



Câmpus
Jaraguá do Sul - Centro

INSTITUTO FEDERAL DE SANTA CATARINA
CÂMPUS JARAGUÁ DO SUL - CENTRO
CURSO TÉCNICO EM QUÍMICA

JOHNNY WHARLEY HERMINIO SARAIVA

LARISSA NICOCELLI

NATHALIA DA SILVA OBENAUS

VITÓRIA NEGHERBON COLPINI

**INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE
TRABALHO EM JARAGUÁ DO SUL**

Jaraguá do Sul

2023

JOHNNY WHARLEY HERMÍNIO SARAIVA

LARISSA NICOCELLI

NATHALIA DA SILVA OBENAUS

VITÓRIA NEGHERBON COLPINI

**INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE
TRABALHO EM JARAGUÁ DO SUL**

Relatório Final desenvolvido no Programa Conectando Saberes do Curso Técnico em Química do Instituto Federal de Santa Catarina, Câmpus Jaraguá do Sul – Centro, como requisito entre as unidades curriculares e como eixo condutor à pesquisa.

Orientadora: Anne Cristine Rutsatz Bartz

Coordenador: Clodoaldo Machado

Jaraguá do Sul

2023

AGRADECIMENTOS

Primeiramente agradecemos a todos que contribuíram direta ou indiretamente para que esse trabalho se tornasse possível.

Queremos agradecer a nossa orientadora Anne Cristine Rutzatz Bartz, por sua colaboração em orientar o nosso projeto. Sua paciência e dedicação conosco foram essenciais.

A banca examinadora, composta pelos professores do IFSC - Câmpus Jaraguá do Sul Centro, Selomar Borges e Luiz Fernando Macedo Morescki Junior que apontaram nossos erros e ajudaram dando algumas dicas para a pesquisa. Suas análises foram essenciais para a conclusão da pesquisa.

Nosso coordenador de fase, Clodoaldo Machado, que nos auxiliou durante o processo de elaboração do projeto e nos mostrou os passos a seguir.

Aos nossos familiares por nos apoiarem durante o processo de andamento do projeto.

E principalmente, ao Sr. Gildo (Sindicato - STIV), a Sra. Edilceia (Sindicato - SEEB), Sra. Cristiane (intérprete de LIBRAS do câmpus), Sr. Douglas (SINE), Sra. Ana Maria (Sindicato - SEC de Jaraguá do Sul) e Sr. Almir Alexandre (Sindicato da Saúde dos empregados de Jaraguá do Sul, Joinville e região), por nos fornecerem através de entrevistas as informações necessárias para a conclusão da nossa pesquisa.

RESUMO

Sabendo das dificuldades que as pessoas com deficiências têm para se estabilizar na sociedade, a pesquisa tem como objeto de estudo a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho em Jaraguá do Sul durante e após o período de quarentena (aqui considerado no início de 2020 até final de 2021). O objetivo é verificar e analisar se as pessoas com deficiência estão incluídas no mercado de trabalho de Jaraguá do Sul, se são respeitadas, tratadas de forma igualitária e se o local de trabalho é adaptado para suas necessidades. Para coletar as informações, foram realizadas seis entrevistas (entre elas, quatro com sindicatos dos trabalhadores, uma com assessoria de emprego e uma com a intérprete de LIBRAS do IFSC - Câmpus Jaraguá do Sul - Centro). Com as informações obtidas nas entrevistas em relação às hipóteses propostas, ficou claro que o portador de deficiência terá seus direitos trabalhistas garantidos perante a constituição, com a função que foi designado e contratado.

Palavras-chave: Inclusão. Deficiência. Trabalho.

ABSTRACT

Knowing the difficulties that people with disabilities have to stabilize themselves in society, the research has as its object of study the inclusion of people with disabilities in the labor market in Jaraguá do Sul during and after the quarantine period (here considered in early 2020 until the end of 2021). The objective is to verify and analyze whether people with disabilities are included in the labor market in Jaraguá do Sul, if they are respected, treated equally and if the workplace is adapted to their needs. To collect the information, six interviews were carried out (among them, four with workers' unions, one with an employment advisory and one with the LIBRAS interpreter from the IFSC - Campus Jaraguá do Sul - Centro). With the information obtained in the interviews in relation to the hypotheses proposed, it was clear that the person with a disability will have his labor rights guaranteed under the constitution, with the function he was assigned and hired.

