excluídas e a sociedade buscam, em parceria, equacionar problemas, tomar decisões para sua solução e tornar realidade a equiparação de oportunidades para todos.”

Mesmo com o avanço ainda existem empresas que se deparam com a dificuldade de inserir pessoas com deficiência no mercado de trabalho. A falta de informação é um dos principais fatores que gera a exclusão do público em estudo, a usufruírem de seus direitos sociais.

“A falta de conhecimento ou a interpretação estigmatizada do conceito de deficiência são fatores que podem constituir a diferença entre uma seleção eficiente, onde o candidato adere o perfil da vaga e uma seleção ineficiente, onde o candidato nada tem de aderente”. BEIER

A autora aponta ainda que este obstáculo é de fácil superação desde que as empresas introduzam em suas organizações valores que agreguem as pessoas com deficiência, e forneça a seu corpo de funcionários orientação correta sobre o tema.

#### 4. PERSPECTIVAS SOCIOCULTURAIS: DEFICIÊNCIA E INCLUSÃO

Ao longo da história, a vida das pessoas com deficiência é marcada por preconceitos e lutas diárias para garantirem seu espaço social. Houve uma variação na forma como elas foram integradas à sociedade, através de cada cultura e época. Os livros de histórias permitem observar que as comunidades de diferentes partes do mundo apresentam comportamentos distintos relacionados à forma de tratar as pessoas com deficiência.

De acordo com Rechineli, Porto, Moreira, 2008, p.2, “desde o início da história da humanidade, os tipos de comportamento em relação às pessoas com deficiências eram de eliminação, destruição e menosprezo, caracterizados pelos corpos e suas marcas.

Na Grécia antiga, ao contrário da filosofia de Atenas, apenas o Estado espartano lançava ao mar ou precipícios crianças que indicavam qualquer sinal de limitação física. Já para os egípcios eram diferentes, suas múmias, papiros e pintura revelam que eles possibilitam não apenas a vida, mas, também tratamento aos indivíduos com limitação física, intelectual ou sensorial.

A partir do século IV, o cristianismo introduz os princípios da caridade e do cuidado com essas pessoas que passaram a viver em instituições e hospitais sendo isolados da sociedade. Durante o século XX, pessoas com deficiência foram submetidas a experiências científicas na Alemanha nazista de Hitler. No mesmo século, segundo Duarte, Freschi 2013, (p. 23), também ficou marcado pela Declaração Universal dos Direitos do Homem, que foi adotada pela Organização das Nações Unidas (ONU).

O processo de inclusão apesar de se fazer presente na sociedade, ainda não se torna visto com frequência em atitudes rotineiras como a disponibilidade de vagas para o mercado de trabalho.

“Incluir implica aprender a lidar com a heterogeneidade e na desmistificação das idéias errôneas sobre a deficiência, isto é dar-lhe um novo significado. E isso representa um incomensurável desafio, que envolve descartar o significado pejorativo associado à questão da deficiência” (SERRANO, BRUNSTEIN, 2011, p.3).

O Papel dos Recursos Humanos na Contratação de Pessoas com Deficiência – PCD, publicado em 2013 diz que o “processo de inclusão de pessoas com deficiência é muito recente, se comparado à trajetória secular da exclusão no nosso país e no mundo” (p, 23).

Mesmo com alguns avanços na conquista do espaço social e na forma de serem denominadas, o processo para acabar com a desigualdade vivida por essa parcela da sociedade ainda é lento. As pessoas e empresas ainda se apresentam resistentes em mudar. Dificultando assim, a inclusão de pessoas com deficiência na sociedade e com isso no mercado de trabalho.

Deste modo Amaral, 1995, afirma que “abrir mão dos mecanismos de defesa, de conhecer e refletir sobre a parcela de construção social que perpetua os preconceitos, estereótipos e estigmas em relação à deficiência”.

Vale destacar que o público em estudo se encontra cada vez mais propensos a conviverem com medo de serem julgados ou mal interpretados. Já que a trajetória passada eles foram excluídos por terem seus direitos negados ou oprimidos.

Nesse sentido Ponte, Silva (2015), afirmam que a dificuldade para a inclusão de pessoas com deficiência na sociedade não está apenas nas barreiras físicas, mas, também nas pessoas com seus preconceitos, negações, estigmas que as fazem duvidarem de suas capacidades e de seus direitos trabalhistas.

Não é o limite individual que determina a deficiência, mas sim as barreiras que existem ao seu meio que estão nas atitudes das pessoas, na arquitetura, no transporte, na circulação, na comunicação e na falta de acesso a bens e serviços.

As pessoas não são iguais, os grupos são heterogêneos e é justamente essa diferença que traz e agrega valor para cada ser humano. Ser único, singular é o que acarreta desejos, vontades, medos e potencialidade. E as pessoas com deficiência não se diferem dessa questão.

O Art. 5º da Constituição da República Federativa do Brasil, vem com o intuito em destacar que todas as pessoas sem exceção merecem serem respeitadas e tidas do gozo das mesmas oportunidades, assim afirma ele:

“Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade.”  
(BRASIL, 1988)

Os principais artigos que se referem às pessoas com deficiência da Constituição de 1988 e que destaca os direitos em que elas possuem é tida através dos artigos:

Artigo 7 – proíbe “qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência”.

Artigo 23 – estabelece a “competência comum” da União, dos estados, do Distrito Federal e dos municípios para “cuidar da saúde, da assistência social, da proteção e garantia das pessoas portadoras de deficiência”.

Artigo 37 – prevê que legislação complementar “reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão”.

Artigo 203 – no inciso V postula a “garantia de um salário mínimo de benefício mensal à pessoa portadora de deficiência e ao idoso que comprovem não possuir meios de prover à própria manutenção ou de tê-la provida por sua família, conforme dispuser a lei”.

Artigo 208 – estabelece que “o dever do Estado com a Educação será efetivado mediante a garantia do, entre outros aspectos, atendimento educacional especializado aos portadores de deficiência, preferencialmente na rede regular de ensino”.

Artigo 227 – garante o acesso das pessoas portadoras de deficiência aos logradouros públicos: “a lei disporá sobre normas de construção dos logradouros e dos edifícios de uso público e da fabricação de veículos de transporte coletivo, a fim de garantir acesso adequado às pessoas portadoras de deficiência” (BRASIL, 1988).

A Lei 13.146/15 veda a discriminação à pessoa com deficiência, entretanto, a eficácia dela se torna limitada. A discriminação mesmo em datas atuais ocorre, porém, em muitos casos é tida em silêncio e com isso fica difícil de comprovar e reverter a situação

A lei ainda estabelece que as políticas públicas de estímulo ao trabalho devem contemplar as pessoas com deficiência. Vale ressaltar também, que o caráter do sistematizador dessa lei, vem tratar das proteções constitucionais, e infralegais, que já eram tratadas de forma esparsa em diversas leis, para consolidar e expandir a proteção da pessoa com deficiência, conforme dispõe em seus artigos:

Art. 34. A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidade com as demais pessoas.

Art. 35. É finalidade primordial das políticas públicas de trabalho e emprego promover e garantir condições de acesso e de permanência da pessoa com deficiência no campo de trabalho.

Art. 36. O poder público deve implementar serviços e programas completos de habilitação profissional e de reabilitação profissional para que a pessoa com deficiência possa ingressar, continuar ou retornar ao campo do trabalho, respeitados sua livre escolha, sua vocação e seu interesse. (BRASIL, 1988)

Os artigos estabelecem que o processo de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é a forma que o público tem de participar em condições de igualdade das oportunidades de acesso ao emprego.

Tendo em vista atender as regras de acessibilidade, e havendo o fornecimento de suporte necessário para que a pessoa com deficiência possa desenvolver seu serviço de forma igualitária junto aos demais integrantes da empresa, como justifica os artigos:

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

Art. 38. A entidade contratada para a realização de processo seletivo público ou privado para cargo, função ou emprego está obrigada à observância do disposto nesta Lei e em outras normas de acessibilidade vigentes. (BRASIL, 1988)

Essas regras do direito ao trabalho são um esforço legal para tentar garantir o direito ao trabalho das pessoas com deficiência, porém elas são regras programáticas, ou seja, regras que estabelecem objetivos para o poder público e para a sociedade em geral. Entretanto, as citadas não conseguem criar, por si só, um ambiente de acesso ao trabalho para pessoas com deficiência.

#### **4.1 Lei 8.213/91**

Não é apenas uma fonte de renda que as pessoas com deficiência vêm lutando ao longo dos anos, mas, a conquista de realização pessoal e respeito perante sociedade, receptor de seus direitos e obrigações.

O trabalho para esse grupo excluído não serve apenas para fins aquisitivos; serve como mecanismo que os iguala aos demais membros que compõem a sociedade, fazendo com isso compor a parte socioeconômica e geração de recursos financeiros e de desenvolvimento do país.

É através do trabalho que são desfeitas diferenças criadas ao longo do tempo que resultaram em uma sociedade desigual. É por meio dele que se concretiza a inclusão profissional e social da pessoa com deficiência.

Para esse grupo de pessoas, a importância de estarem contidas na rotina de trabalho lhes proporciona um sentimento de superação ao se tornarem responsáveis pelo seu próprio processo de inclusão social.

Em virtude que a Lei 13.146/15, não consegue criar um local de acesso para as pessoas com deficiência. Foi criado com o intuito de facilitar a inserção das mesmas no mercado de trabalho na Lei 8.213/91, em seu artigo 93, que estabelece uma política de cota.

Se torna evidente o esforço legislativo ao criarem mecanismos de inclusão no mercado de trabalho para pessoas com deficiência. Entretanto, tais medidas não são suficientes para atender o objetivo desejado que faz em conter a desigualdade social.

A reserva de vagas para uma porcentagem excluída da sociedade de fato é uma das formas de dá oportunidade de inclusão e com ela efetivar a socialização das pessoas com deficiência no mercado de trabalho

Entretanto, a lei de cotas não é o suficiente para inserir a pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Vale se atentar que cumprir cota não condiz, especificamente, em inclusão. Em outras palavras, o objetivo e execução da lei é colocar uma pessoa com deficiência dentro do mercado de trabalho e preencher estatísticas numéricas ou obter igualdade material entre as pessoas desiguais?

O descumprimento da Lei, mediante fiscalização do Ministério do Trabalho acarreta em multa, ou seja, as empresas estão atendendo a lei por inclusão ou simplesmente estão colocando funcionários com deficiência em sua empresa sem oportunizá-los a exercer um serviço?

É válido notar que a acessibilidade não somente rompe com barreiras físicas, mas, também as atitudinais. As pessoas com deficiência não querem apenas ter um emprego, mas também aprender através da rotina imposta pelo tipo de trabalho que exercem.

É evidente que ainda existam empresas resistentes ao uso da lei, havendo

sempre justificativas para não contratarem, seja por ausência de informação, recursos e em outros casos optam por pagar multas, por conta do preconceito criado ao longo do tempo.

Para que possamos analisar o processo conflituoso dessas empresas, é necessário analisar o recurso jurídico legal. Estabelece a efetivação da reserva de vagas da seguinte maneira:

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

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

§ 1º A dispensa de trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias, e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante.

§ 2º O Ministério do Trabalho e da Previdência Social deverá gerar estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por reabilitados e deficientes habilitados, fornecendo-as, quando solicitadas, aos sindicatos ou entidades representativas dos empregados.” (BRASIL, 1991).

Como se pode observar, a expressão escrita legal se faz simples para atingir o objetivo desejado que não é apenas a inserção, mas também a inclusão social.

A quantidade de vagas dispostas para pessoas com deficiência refletem a quantidade de pessoas que compõem o quadro de funcionários da empresa, sendo utilizado um cálculo básico matemático para o efeito da obrigação estipulada.

A proposta da lei se faz em promover a inserção da pessoa com deficiência no convívio social, tornando-o, ao mesmo tempo, economicamente produtivo e socialmente relacionado.

A citada não mostra a obrigação do suporte à saúde e segurança dos trabalhadores com deficiência, por apresentarem limitações e serem mais sujeitos de acidentes trabalhistas.

Se torna indispensável que a empresa ao oferecer vaga para pessoas com deficiência, identifiquem as funções cabíveis de serem executadas pelo trabalhador. E logo em seguida se apresentar apta a recebê-lo no quesito arquitetônico do órgão, visando o bom desempenho de função e através disso, proporcionar o processo

inclusão e superação de obstáculos rotineiros.

Sobre o local de trabalho, o artigo 225 da Constituição da República Federativa do Brasil enfatiza que:

“Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao poder público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações”. (BRASIL, 1988)

Assim, pode-se compreender que antes de contratar uma pessoa com deficiência a empresa, antes de mais nada, tende a eliminar todas as barreiras físicas que possam limitar o funcionário a realizar seu serviço.

Ainda sobre consideração à lei, observa-se que a reserva de vagas por ser matemático, obriga empresas que possuem acima de 100 (cem) pessoas em seu quadro de funcionários. Enquanto, a que possui 99 (noventa e nove) fica desobrigada da norma, assim sob essa perspectiva observamos que a lei não é por completo eficiente.

A obrigação de incluir deve ser exigida em todas as empresas independentemente do número de empregados, uma vez que toda sociedade deve promover a inclusão.

Após análise, percebe-se então que a respectiva lei não observa atividade desenvolvida pela empresa, assim como o local de trabalho adequado, fatores esses que não é condizente para assegurar o acesso no mercado de trabalho para pessoas com deficiência. O Estado, além de obrigar a contratação, deve estimular a criação de meios que facilite a execução da lei para a empresa.

O intuito da criação reserva de vagas não é apenas de colocar a pessoa com deficiência no mercado de trabalho, mas, fazê-la se sentir parte da sociedade. O uso do pagamento da multa não se torna viável ao fato de fazer a empresa considerar que em razão da deficiência o ser humano é incapaz.

O cumprimento da lei de cota é suma importância ser cumprida com transparência e responsabilidade, em virtude de ser observado o real motivo que levou a sua criação.

## **5. RESOLVE PALMAS**

O Resolve Palmas é um órgão no qual foi inserido na reestruturação administrativa da Prefeitura de Palmas, através da Lei Ordinária nº1954/99, e que atualmente encontra-se na Lei Ordinária 2.299 de 30 de março de 2017 (NASCIMENTO, GOFFI (2017)).

Sua criação foi embasada no modelo de Atendimento ao Cidadão de Florianópolis-SC, o Pró-Cidadão. Na presente data, Palmas-TO conta com três unidades de atendimento, localizadas na região norte, centro e sul da cidade.

O órgão visa promover a integração entre os serviços prestados pelos diversos órgãos da administração Municipal; Melhorar a acessibilidade dos cidadãos aos serviços, por meio de canais convenientes (presencial, telefônico e eletrônico) e que atendam às necessidades dos cidadãos; Melhorar a disponibilidade de informações sobre a administração municipal. E tem como missão, ser um canal de acesso entre o indivíduo e a gestão municipal, contribuindo no gerenciamento público e na prestação de seus serviços.

### **5.1 Órgão Público**

Para Romano, 2016, o Órgão Público é uma unidade com atribuição específica dentro da organização do Estado. É composto por agentes públicos que dirigem e compõem o órgão, voltado para o cumprimento de uma atividade estatal.

Nesse sentido, a definição vem como unidade à atribuição específica dentro da organização do Estado. Composto por gestores públicos que administram e compõe o órgão, voltado para o dever de uma atividade estatal, e por fim representarem a pessoa jurídica maior.

Nessa perspectiva, Freitas, 2013, afirma que “órgão público como uma unidade que une atribuições praticadas pelos agentes públicos que o formam com o objetivo de manifestar a vontade do Estado, o seu pensamento, ou pelo menos a sua tendência de agir. ”

Observa-se pelo exposto citado que órgão público possui por características principais a de não possuir personalidade jurídica própria, não ter patrimônio e vontade própria e seus agentes atuam por imputação.

Tudo o que o gestor faz é a representação da entidade da pessoa jurídica maior, sendo o que o órgão público faz não é de responsabilidade própria, mas, sim a entidade que o criou.

#### 5.1.1 Estado do Tocantins

Localizado a sudeste da Região Norte, o Tocantins é o estado mais jovem do Brasil. Foi criado em 1988 e tem como capital Palmas que, dentre as capitais estaduais brasileiras é a menos populosa. É o quarto estado mais populoso da Região Norte. A economia tocaninense se baseia no comércio, na agricultura, e na pecuária.

#### 5.1.2 Palmas-Tocantins

Palmas é a última cidade do século XX planejada e projetada a partir de um concurso nacional em 1992. Sendo a maior cidade do estado do Tocantins, foi fundada em 20 de maio de 1989, por José Wilson Siqueira Campos. A cidade é constituída por trabalhadores que vêm do interior do Tocantins e de outros estados do país.

Apresenta um crescimento econômico de 8,7% maior do que o índice nacional e do estado, e devido a isso, o setor de serviços é o principal setor de economia. O motivo de se denominar com esse nome foi por conta da grande quantidade de palmeiras encontradas na região.

#### 5.1.3 Uma amostra de estudo: Resolve Palmas Centro

O Resolve Palmas Centro, se encontra localizado na Avenida Juscelino Kubitschek (JK). O referente, foi o primeiro a ser criado e inaugurado em 08 de agosto de 2015 e serve até a presente data como mecanismo de integração de serviços do Município.