Keywords: Inclusion. Disability. Job.

ÍNDICE DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua mensal.....	11
Figura 2: Alfabeto, algarismos e sinais em braille.....	18
Figura 3: Alfabeto manual em LIBRAS.....	19
Figura 4: Barras de apoio.....	19
Figura 5: Rampas de Acessibilidade.....	20
Figura 6: Diferentes tipos de piso tátil.....	21

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	8
2	HIPÓTESES	8
3	OBJETIVOS	9
3.1	OBJETIVO GERAL.....	9
3.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	9
4	JUSTIFICATIVA	9
5	FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	13
5.1	DEFICIÊNCIAS.....	13
5.2	LEI DE COTAS.....	14
5.3	DEMISSÃO.....	14
5.4	REMUNERAÇÃO SALARIAL.....	15
5.5	JORNADA ESPECIAL DE TRABALHO.....	15
5.6	CONDIÇÕES ESPECIAIS.....	15
5.7	CONCEITO DE INCLUSÃO.....	17
5.8	ADAPTAÇÕES NO AMBIENTE DE TRABALHO.....	17
5.8.1	Braille	17
5.8.2	LIBRAS	18
5.8.3	Barras de apoio	19
5.8.4	Rampas	20
5.8.5	Piso tátil	20
6	METODOLOGIA	21
7	RESULTADOS E DISCUSSÃO	22
8	CONSIDERAÇÕES FINAIS	26
	REFERÊNCIAS	29
	APÊNDICES	32

APÊNDICE A - Entrevista com o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria do Vestuário (STIV)	32
APÊNDICE B - Entrevista com o SINE.....	36
APÊNDICE C - Entrevista com o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários (SEEB).....	39
APÊNDICE D - Entrevista com o Sindicato dos Empregados no Comércio de Jaraguá do Sul e região (SEC).....	41
APÊNDICE E - Entrevista com o Sindicato da Saúde de Jaraguá do Sul, Joinville e região.....	43
APÊNDICE F - Entrevista com a intérprete de LIBRAS do IFSC - câmpus - Jaraguá do Sul (centro).....	46

1 INTRODUÇÃO

É de extrema importância falar sobre a inclusão de deficientes na sociedade, bem como falarmos nas questões de trabalho, pois o trabalho está ligado diretamente com nossa vida (MENDES, 2013).

Então, a presente pesquisa trata sobre a inclusão de deficientes no mercado de trabalho de Jaraguá do Sul, pretendendo averiguar a inclusão dos mesmos, apontando algumas considerações sobre legislações, adequações, desigualdades, entre outros.

Conforme a Lei nº 8.213/91 (conhecida como a lei de cotas aos direitos trabalhistas), estabelece aos contratantes terem uma cota de pessoas com deficiência em seu local de trabalho, a fim de promover a inclusão destes no mercado de trabalho e para que essas pessoas não fiquem excluídas da sociedade, sendo taxadas como incapazes ou menosprezadas por portarem alguma deficiência. Essa lei inclui os deficientes no mercado de trabalho com base na quantidade de funcionários que a empresa tem. Há uma determinada porcentagem que deve ser contratada de deficientes proporcional ao número de funcionários.

2 HIPÓTESES

1. Durante a quarentena (começo de 2020 até final de 2021) os deficientes perderam seu emprego.
2. As pessoas com deficiência não conseguiram emprego após a quarentena (começo de 2020 até final de 2021).
3. Existe equiparação entre os salários de pessoas com e sem deficiência.
4. Existe um determinado perfil profissional em relação aos deficientes procurado pelas empresas.
5. Considerando que as pessoas com deficiência têm suas dificuldades, o seu trabalho é muito diferenciado (em questão do ambiente de trabalho e função) das pessoas sem deficiência.

3 OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GERAL

Analisar a inclusão de pessoas com deficiências no mercado de trabalho em Jaraguá do Sul, considerando o período de quarentena (começo de 2020 até final de 2021) e após esse período.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Verificar se as pessoas com deficiência perderam seu emprego durante a quarentena (começo de 2020 até final de 2021) por conta de sua(s) deficiência(s).
2. Averiguar quais tipos de empregos que estão disponíveis para deficientes.
3. Investigar o perfil profissional de pessoas com deficiência que mais procuram vagas de emprego.
4. Constatar se as pessoas com deficiência possuem um ambiente adequado de trabalho.
5. Comparar se existe equiparação salarial entre uma pessoa com e sem deficiência.