Mesmo em momento de pandemia, o órgão recebe diariamente a população palmense. Seguindo todas as recomendações da OMS (Organização Mundial da Saúde), para um atendimento seguro e eficaz. Os autores Nascimento, Goffi (2017) afirmam que:

O Resolve Palmas tem agregado resultados à prestação de serviços e atendimento ao cidadão de forma integralizada, com serviços de onze órgãos/secretarias do Município. São elas: Fundação do Meio Ambiente; Secretaria de Finanças; Secretaria de Desenvolvimento Econômico e Emprego; Secretaria de Desenvolvimento Urbano Sustentável; Secretaria de Habitação; Secretaria de Infraestrutura, Serviços Públicos, Trânsito e Transporte; Secretaria Extraordinária de

Energias Sustentáveis; Secretaria de Saúde; Secretaria de Desenvolvimento Urbano, Regularização Fundiária e Serviços Regionais; Procuradoria Geral do Município; e Secretaria de Segurança Pública e Defesa Civil (NASCIMENTO, GOFFI, 2017).

A composição de várias Secretarias permite o fácil acesso ao atendimento de inúmeros serviços fazendo com que o cidadão possa resolver assuntos rotineiros em um só local.

O órgão também conta com parcerias que visam auxiliar o fácil acesso do cidadão ao resolver assuntos rotineiros. Como serviços de fornecimento de água e saneamento básico (BRK), apoio ao micro e pequeno empreendedor (SEBRAE), emissão de carteira transporte público (SETURB) e a Rede Nacional de aprendizagem, promoção social e integração (RENAPSI), o qual dispõe dos jovens aprendizes para trabalhar dentro do Resolve Palmas, através do Jovem Empreendedor.

## **6. PROCEDIMENTO METODOLÓGICOS**

Em busca de respostas para a problemática abordada e para o alcance dos objetivos propostos no presente estudo, esta pesquisa fez o uso da seguinte metodologia:

### **6.1 Tipo de Pesquisa**

2. Pesquisa Documental: levantamento e análise de materiais que ainda não receberam um tratamento analítico, como documentos oficiais, cartas, filmes, fotografias, etc
3. Pesquisa de Campo: trata-se de uma investigação em que se faz perguntas diretamente às pessoas que se pretende estudar.

### **6.2 Universo e Amostra**

O universo desta pesquisa se encontra compreendido por 4 (quatro) pessoas. Dos entrevistados, 3 (três) são pessoas apresentam deficiência distintas e 1 (uma) representa a parte administrativa do Resolve Palmas Centro.

Foram construídos e aplicados 2 (dois) questionários específicos para os respectivos grupos. A fim de obter respostas no processo que compõe o antes, durante e depois da pessoa com deficiência ao se inserir no mercado de trabalho e a forma com que a administração do órgão se posiciona diante a contratação e convívio de pessoas com deficiência em sua jornada de trabalho.

### **6.3 Seleção dos Sujeitos**

A seleção dos sujeitos teve como critério as pessoas com deficiência que trabalham ou já trabalharam no Resolve Palmas Centro. Para assim, poderem relatar os avanços que o processo de inserção na rotina de trabalho trouxe em suas vidas na referente à instituição de estudo.

A escolha da pessoa do administrativo do órgão foi dada em consideração ao tempo de serviço. Para assim, poder em sua fala tida em respostas ao questionário aplicado, mostrar a visão e posicionamento de uma empresa ao trabalhar com uma pessoa com deficiência

### **6.4 Coleta de Dados**

Destinado a uma coleta de elementos eficazes, foi realizada uma procura

bibliográfica explorando de tal maneira livros, revistas digitais dentre outros materiais que tratam a respeito da história do posicionamento social diante as pessoas com deficiência até o século atual, tendo em vista o mercado de trabalho com estudo de caso o Resolve Palmas Centro, pegando artigos em correlação a este conteúdo.

Foram utilizados e inclusive anexados documentos da empresa em que se constam suas normas, oferta de missão, visão e valores. Para assim, ocorrer o fácil entendimento de ambas as partes.

Para justificativas teóricas vistas ao longo do material, foram aplicados questionários para coleta de informações mais detalhadas da situação que se apresenta a temática abordada, tendo em vista que os entrevistados foram peças principais da perspectiva da análise social.

## **6.5 Tratamento dos Dados**

Os elementos desse estudo foram tratados qualitativamente, através de análise de conteúdo, isto é, toda a construção teórica e documental serviu de base para fundamentar os esclarecimentos coletados nas entrevistas.

Outros materiais que tratam a respeito da história do posicionamento social diante as pessoas com deficiência até o século atual, tendo em vista o mercado de trabalho com estudo de caso o Resolve Palmas Centro, pegando artigos em correlação a este conteúdo.

Foram utilizados inclusive anexados documentos da empresa em que constam sua oferta de missão, visão e valores. Para assim, ocorrer o fácil entendimento de ambas as partes.

Após a posse dessas informações, será planejado um questionário para aplicação do depoimento que servirá para atingir informações mais detalhadas e conseguir também uma descrição detalhada da situação apresentada na pesquisa de caso, já que os entrevistados são peças principais da perspectiva investigação.

## 7. APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS E DISCUSSÃO

Composto por dois tipos de pesquisa, o presente estudo buscou a construção do saber de uma temática um pouco abordada pela sociedade e pela possível solução da problemática exposta ao decorrer deste estudo.

Sob análise documental do Manual de Normas e Procedimentos do Resolve Palmas é possível evidenciar que o órgão foi inserido na Prefeitura de Palmas através da Lei Ordinária nº 1954/99 e que logo após, foi reestruturado na Lei Ordinária 2.299 de março 30 de março de 2017.

Os registros fotográficos evidenciam que o objetivo do órgão se faz em atender as necessidades dos moradores da cidade até mesmo sob momento de pandemia. Oferecendo a eles um atendimento de eficiência, qualidade e competência seguindo todas as normas e recomendações emitidas pela OMS.

Seu funcionamento guiado através de seu regimento interno, busca orientar seus funcionários com e sem deficiência a melhor forma de receber a população, orientando-os minuciosamente nas fases de iniciação, execução e finalização de seus serviços ofertados.

Através da entrevista e conversa com a superintendente do Resolve Palmas Centro, pode-se afirmar que de forma consciente, a entrevistada expôs sua opinião sobre as perguntas do estudo realizado.

Ao ser questionada sobre a contratação de pessoas com deficiência, a referente começou afirmando que o Resolve Palmas é um órgão que possui parcerias e que uma delas é a RENAPSI. Responsável pela contratação de jovens que atuam dentro de sua repartição, a fim de promoverem o primeiro emprego formalizado, através de um contrato de carteira assinada de duração de 1 ano e 4 meses.

A responsável pela administração do órgão, ainda afirma que o Resolve Palmas é apta ao uso da lei de cotas para pessoas com deficiência e que ao longo de sua história já contou com pessoas com deficiência em seus setores de trabalho. Entretanto, o motivo principal de não haver a contratação com frequência do público, se justifica em que “a própria pessoa, acha que por ela possuir aquelas limitações não poderão trabalhar”.

Em resposta da superintendência do órgão, leva a compreender que existem vagas para pessoas com deficiência, entretanto, não tem a procura das referentes para serem preenchidas.

Quando questionada, com as respectivas perguntas, a mesma justifica sua fala ao dizer que o Resolve Palmas já recebe os jovens para o setor no qual irão trabalhar. A entrevistada argumentou que: a empresa RENAPSI, por possuir uma equipe capacitada de psicólogo e assistente social, já nos encaminha o jovem praticamente definido para onde devemos colocar, de acordo com nossas necessidades”.

Em sua fala, a responsável evidencia que o Resolve Palmas, não possui profissionais capacitados ao receberem funcionários com deficiência e que necessita da ajuda de um de seus parceiros para oferecer suporte necessário quando preciso.

Quanto à forma de tratamento, as regras, normas e condutas são iguais a todos os funcionários que compõem o quadro da empresa. Ela ainda complementa “ é um erro tratá-los de forma diferente”. Comprovando que as pessoas com e sem deficiência ao trabalharem na instituição municipal recebem a mesma forma de tratamento conforme rege o Art.5º da Constituição Federal de 1988, o qual diz que todos são iguais perante a lei.

Entretanto, através das respostas das entrevistadas percebe-se que o órgão ao tratar todos os funcionários com a mesma igualdade, faz da parcela que possuem deficiência, não receberem um tratamento prioritário para assim desenvolver melhor seu trabalho.

Na presente data o Resolve Palmas Centro, não possui nenhum funcionário com deficiência, trabalhando no momento. Em fala, Rosângela afirma, que recentemente o último jovem com deficiência encerrou seu contrato de trabalho no órgão.

O fato de não haver pessoas com deficiência no momento se justifica, a entrevistada respondeu que “eles mesmos fazem a delimitação deles e os pais também não querem que eles trabalhem”. Fazendo com que suas vagas destinadas pela lei de cotas não sejam preenchidas.

Prosseguindo na discussão dos resultados apresenta-se a seguir a análise dos dados obtidos através do questionário aplicado a 3 (três) pessoas com deficiências distintas e que hoje já não trabalham mais no órgão.

A essa questão, todos os entrevistados responderam que a sociedade dificulta seu acesso no mercado de trabalho por conta de sua deficiência. Um dos entrevistados completa que “eles só acreditam que irei desenvolver um bom trabalho quando apresento um laudo médico comprovando que minha deficiência não me limita para trabalhar”.

Com base na manifestação do entrevistado, é possível perceber que o mercado de trabalho ainda se torna preso ao estigma passado ao impor a imagem da pessoa com deficiência como inválido á duvidar de sua capacidade.

Os entrevistados relatam que é necessário a presença de profissionais capacitados a fim de os auxiliarem em sua jornada de trabalho. Deixando evidente que para que ocorra com mais frequência a contratação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, se torna necessário o uso da acessibilidade comunicacional.

A acessibilidade comunicacional dentre as inúmeros tipos de acessibilidade que existem, visa oferecer à pessoa com deficiência o suporte de intérpretes de libras para assim promover sua independência dentro da empresa ao facilitar sua comunicação.

De acordo com os entrevistados, eles não notaram nenhuma mudança visível na forma de tratamento que as pessoas tinham com eles antes e após que passaram a trabalhar. Vista que todos se inseriram cedo no mercado de trabalho. Amanda, complementa ainda que “comecei a trabalhar muito cedo e devido isso, não reparei na possível mudança que poderia ter”.

Além de sempre terem alguém por trás os incentivando a sempre lutarem por seus direitos. Os entrevistados unanimemente responderam especificamente que foram por conta da necessidade financeira.

Após respostas entende-se que o mercado de trabalho não vem apenas como precursor de romper barreiras de desigualdade mas, também em gerar renda.

O entrevistado que possui deficiência auditiva, exhibe sua mensagem com voz rouca de choro e orgulho ao dizer que: Aprendi muitas coisas que não sabia, as pessoas tinham paciência em me ensinar, me tratava bem. Quando entrei no Resolve não sabia nem anexar os processos, mas com um tempo ganhei experiência. Eu não sabia de nada e tive a capacidade de aprender a cada dia. E ainda fiz muitas amizades, eu sou um cara de coração de manteiga, um cara quieto. Desde quando nasci, tenho problema de audição. Aí fui crescendo e fui entendendo que isso é normal e o que hoje as pessoas falam pra mim, já não me afeta mais.

As entrevistadas que já trabalharam no órgão expõe que: “o tempo no Resolve Palmas, foi maravilhoso”. Em outro relato, a entrevistada diz: “No período de quase 3 anos que trabalhei na empresa, gostei muito, aprendi bastante, foi muito positivo pra mim esse contato e experiência, por ser meu primeiro emprego”.

Através dos citados relatos, é possível perceber diante da exposição de cada entrevistado que eles não colocaram sua deficiência como limitação para a conquista

de seu espaço trabalhista. A referida amostra analisada diz respeito a um avanço da sociedade que caminha pelo processo de inserção no mercado de trabalho para pessoas com deficiência.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A fundamentação teórica promoveu ao tema maior especificidade de suas conceituações trazidas e utilizadas ao longo do tempo. Assim, como buscou também, evidenciar a luta das pessoas com deficiência na conquista e uso de seus direitos no espaço social, tais como seu processo de inserção no mercado de trabalho.

Através do estudo, percebemos que a legislação criou recursos para proteger e garantir o direito ao trabalho das pessoas com deficiência como a Lei nº 8213/91, que em seu Art. 93, exige das empresas que reserva vagas de acordo com seu número de funcionários, os garantindo recursos necessários para que ocorra uma boa adaptação e desenvoltura do trabalho compulsório.

Mesmo que seja um processo lento para ser considerado satisfatório, a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho tem melhorado. Através deste estudo, percebe-se que a pouca disseminação de informação referente a disponibilidade de vagas ofertadas para pessoas com deficiência e as empresas muitas vezes não se apresentam aptas após contratar um deficiente para trabalhar nela, faz dos citados alguns dos motivos de não haver com frequência a contratação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Concluimos esse trabalho de pesquisa, tendo como pressuposto todo o conteúdo deste estudo recomenda-se ao Resolve Palmas Centro para que ocorra com mais frequência a contratação de pessoas com deficiência. Fazer o uso necessário de recursos de ações informativas para promover a disponibilidade de vagas para pessoas com deficiência.

Assim como preconiza na instituição funcionários multiprofissionais para fazer da equipe e conseqüentemente prover a sustentabilidade do processo inclusivo para dentro do órgão, funcionários capacitados como psicólogo e assistente social para que possa haver um suporte para o deficiente após sua contratação.

Reforçamos ainda, que os funcionários com deficiência que trabalharam no Resolve Palmas Centro se mostraram satisfeitos no período em que estavam atuando no órgão. O que faz evidenciar que o trabalho além de trazer retorno financeiro para suprir com as necessidades pessoais, ele também agrega na satisfação de saber que eles são úteis à sociedade por se encontrar inseridos no mercado de trabalho.

De acordo com o material analisado, é possível concluir que o presente estudo atendeu todos os objetivos propostos. Inicialmente em seu referencial teórico

apresentou os conceitos e significados das terminologias que tivemos ao longo dos anos em diferentes partes do mundo até a presente data. O histórico do Resolve Palmas Centro em estudo foi descrito em detalhes, juntamente com sua missão, visão e valores atribuídos à sociedade. O próximo passo foi aplicar e analisar os questionários junto com a responsável do órgão e com as pessoas com deficiência para assim saber como ocorre o processo de inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

Assim, diante o exposto estudado, gerar um ambiente de inclusão vai além de inserir uma pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Mas sim , atender as necessidades desta pessoa na empresa, seja ela com recursos físicos ou auxílio de pessoas capacitadas para que elas possam desenvolver um bom serviço como os demais funcionários.

Assim, esse estudo visa contribuir e servir para que novas perguntas sejam feitas e com elas novos estudos possam ser realizados ao carregar a essência de que pequenas ações podem transformar vidas e com ela a criação de novas oportunidades.

Ressalta-se até aqui, ao final desta pesquisa, que não foi fácil desenvolver um olhar criterioso para a temática abordada. Pensar não apenas em inserção mas junto a ela a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho não foi e não é uma tarefa fácil. Muitas questões que aqui foram abordadas por ter sido criadas ao longo da história ainda precisam ser investigadas. Só assim, através das possíveis respostas possamos ser a garantia da fala, movimento, visão, audição de pessoas que são excluídas de seus direitos sociais.

## REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Janine Praça; SCHMIDT, Andréia; **A inclusão de pessoas com necessidades especiais no trabalho: a visão de empresas e de instituições educacionais especiais na cidade de Curitiba**; Rev. Bras. Ed, Marília, Maio. – Ago. 2006, v.12, n.2, p.241-254. Disponível: <https://doi.org/10.1590/S1413-65382006000200007> Acesso: 20 de maio de 2021.

BEIER, Martha Margarette. **A Inserção De Pessoas Com Deficiência Nas Empresas Brasileiras: Uma Visão Corporativa**, 2019. Disponível: [https://semanaacademica.org.br/system/files/artigos/artigo\\_revista\\_verse\\_o\\_2.pdf](https://semanaacademica.org.br/system/files/artigos/artigo_revista_verse_o_2.pdf) Acesso: 14 de setembro de 2021.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil. Dos Direitos e Deveres Individuais e Coletivos**. Constituição da República Federativa do Brasil: capítulo I, Brasília, DF, p.13. Acesso: 06 de abril de 2021.

\_\_\_\_\_. Lei nº13.146, de 6 de julho de 2015. **Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência)**. Brasília, DF: palácio do Planalto, 07 de Julho de 2015. Disponível: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm). Acesso: 06 de abril de 2021.

\_\_\_\_\_. Lei nº5.296, de 2 de dezembro de 2004, **Benefícios da Previdência Social e dá outras providências**. Brasília, DF: palácio do Planalto, 25 de Julho de 1991. Disponível:

\_\_\_\_\_. Decreto nº3.298/99, de 20 de dezembro de 1999. **Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência consolida as normas de proteção, e dá outras providências**. Brasília, DF: palácio do Planalto, 21 de dezembro de 1999. Disponível: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d3298.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm). Acesso: 06 de abril de 2021.