4 JUSTIFICATIVA

Na sociedade atual a qualidade de vida das pessoas não é sempre tão digna e boa. Podemos citar como exemplo a comunidade de pessoas com deficiências. Muitos são negligenciados e tratados como “diferentes”. Diante disso, queremos saber o que complica ou até impossibilita a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho durante e após o período de quarentena (começo de 2020 até final de 2021).

Queremos entender o porquê as empresas têm tantas dificuldades de contratar pessoas com deficiências, e por que, de acordo com Oliveira e Ribeiro (2022) no artigo que relata sobre a inclusão de pessoas com deficiência visual no mercado de trabalho, as empresas mostram que precisam de mais

trabalhadores com PcDs (Pessoas com Deficiências), mas muitas vezes não contratam as mesmas.

Temos a imensa vontade de trabalhar com esse tema, pois alguns de nós já conviveu com pessoas com deficiências na vida escolar e sabemos das suas dificuldades. Queremos que suas vidas não sejam colocadas de lado por serem diferentes.

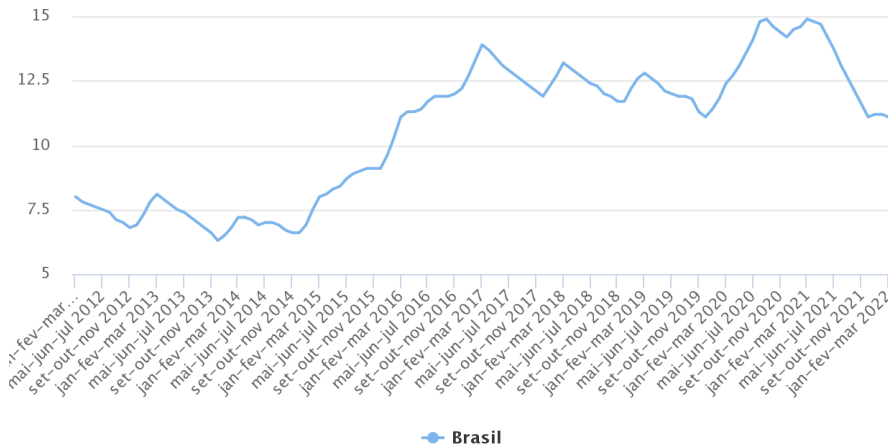
Com essa pesquisa pretendemos entender o motivo pelo qual a porcentagem de pessoas com deficiências nas empresas e/ou que procuram emprego, são tão baixas. Queremos descobrir também se essas pessoas têm as mesmas oportunidades, mesmo salário e se são tratadas igualmente com respeito.

"A deficiência é vista como um déficit, desconsiderando sua potência para recriar subjetividade, aprender, se relacionar e habitar na cidade" diz David, Antunes e Gurgel (2009) em seu artigo. Se até hoje, século XXI, as pessoas não conseguem se colocar um no lugar do outro, ter empatia, quando vamos começar a ter?

Nesta pesquisa, estamos falando que queremos que as pessoas com deficiências sejam devidamente incluídas, e isso tem como significado que a inclusão "é a nossa capacidade de entender e reconhecer o outro e, assim, ter o privilégio de conviver e compartilhar com pessoas diferentes de nós" (MANTOAN, 2008)

O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas (IBGE), em diversos boletins postados mensalmente nos apresenta sobre esse problema pela Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua). De forma geral, o gráfico (figura 1) do IBGE nos informa sobre o problema de desemprego no período de quarentena, no final de 2020 e no ano de 2021 houve uma taxa de desemprego altíssima comparado aos outros anos (a partir de 2012), com uma taxa de 14,9%. (IBGE, 2022)

Figura 1 - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua mensal



Fonte: "IBGE - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua mensal"

Este problema de desemprego é um problema nacional. O Brasil no intuito de querer diminuir esse problema de desemprego dos deficientes, criou uma legislação para tentar minimizar esse problema (lei de cotas 8.213/91). Dessa maneira, as empresas deveriam contratar pessoas com deficiência, sem discriminação contra estes deficientes. Alguns dos possíveis motivos de não contratarem essas pessoas, é que poderiam afetar na produção da empresa ou não quererem ter gastos com adaptações no ambiente de trabalho. (FERREIRA, 2015)

Entretanto, há empresas que têm uma certa porcentagem para contratar pessoas com deficiência, apoiando a ideia de incluir deficientes no mercado de trabalho. Há também uma multa que pode variar, para quem não cumpre com a lei.