\_\_\_\_\_. Lei nº8.213, de 24 de julho de 1999, **Benefícios da Previdência Social e dá outras providências**. Brasília, DF: palácio do Planalto, 25 de Julho de 1991. Disponível: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm). Acessado: 12 de abril de 2021.

CALADO, Lucas Barbosa. **Desigualdade Social**. Disponível em: <http://intertemas.toledoprudente.edu.br/index.php/ETIC/article/view/4861/4615>

DINIZ, Debora; BARBOSA, Livia; SANTOS, SANTOS, Wederson Rufino.

**Humanização Da Saúde E Inclusão Social No Atendimento De Pessoas Com Deficiência Física.** Revista Internacional de Direitos Humanos. Disponível: <https://doi.org/10.1590/1981-7746-sol00055> Acesso: 14 de setembro de 2021.

DUARTE, Yara Maria; FRESCHI, Prof. Me. Julio Cesar; **O Papel Dos Recursos Humanos Na Contratação De Pessoas Com Deficiência – PCD.** Revista Terceiro Setor, 2013 <http://revistas.ung.br/index.php/3setor/article/view/1912> Acesso: 13 de abril de 2021.

GARCIA, Vinicius Gaspar . **Panorama da Inclusão das Pessoas com deficiência no Mercado de Trabalho Brasil;** Trab. Educ. Saúde, Rio de Janeiro, v.12 n.1, p. 165-187, jan./abr.2014 Disponível: <https://www.scielo.br/j/tes/a/HkkijNpVsgsJYVS93DCkYbg/?format=pdf&lang=pt> Acesso: 20 de maio de 2021.

GLAT, Rosana; **O papel da família na integração do portador de deficiência.**Revista Brasileira de Educação Especial. Disponível em: <https://revistas.unicentro.br/index.php/analecta/article/viewFile/2715/36> Acesso: 06 de abril de 2021.

MISSEL, Aline; COSTA, Cassia Cinara; SANFELICE, Gustavo Roesse; **Humanização Da Saúde E Inclusão Social No Atendimento De Pessoas Com Deficiência Física.** Disponível: <https://doi.org/10.1590/1981-7746-sol00055>. Acesso 23 de maio de 2021.

MONTENEGRO, Líbia Gomes; OLIVEIRA, Sônia Maria Queiroz; RODRIGUES, Suely Maria; DIAS, Carlos Alberto. **Responsabilidade social empresarial: inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.** Disponível: <https://doi.org/10.1590/S1413-65382011000300008>. Acesso: 20 de maio de 2021.

MORIN, Estelle M. **Os sentidos do trabalho.** Disponível: <https://doi.org/10.1590/S0034-75902001000300002>. Acesso: 14 de setembro de 2021.

NASCIMENTO, Romário Rocha; GOFFI, André Luiz. Resolve Palmas: **A integração de serviços como praticidade da inovação na prestação de serviços públicos na cidade de Palmas-TO**, 2017. Disponível em: <<https://login.semead.com.br/20semead/arquivos/329.pdf>>. Acessado em: 01 de maio de 2021.

PALMAS. In: WIKIPÉDIA, a enciclopédia livre. Flórida: Wikimedia Foundation, 2021. Disponível em: <<https://pt.wikipedia.org/w/index.php?title=Palmas&oldid=61041473>>.

Acessado em: 30 abril de 2021.

PONTE, Aline Sarturi; SILVA, Lucielem Chequim. **A acessibilidade atitudinal e a percepção das pessoas com e sem deficiência.** Cad. Ter. Ocup. UFSCar, São Carlos, v. 23, n. 2, p. 261-271, 2015. Disponível em: <http://www.cadernosdeterapiaocupacional.ufscar.br/index.php/cadernos/article/view/851/607> acesso: 06 de abril de 2021.

RECHINELII, Andréa; PORTO, Eline Tereza Rozante; MOREIRA, Wagner Wey. **Corpos deficientes, eficientes e diferentes: uma visão a partir da educação física.** Rev. bras. educ. espec. vol.14 no.2 Marília May/Aug. 2008. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbee/a/Kd3GKHzFrsTNBrrFGwbXSGx/abstract/?lang=pt> # acesso: 13 de abril de 2021.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Como chamar as pessoas que têm deficiência?**, 2005. Disponível <https://campanhas.cnbb.org.br/wp-content/uploads/2015/04/comochamaraspessoas.pdf>

TOCANTINS. In: WIKIPÉDIA, a enciclopédia livre. Flórida: Wikimedia Foundation, 2021. Disponível em: <https://pt.wikipedia.org/w/index.php?title=Tocantins&oldid=60903439>.

## APÊNDICE I- ROTEIRO DE ENTREVISTA



### ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMI-ESTRUTURADA

**Prezado (a) Coordenador (a)**

**Esta entrevista é a parte integrante de uma pesquisa de conclusão do curso superior de tecnologia em Gestão Pública do Instituto Federal de Educação Ciência e Tecnologia Do Tocantins -Campus Palmas e destina- se a buscar informações sobre inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho com estudo de campo no Resolve Palmas Centro**

#### **Questionário (Administração do Resolve Palmas Centro)**

- 1- Ocorre com frequência a contratação de pessoas com deficiência no Órgão?
- 2- Após efetuar a contratação de um funcionário com deficiência, como a Administração do órgão o redireciona para o setor que irá atuar?
- 3- O tratamento dos funcionários com deficiência é diferente dos demais integrantes que compõem a equipe do Setor?
- 4- Na presente data existem funcionários deficientes atuando no Órgão? (Haja em vista se não houver, justificar a resposta)

#### **Questionário (Entrevistados com deficiência)**

- 1- Em sua opinião, como o mercado de trabalho se posiciona diante a contratação de pessoas com deficiência?
- 2- Falta melhorar algo no mercado de trabalho para promover com mais frequência a contratação de pessoas com deficiência?
- 3- Após passar a trabalhar, houve alguma mudança na forma de tratamento que a sociedade tinha com você?
- 4- O que te motivou a se inserir no mercado de trabalho?
- 5- Houve benefícios na sua jornada de trabalho no Resolve Palmas Centro? Descreva.

## APÊNDICE II- TERMO DE CONSENTIMENTO E LIVRE ESCLARECIDO



### INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO TOCANTINS - CAMPUS PALMAS CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM GESTÃO PÚBLICA

#### TERMO DE CONSENTIMENTO E LIVRE ESCLARECIDO

Você está sendo convidado (a) como voluntário (a) a participar da pesquisa: intitulada “Deficiência e Mercado de trabalho: um estudo de caso em uma instituição municipal no estado do Tocantins, Resolve Palmas Centro”.

Após receber os esclarecimentos e as informações a seguir, no caso de aceitar fazer parte do estudo, este documento deverá ser assinado em duas vias, sendo a primeira de guarda e confidencialidade do Pesquisador responsável e a segunda ficará sob sua responsabilidade para quaisquer fins.

Em caso de recusa, você não será penalizado (a) de forma alguma. Em caso de dúvida sobre a pesquisa, você poderá entrar em contato com o pesquisador responsável **Ana Carolina Nogueira Falcão** através do telefone: (63) 98456-1734 ou através do e- mail [anacarolina@ifto.edu.br](mailto:anacarolina@ifto.edu.br).

Em caso de dúvida sobre a ética aplicada a pesquisa, você poderá entrar em contato com o **Comitê de Ética em Pesquisa em Seres Humanos do Instituto Federal do Tocantins – CEP IFTO** (situado na Avenida Joaquim Teotônio Segurado, Quadra 2002 Sul, ACSU-SE 20, conjunto 01, Lote 08, Plano Diretor Sul, CEP 77.020-450, Palmas/ TO).

#### **1- Justificativa, os objetivos e procedimentos**

A presente pesquisa é motivada em **analisar o processo de antes, durante e depois da pessoa com deficiência no mercado de trabalho**, cuja pesquisa é voltada para o Resolve Palmas Centro, uma das instituições públicas que compõem a cidade e capital do estado do Tocantins.

Ela se justifica em **evidenciar as dificuldades e superações que advém do processo de inserção no âmbito trabalhista.**

O objetivo desse projeto é encontrar uma possível resposta de **porque não ocorre com frequência a contratação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.** Para a coleta de dados será utilizado dois tipos de pesquisa, a pesquisa documental com o intuito de levantar e analisar os materiais da empresa que ainda não receberam um tratamento analítico, como documentos oficiais, cartas, filmes, fotografias, etc e uma pesquisa de campo ao realizar uma investigação em que se faz perguntas diretamente às pessoas que se pretende estudar.