Conforme a legislação, as proporções para empregar pessoas com deficiência variam de acordo com a quantidade de funcionários. De 100 a 200 empregados, a reserva legal é de 2%; de 201 a 500, de 3%; de 501 a 1.000, de 4%. As empresas com mais de 1.001 empregados devem reservar 5% das vagas para esse grupo. (GOVERNO FEDERAL, 2020)

De acordo com o site Agência Brasil, "existem mais de 24% de brasileiros que possuem algum tipo de deficiência, isso é 45 milhões de pessoas de acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE)", (VERDÉLIO, 2017). Muitos Brasileiros nessas condições acabam por ficarem sem seus empregos

pelo julgamento social e pela “incapacidade” que a sociedade acredita que pessoas como eles tenham.

Em um relato de um morador de Brasília, Diones Gonçalves da Silva, um ex-aprendiz da Apae e que trabalha em um hospital da capital, ele fala que “Têm algumas pessoas que não tratam a gente muito bem por causa da deficiência, não tratam a gente como ser humano”. O morador relata que embora as pessoas sejam assim, as atitudes vêm melhorando “Mas isso está melhorando muito, as pessoas estão cada vez mais conscientes de nos tratar com mais respeito e apoio”. (VERDÉLIO, 2017)

Pessoas com deficiência atualmente estão se impondo e mostrando que são capazes de mostrar sua capacidade, mas poucos empregadores estão dispostos a contratarem e mesmo com a Lei de Cotas (Lei n. 8213/1991), cogitam pagar multa para não contratar um PcD.

A divulgação de uma pesquisa feita pelo Instituto Brasileiro de Opiniões e Estatísticas do Ministério Público do Trabalho (IBOPE-MPT), diz que “Plenária Câmara — Pesquisa IBOPE-MPT mostra que 52% de profissionais com deficiência entrevistados estão procurando emprego” (Borba, 2020). Conforme a pesquisa do IBOPE INTELIGÊNCIA (2020), que foi feita com 510 deficientes no Município de São Paulo e Região Metropolitana, na qual essas pessoas podem possuir mais de uma deficiência, sendo 46% deficientes físicos, 23% deficientes intelectuais, 12% deficientes auditivos, 11% deficientes visuais, 12% deficientes mental/psicossocial, 5% deficientes de fala. Na pesquisa, uma das perguntas era se recebem muitas ofertas de empregos, e 42% responderam que concordam, entretanto 56% dizem que não concordam e 2% não sabem ou não responderam. Em diversas outras perguntas dessa pesquisa, os números de resposta surpreendem, como por exemplo o dado de 52% que não trabalham ou não possuem emprego. Com base nessa pesquisa realizada pelo IBOPE-MPT, podemos concluir que o problema de inclusão de deficientes no mercado de trabalho, é um problema em todo Brasil, podendo variar o grau da gravidade para cada localidade. Na mesma pesquisa, em respeito a convivência de algum tipo de discriminação no ambiente de trabalho, surpreendentemente 69% dos deficientes que já trabalharam ou trabalham (465 pessoas) sofreram pelo menos um tipo de discriminação: bullying, rejeição, superproteção, isolamento, assédio moral, assédio sexual ou violência física.

Além das notícias que nos informam disso, nossa própria convivência com alguns deficientes nos mostra isso. No ambiente escolar, podemos observar sua dificuldade: o aluno que possuía deficiência visual estava sempre acompanhado de um guia, segundo o relato, esse aluno não poderia ficar sozinho em um ambiente. Também esse aluno não poderia participar de algumas atividades diferentes propostas em sala, alguns jogos, entre outras coisas. Tendo em vista tudo isso, nossa intenção é verificar se as pessoas com deficiências em geral estão incluídas no mercado de trabalho em Jaraguá do Sul após esses dois últimos anos no período de quarentena, sendo o início de 2020 até final de 2021 e após esse período, além de verificar sobre as condições de trabalho, perfil profissional e faixa salarial.

5 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

5.1 DEFICIÊNCIAS

Segundo o Dicionário Dicio, deficiência é o “defeito que uma coisa tem ou perda que experimenta na sua quantidade, qualidade ou valor”. Ou seja, para o dicionário da língua portuguesa, "deficiência" é considerado um termo para aquelas pessoas que possuem dificuldades ou incapacidade no corpo físico e/ou intelectual.

Battistella (2008) nos diz um conceito diferente dos dicionários, que as pessoas com deficiência possuem os mesmos direitos e habilidades de uma pessoa sem deficiência:

Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas. (BATTISTELLA, 2008).

Sendo assim, existem tipos de deficiência: a Física, sendo elas paraplegia, tetraplegia, hemiplegia, paralisia cerebral e amputação; Deficiência Intelectual, que engloba a comunicação, autocuidados, vida doméstica, habilidades sociais/interpessoais, uso de recursos comunitários, autossuficiência, habilidades acadêmicas, trabalho, lazer e segurança; Deficiência Visual, que tem seus níveis: cegueira parcial, cegueira total, cegueira

noturna, cegueira infantil; e Deficiência Auditiva, surdez por perda condutiva, surdez do nervo, perda auditiva de som alto/ som baixo.

De acordo com a lei estadual nº 7.292, de 19 de Outubro de 2017, fica em posse de órgãos ou instituições e entidades de poder público do Estado de Santa Catarina, cuidar e assegurar às pessoas com deficiências em ações de cuidado do cidadão em função do Estado como, direitos sociais, educação, saúde, ao trabalho lazer, dentre outras questões que um cidadão tem seu direito garantido pelo Estado.

Cabe aos órgãos e às entidades do Poder Público do Estado de Santa Catarina assegurar à pessoa com deficiência o pleno exercício de seus direitos sociais, à educação, à saúde, ao trabalho, ao desporto, ao turismo, ao lazer, à previdência social, à assistência social, ao transporte, à edificação pública, à habitação, à cultura, ao amparo à infância e à maternidade, e de outros que, decorrentes da Constituição e das leis, propiciem seu bem-estar pessoal, social e econômico (BRASIL, 2017, Art. 3º).

5.2 LEI DE COTAS

De acordo com a lei 8.213/91, toda empresa com mais de 200 funcionários deve obrigatoriamente conter uma determinada quantidade de funcionários com PcDs:

- Até 200 funcionários..... 2%
- De 201 a 500 funcionários..... 3%
- De 501 a 1000 funcionários..... 4%
- De 1001 em diante funcionários.... 5%

Caso a empresa não consiga cumprir a porcentagem correta de funcionários com deficiência, pagará uma multa em cima de cada trabalhador.

Os valores variam de R\$ 2.926,52 (dois mil novecentos e vinte seis reais e cinquenta e dois centavos) até R\$ 292.650,00 (duzentos e noventa e dois mil seiscentos e cinquenta reais) por profissional PcD não contratado, conforme o grau de descumprimento (PcD, 2022).

5.3 DEMISSÃO

De acordo com a Lei de Cotas, no art. 93 da Lei nº 8.213/91, uma pessoa com deficiência só poderá ser demitida, quando houver outro trabalhador PcD

que possa substituí-lo, para a empresa não ter futuras consequências com a legislação.

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, de acordo com o Art.85 § 1º da Lei nº 13.146 de, 06 de julho de 2015 (PLANALTO, 2015).

5.4 REMUNERAÇÃO SALARIAL

Os PcDs devem ter uma função compatível com os outros empregados da empresa. Se tiver diferenças de cargo, a empresa será punida por prática discriminatória. A única forma de o salário de uma pessoa com deficiência não ser o mesmo das demais pessoas, é se houver redução de jornada.

A remuneração média é maior para os trabalhadores com deficiência. Porém, enquanto os trabalhadores sem deficiência têm crescimento constante, de acordo com o crescimento do porte da empresa, há interrupção e decréscimo de remuneração dos trabalhadores com deficiência nos estabelecimentos obrigados a cumprir a lei de cotas, explica o coordenador do Espaço da Cidadania, Carlos Clemente. (PITA, 2011)

5.5 JORNADA ESPECIAL DE TRABALHO

O Decreto nº 5296/04 regulamenta as leis e estabelece normas gerais e critérios básicos para a acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência. Pessoas que possuem alguma deficiência, seja ela física, mental, intelectual, visual, auditiva, etc, tem o direito de possuir horários diferentes das demais pessoas, podendo aceitar a jornada de trabalho reduzida ou trabalhar em período integral.