## **2- Desconfortos, riscos e benefícios**

Os **desconfortos** possíveis gerados pela pesquisa podem ser o cansaço ou aborrecimento ao responder o questionário; constrangimento ao se expor durante a realização das respostas; medo de não saber responder ou ser identificado.

Os **riscos** presentes se encontram em perder o autocontrole e a integridade ao revelar pensamentos e sentimentos nunca revelados.

**Em virtude ao desconforto que possa ocorrer durante a pesquisa, você terá liberdade para não responder questões constrangedoras; O estudo será suspenso imediatamente ao perceber algum risco ou dano à saúde do sujeito participante da pesquisa.**

Os **benefícios** oriundos de sua participação serão de auxiliar um estudo que ainda se faz recente na sociedade, gerando conhecimento para atender e aliviar um problema que afeta uma parcela da população.

## **3- Forma de acompanhamento e assistência**

Será assegurada a garantia de **assistência integral** em qualquer etapa do estudo. Você terá acesso direto com o responsável da pesquisa para esclarecimento de eventuais dúvidas e a garantia ao acesso aos resultados da pesquisa. Caso seu bem-estar físico ou psicológico seja afetado por conta da pesquisa, o responsável dela se responsabilizará em oferecer o suporte necessário para assim, lhe encaminhar ao tratamento adequado.

## **4- Garantia de esclarecimento, liberdade de recusa e garantia de sigilo**

**Você será esclarecido (a) sobre a pesquisa em qualquer tempo e aspecto que desejar, através dos meios citados acima.** Você é livre para recusar-se a participar, retirar seu consentimento ou interromper a participação a qualquer momento, sendo sua participação voluntária e a recusa em participar não acarretará qualquer penalidade.

**5- Custos da participação, ressarcimento e indenização por eventuais danos**

Para participar deste estudo **você não terá nenhum custo** nem receberá qualquer vantagem financeira. Vale ressaltar que sua participação na pesquisa não trará gastos com transporte, alimentação, dentre outros atos eventuais.

**Caso você sofra algum dano decorrente dessa pesquisa, o pesquisador garante indenizá-lo por todo e qualquer gasto ou prejuízo.**

Ciente e de acordo com o que foi anteriormente exposto, eu \_\_\_\_\_estou de acordo em participar da pesquisa intitulada “Deficiência e Mercado de Trabalho: um estudo de caso em uma instituição municipal no estado do Tocantins, Resolve Palmas Centro”, de forma livre e espontânea, podendo retirar a qualquer meu consentimento a qualquer momento.

\_\_\_\_\_, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2021

\_\_\_\_\_  
Assinatura do responsável pela pesquisa

\_\_\_\_\_  
Assinatura do participante

## APÊNDICE III- CARTA DE APRESENTAÇÃO DA PESQUISADORA



Ministério da Educação  
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica  
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Tocantins  
Campus Palmas  
Gabinete do Diretor

OFÍCIO Nº 169/2021/PAL/REI/IFTO

Palmas, 21 de setembro de 2021.

À Senhora  
Rosângela Lara Torres Gomes  
Secretária Executiva  
Resolve Palmas  
Av. Juscelino Kubitschek, 120 - Plano Diretor Sul  
77020-012 Palmas - TO

**Assunto: Autorização para pesquisa acadêmica**

Senhora,

Após cumprimentá-la, solicitamos a autorização para realização de pesquisa acadêmica nas dependências dessa instituição e ou de forma online, de acordo com as normas estabelecidas.

Trata-se do trabalho de conclusão de curso do acadêmico Mateus Ribeiro Falcão, aluno do Curso Superior de Tecnologia em Gestão Pública, cujo tema é " Deficiência e Mercado de trabalho: um estudo de caso em uma instituição Municipal no Estado do Tocantins, Resolve Palmas Centro", sob a orientação da professora Ana Carolina Nogueira Falcão, matrícula Siape nº 1522207. A pesquisa se dará por meio de pesquisa documental, aplicação de questionário e/ ou entrevistas a servidores e servidoras com deficiência que trabalham e que já trabalharam no Resolve Palmas - Centro.

Dúvidas poderão ser sanadas com a Orientadora Ana Carolina Nogueira Falcão, professora lotada no *Campus* Palmas do IFTO, por meio do e-mail: [anacarolina@ifto.edu.br](mailto:anacarolina@ifto.edu.br).

Atenciosamente,

WENDELL EDUARDO MOURA COSTA  
Diretor-geral



Documento assinado eletronicamente por **Wendell Eduardo Moura Costa, Diretor-Geral**, em 21/09/2021, às 16:58, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).

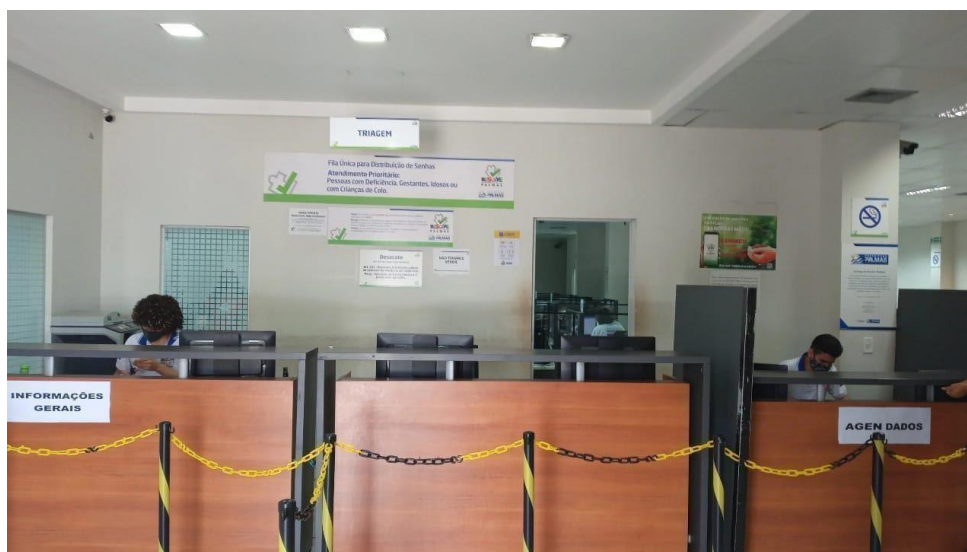
## ANEXO I- REGISTRO FOTOGRÁFICO- RESOLVE PALMAS CENTRO

**Figura 01- Entrada do Resolve Palmas Centro**



Fonte: Própria (2021).

**Figura 02 -Triagem de Atendimento**



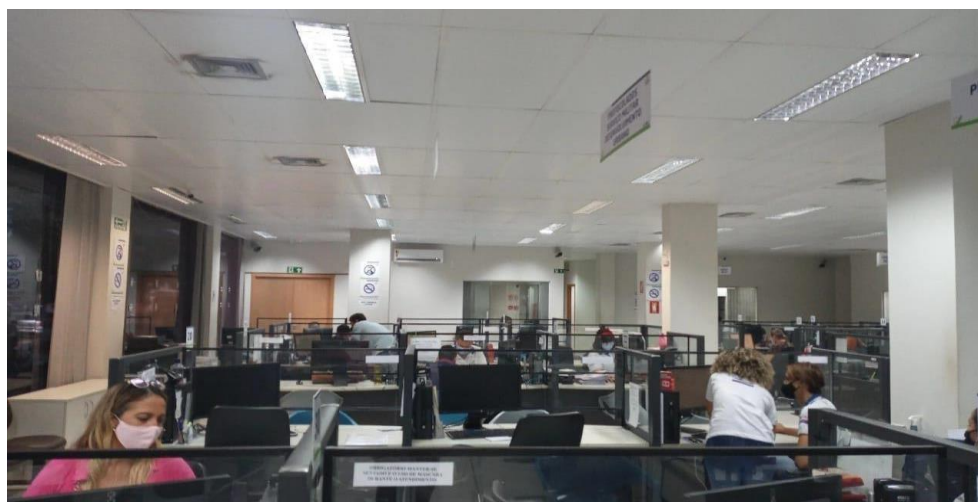
Fonte: Própria (2021)

**Figura 03 - Sala de Espera de Atendimento**



Fonte: Própria (2021)

**Figura 04 - Guichês individualizados para atendimento**



**ANEXO II- TERMO DE ENCAMINHAMENTO**

**PREFEITURA DE PALMAS**  
Casa Civil do Município de Palmas  
Resolve Palmas

**TERMO DE ENCAMINHAMENTO DE PESQUISADOR**

Autorizamos o acadêmico **Mateus Ribeiro Falcão**, do curso Superior Tecnológico em Gestão Pública, da IFTO, para desenvolver a pesquisa documental, aplicação de questionário e/ ou entrevistas a servidores e servidoras com deficiência que trabalham e que já trabalharam no Resolve Palmas – Centro, com o tema: “**Deficiência e Mercado de trabalho: um estudo de caso em uma instituição Municipal no Estado do Tocantins, Resolve Palmas Centro**”.

Resolve Palmas, 06 de outubro de 2021.

Rosângela Lara Torres Gomes  
Secretária Executiva  
Resolve Palmas

---

Rosângela Lara Torres Gomes  
Secretária Executiva  
Resolve Palmas

**ANEXO III- RESPOSTAS DA ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA  
(Administração do Resolve Palmas Centro)**



**ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMI-ESTRUTURADA**

**Prezado (a) Coordenador (a)**

**Esta entrevista é a parte integrante de uma pesquisa de conclusão do curso superior de tecnologia em Gestão Pública do Instituto Federal de Educação Ciência e Tecnologia Do Tocantins -Campus Palmas e destina-se a buscar informações sobre inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho com estudo de campo no Resolve Palmas Centro**

**1- O que ocorre com frequência na contratação de pessoas com deficiência no Órgão?**

**R. O Resolve Palmas é um Órgão da Prefeitura Municipal de Palmas que possui convênio com a RENAPSI (Rede Nacional de Aprendizagem, Promoção Social e Integração). Que tem em seu objetivo, o ingresso de jovens com e sem deficiência no mercado de trabalho em seu primeiro trabalho, obtido através de um contrato de carteira assinada com a duração de 1 ano e 4 meses. As contratações para o Resolve Palmas quando necessárias, ocorre ao atenderem os critérios pelos os setores que irão atuar. Uma vez em conversa com a superintendente da RENAPSI, ela me relatou que tem muita dificuldade em conseguir jovens com deficiência para se inserir no mercado de trabalho. Nesses dois anos, na administração do Resolve Palmas, só passaram dois jovens com deficiência. Não, ocorrendo com frequência a contratação de pessoas com deficiência, porque existe uma dificuldade que o próprio jovem, a própria pessoa, acha que por ela possuir aquelas limitações não poderão trabalhar. Só que é o contrário, os jovens que aqui já trabalharam se saíram muito bem. Então, acredito que as empresas e os órgãos possuem vontade de contratar pessoas com deficiência, porém, existe a dificuldade de haver a contratação por não haver pessoas.**

**2- Após efetuar a contratação de um funcionário com deficiência, como a**

Administração do órgão o redireciona para o setor que irá atuar?

**R. A empresa RENAPSI, por possuir uma equipe capacitada de psicólogo e assistente social, já nos encaminha o jovem praticamente definido para onde devemos colocar, de acordo com nossas necessidades. Mas, sempre ressaltando que qualquer que seja a situação, nada impede que ele faça o serviço, diante disso as pessoas que passaram por aqui se sobressaíram em todos os setores muito bem.**

3- O tratamento dos funcionários com deficiência é diferente aos demais integrantes que compõem a equipe do Setor?

**R. Não. Porque é um erro tratá-los de forma diferente. Eles são iguais a qualquer um, assim devem ser tratados da mesma maneira, forma e sem vitimizá-los. As regras aqui no Resolve Palmas servem para todos os funcionários, sem distinção. Porque, se tratarmos de maneira diferente eles nunca irão sair da zona de conforto, e isso tem estudo que comprova.**

4- Na presente data existem funcionários deficientes atuando no Órgão?

**R. No Resolve Palmas Centro, na presente data não existem funcionários com deficiência. O último jovem encerrou seu contrato recentemente. Haja em vista, a dificuldade de encontrar esses jovens, porque eles mesmos fazem a delimitação deles e os pais também não querem que eles trabalhem, sendo que os que já atuaram aqui se destacaram como os demais jovens sem deficiência.**

**ANEXO IV- RESPOSTAS DA ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA  
(Entrevistados 1, 2 E 3)**



**ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMI-ESTRUTURADA**

**Prezado (a) Coordenador (a)**

**Esta entrevista é a parte integrante de uma pesquisa de conclusão do curso superior de tecnologia em Gestão Pública do Instituto Federal de Educação Ciência e Tecnologia Do Tocantins -Campus Palmas e destina-se a buscar informações sobre inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho com estudo de campo no Resolve Palmas Centro**

1- Em sua opinião, como o mercado de trabalho se posiciona diante da contratação de pessoas com deficiência?

**R1. Na minha visão, é difícil. Porque, a gente fala e as pessoas não dão atenção e não acreditam no que falo. Eles só acreditam que irei desenvolver um bom trabalho quando apresentar um laudo médico comprovando que minha deficiência não me limita para trabalhar. Agora se eu levar apenas o currículo e mostrar interesse na vaga, as pessoas não acreditam, acham que estou mentindo. Na época da seleção para trabalhar no Resolve Palmas, a RENAPSI responsável pela contratação, me receberam bem.**

**R2. Acredito que esteja melhorando, porém, muitas empresas ainda não possuem profissionais capacitados para saber receber pessoas com deficiência.**

**R3. Percebi que para os jovens há mais oportunidades de trabalho, no grupo que fiz parte na seleção da Renapsi eu era a única com deficiência, vejo que ainda poucas pessoas com deficiência são incluídas no mercado de trabalho.**

2- Falta melhorar algo no mercado de trabalho para promover com mais

frequência a contratação de pessoas com deficiência?

**R1. Como eu tenho problemas de audição e de aprendizado, fica mais difícil de entender as coisas. Olhando para as pessoas, eu consigo fazer leitura labial. Mas se tivesse alguém do meu lado, para me ajudar seria bom, assim como as empresas que pudessem acreditar na minha capacidade.**

**R2. Sim, o setor administrativo das empresas necessita de um olhar empático do candidato/funcionário ao perguntar o que ele precisa para executar um bom serviço. Porque, é necessário que o empregador esteja disposto a ter empatia para recorrer ao necessário. E não apenas para preencher o quadro de funcionários por conta da lei de cotas. Às vezes a gente não sabe lidar com as pessoas, você também não precisa estar pronto em ajudar mas, sim em estar disposto a conhecê-las.**

**R3. É preciso melhorar em relação à inclusão, principalmente a comunicação com as pessoas com deficiência, e incentivo ao trabalho dessas pessoas, no geral é bom mas a comunicação é algo que eu vejo como falho, o bom seria todos os dias os colegas de trabalho treinar o bom dia, boa tarde, oi, posso ajudar e apoio quando vê que é necessário.**

3- Após passar a trabalhar, houve alguma mudança na forma de tratamento que a sociedade tinha com você?

**R1. Sim. As pessoas passaram a olhar o meu trabalho e não mais a minha deficiência.**

**R2. Não. Porque comecei a trabalhar desde muito cedo e devido isso, não reparei na possível mudança que poderia ter.**

**R3. Eu senti que não mudou muito a relação dos colegas comigo no período em que trabalhei na empresa, mas algumas pessoas sim.**

4- O que te motivou a se inserir no mercado de trabalho?

**R1. Ajudar minha família, e tentar ganhar dinheiro para não passar fome.**

**R2. Eu gosto de trabalhar, mas além disso a necessidade financeira me motiva também.**

**R3. A primeira pessoa que me motivou foi minha mãe, me incentivou muito, lá no Palmas resolveu o pessoal do RH também me incentivaram muito. Vale destacar também a renda financeira que iria ter.**

5- Houve benefícios na sua jornada de trabalho no Resolve Palmas Centro?

Descreva.

**R1. Aprendi muitas coisas que não sabia, as pessoas tinham paciência em me ensinar, me tratava bem. Quando entrei no Resolve não sabia nem anexar os processos, mas com um tempo ganhei experiência. Eu não sabia de nada e tive a capacidade de aprender a cada dia. E ainda fiz muitas amizades, eu sou um cara de coração de manteiga, um cara quieto. Desde quando nasci, tenho problema de audição. Aí fui crescendo e fui entendendo que isso é normal e o que hoje as pessoas falam pra mim, já não me afeta mais.**

**R2. Sim e muito. O tempo no Resolve Palmas, foi maravilhoso. Lá foi meu primeiro trabalho de carteira assinada e tive ajuda diária de meus supervisores que me ensinaram muito. Além disso, quando meu contrato estava terminando, fiquei até com medo de não encontrar um ambiente amigável como foi lá.**

**R3. No período de quase 3 anos que trabalhei na empresa, gostei muito, aprendi bastante, foi muito positivo pra mim esse contato e experiência, por ser meu primeiro emprego. Mas umas das coisas negativas foi a pandemia pois tivemos que nos afastar e os horários mudaram e por causa das prevenções de saúde me senti muito só e isso foi ruim, mas gostei muito de trabalhar na empresa.**

## ANEXO V- DECLARAÇÃO DE COMPROMISSO DO PESQUISADOR RESPONSÁVEL




**INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO  
TOCANTINS - CAMPUS PALMAS  
CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM GESTÃO PÚBLICA**

### **DECLARAÇÃO DE COMPROMISSO DO PESQUISADOR RESPONSÁVEL**

Eu, Ana Carolina Nogueira Falcão, abaixo assinado, pesquisador(a) responsável do projeto intitulado: DEFICIÊNCIA E MERCADO DE TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO EM UMA INSTITUIÇÃO MUNICIPAL ESTADO DO TOCANTINS, RESOLVE PALMAS CENTRO, **DECLARO** que a pesquisa deste projeto não foi iniciada, **DECLARO** estar ciente de todos os detalhes inerentes à pesquisa e **COMPROMETO-ME** a acompanhar todo o processo, prezando pela ética tal qual exposto na Resolução CNS n.º 466, de 12 de dezembro de 2012, e suas complementares, assim como atender aos requisitos da Norma Operacional n.º 001/2013, especialmente, no que se refere à integridade e proteção dos participantes da pesquisa. **COMPROMETO-ME** também a anexar os resultados da pesquisa na Plataforma Brasil, garantindo o sigilo relativo às propriedades intelectuais e patentes industriais. Por fim, **ASSEGURO** que os benefícios resultantes do projeto retornarão aos participantes da pesquisa, seja em termos de retorno social, acesso aos procedimentos, produtos ou agentes da pesquisa.

Palmas, 06 de outubro de 2021

  
\_\_\_\_\_  
Ana Carolina Nogueira Falcão  
Administradora  
Matricula: 152207

---

## ANEXO VI- PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

### DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

**Título da Pesquisa:** DEFICIÊNCIA E MERCADO DE TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO EM UMA INSTITUIÇÃO MUNICIPAL NO ESTADO DO TOCANTINS RESOLVE PALMAS CENTRO.

**Pesquisador:** ANA CAROLINA NOGUEIRA FALCAO

**Área Temática:**

**Versão:** 2

**CAAE:** 52521521.7.0000.8111

**Instituição Proponente:** Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Tocantins - Campus

**Patrocinador Principal:** Financiamento Próprio

### DADOS DO PARECER

**Número do Parecer:** 5.056.473

#### Apresentação do Projeto:

O Projeto propõe a análise no processo de inserção trabalhista das pessoas com deficiência, buscando identificar os obstáculos que impossibilita as pessoas com deficiência se inserirem no mercado de trabalho, descrever as fases de treinamento que as pessoas com deficiência recebem após serem contratadas para trabalharem no Resolve Palmas Centro e apresentar o processo de crescimento pessoal que resultou através da rotina de trabalho do Resolve Palmas Centro.

#### Objetivo da Pesquisa:

Geral:

Realizar uma análise no processo de inserção trabalhista das pessoas com deficiência no Resolve Palmas Centro.

Específicos:

- Identificar os obstáculos que impossibilita as pessoas com deficiência se inserirem no mercado de trabalho;
- Descrever as fases de treinamento que as pessoas com deficiência recebem após serem

---

Continuação do Parecer: 5.056.473

contratadas para trabalharem no Resolve Palmas Centro;

- Apresentar o processo de crescimento pessoal que resultou através da rotina de trabalho do Resolve Palmas Centro.

#### **Avaliação dos Riscos e Benefícios:**

Relata-se:

"Os desconfortos possíveis gerados pela pesquisa podem ser o cansaço ou aborrecimento ao responder o questionário; constrangimento ao se expor durante a realização das respostas; medo de não saber responder ou ser identificado".

"Os riscos presentes se encontram em perder o autocontrole e a integridade ao revelar pensamentos e sentimentos nunca revelados".

"Em virtude ao desconforto que possa ocorrer durante a pesquisa, você terá liberdade para não responder questões constrangedoras; O estudo será suspenso imediatamente ao perceber algum risco ou dano à saúde do sujeito participante da pesquisa".

Benefícios:

"Uma porcentagem considerada pequena, mas, que são discriminados e excluídos de seus direitos sociais a decorrer de anos. Promover a inclusão de pessoas com deficiência é uma das formas de reverter a situação e de garantir a elas ocupação de seu espaço social".

#### **Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:**

Proposta de pesquisa viável e bem estruturada metodologicamente.

#### **Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:**

- a) Linguagem acessível ao participante da pesquisa;

Parecer: Atende

- b) Forma de convite ao participante da pesquisa;

Parecer: Atende

- c) Justificativa, objetivos e os procedimentos metodológicos; Parecer: Atende

Página 02 de 05

**Endereço:** Avenida Joaquim Teotônio Segurado, Quadra 202 Sul, ACSU-SE 20, Conjunto 01, Lote 08

**Bairro:** Plano Diretor Sul      **CEP:** 77.020-450

**UF:** TO

PALMAS

**Telefone:** (63)3229-2237

**E-mail:** cep@ifto.edu.br

# INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA 61 DO TOCANTINS - IFTO

d) Explicitação dos possíveis desconfortos e riscos decorrentes da participação na pesquisa;

Parecer: Atende

e) Formas de minimizar os possíveis desconfortos e riscos;

Parecer: Atende

f) Benefícios esperados dessa participação na pesquisa;

Parecer: Atende

g) Esclarecimento sobre a forma de acompanhamento e assistência a que terão direito os participantes da pesquisa;

Parecer: Atende

h) Liberdade de recusar ou retirar o consentimento sem penalização;

Parecer: Atende

i) Garantia de sigilo e privacidade;

Parecer: Atende

j) Garantia do recebimento do TCLE (vias e não cópias);

Parecer: Atende

k) Explicitação da garantia de ressarcimento;

Parecer: Atende

l) Garantia de indenização diante de eventuais danos decorrentes da pesquisa;

Parecer: Atende

m) Garantia aos participantes do acesso aos resultados da pesquisa;

Parecer: Atende

n) A informação do endereço, e-mail e contato telefônico, dos responsáveis pela pesquisa; Parecer: Atende

Página 03 de 05

**Endereço:** Avenida Joaquim Teotônio Segurado, Quadra 202 Sul, ACSU-SE 20, Conjunto 01, Lote 08

**Bairro:** Plano Diretor Sul **CEP:** 77.020-450

**UF:** TO

**io:**

PALMAS

**Telefone:** (63)3229-2237

**E-mail:** cep@ifto.edu.br

**INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA 62  
DO TOCANTINS - IFTO**

o) Explicação sobre o que é o CEP, bem como endereço, e-mail e contato telefônico do CEP IFTO;

Parecer: Atende

p) A informação de que o participante terá acesso ao registro do consentimento sempre que solicitado. Parecer: Atende

**Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:**

Não há pendências

**Considerações Finais a critério do CEP:**

Prezado Pesquisador, o CEP IFTO aprova o seu projeto. Caso haja alguma modificação, solicitamos que seja inserida uma emenda para avaliação do CEP IFTO. No decorrer da pesquisa, insira o Relatório Parcial e, ao final da pesquisa, o Relatório Final na Plataforma Brasil, conforme cronograma da sua pesquisa.

**Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:**

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMACOES_BASICAS_DO_PROJETO_1838623.pdf	22/10/2021 11:59:28		Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Projeto.pdf	22/10/2021 11:58:33	ANA CAROLINA NOGUEIRA FALCAO	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE.pdf	22/10/2021 11:57:16	ANA CAROLINA NOGUEIRA FALCAO	Aceito
Folha de Rosto	Folha.pdf	08/10/2021 16:11:55	ANA CAROLINA NOGUEIRA FALCAO	Aceito
Outros	ENTREVISTA.pdf	08/10/2021 14:02:44	ANA CAROLINA NOGUEIRA FALCAO	Aceito
Declaração de Pesquisadores	Responsavel.pdf	06/10/2021 17:07:04	ANA CAROLINA NOGUEIRA FALCAO	Aceito
Outros	Termo.pdf	06/10/2021 16:56:44	ANA CAROLINA NOGUEIRA FALCAO	Aceito
Declaração de concordância	Declaracao.pdf	06/10/2021 16:54:59	ANA CAROLINA NOGUEIRA FALCAO	Aceito

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA 63  
DO TOCANTINS - IFTO

**Situação do Parecer:**

Aprovado

**Necessita Apreciação da CONEP:**

Não

PALMAS, 23 de Outubro de 2021

---

**Assinado por:**

**CANDICE CRISTIANE BARROS SANTANA NOVAES**  
**(Coordenador(a))**

**Endereço:** Avenida Joaquim Teotônio Segurado, Quadra 202 Sul, ACSU-SE 20, Conjunto 01, Lote 08

**Bairro:** Plano Diretor Sul **CEP:** 77.020-450

**UF:** TO **Município:** PALMAS

**Telefone:** (63)3229-2237 **E-mail:** cep@ifto.edu.br