Jornada especial de trabalho: no caso da deficiência necessitar de redução da jornada ou flexibilização de horário, é obrigação da empresa liberar. A remuneração deverá ser compatível com a jornada de cada pessoa, podendo variar de acordo com a necessidade de cada um. Caso não necessite de redução de jornada, o empregado poderá cumprir o horário integral. (QUAIS, 2021)

5.6 CONDIÇÕES ESPECIAIS

Esses benefícios foram implantados com o intuito de não contratar uma pessoa com deficiência apenas para preencher uma vaga, mas sim para ela ter

os mesmos direitos de uma pessoa sem deficiência e também se sentir mais incluída na sociedade. (QUAIS, 2021)

“Para ter acesso aos benefícios, a PcD deve comprovar sua condição com um laudo médico emitido pela rede pública ou conveniada ao SUS” (QUAIS, 2021). Alguns desses direitos são:

Vale transporte: quando o trabalhador PcD não tiver passe livre que o isente do pagamento, a empresa deverá arcar com os custos do transporte coletivo. Contam ainda com reserva de cargos e empregos em concursos públicos, garantia de habilitação e reabilitação profissional, tarefas e rotinas compatíveis com a deficiência. São direitos desses trabalhadores ainda, as adaptações ao ambiente físico do trabalho, que podem ser através de equipamentos que garantam maior acessibilidade no desempenho de suas funções. (QUAIS, 2021)

De acordo com o Decreto nº 5296/04, que tem o objetivo de “garantir acessibilidade às pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida” (MEC - Ministério da Educação), têm esses direitos às pessoas que possuem:

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

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;

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;

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: comunicação; cuidado pessoal; habilidades sociais; utilização dos recursos da comunidade; saúde e segurança; habilidades acadêmicas; lazer e trabalho.

Deficiência múltipla - associação de duas ou mais deficiências; e

II - pessoa com mobilidade reduzida, aquela que, não se enquadrando no conceito de pessoa portadora de deficiência, tenha, por qualquer motivo, dificuldade de movimentar-se, permanente ou temporariamente, gerando redução efetiva da mobilidade, flexibilidade, coordenação motora e percepção.(PLANALTO, 2004).

5.7 CONCEITO DE INCLUSÃO

Segundo o dicionário Significados, inclusão é um ato ou efeito de incluir(-se). Além disso, é inserir pessoas ou coisas em grupos e núcleos que anteriormente não faziam parte. Já socialmente, a inclusão retrata uma ação de igualdade entre pessoas diferentes de uma sociedade. A Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015 é uma Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência. (GOVERNO FEDERAL, 2021).

Esta lei brasileira é um conjunto de prescrições destinadas a assegurar e a promover a igualdade com relação às condições com outras pessoas, o exercício dos direitos e liberdades fundamentais por deficientes, propondo-se a sua inclusão social e cidadania.

Conforme o artigo 34 do capítulo VI desta lei, os deficientes têm o direito a trabalhar com sua livre e espontânea escolha e aceitação, em um ambiente acessível e inclusivo, com oportunidades iguais às outras pessoas.

De acordo com o artigo 37 do capítulo VI desta lei, constitui uma forma de inclusão da pessoa com deficiência no trabalho a colocação competitiva, em igualdade de oportunidades com as outras pessoas, em termos de legislação trabalhista e previdenciária, em que as regras de acessibilidade, o fornecimento de recursos de tecnologia assistiva e a adaptação razoável do local de trabalho devem ser abordadas.

5.8 ADAPTAÇÕES NO AMBIENTE DE TRABALHO

5.8.1 Braille

Conforme Sousa (2017), o braille é um dos métodos de inclusão e acesso ao mercado de trabalho para os cegos. O braille é composto por 64 sinais gravados em filas no papel em alto-relevo ou plano, onde são formados por uma combinação sistemática de seis pontos dispostos em duas linhas verticais e três pontos, confira (figura 2):

Figura 2 - Alfabeto, algarismos e sinais em braille

⠁	⠃	⠉	⠑	⠅	⠋	⠗	⠎	⠊	⠚
a	b	c	d	e	f	g	h	i	j
⠅	⠋	⠍	⠎	⠏	⠕	⠖	⠗	⠘	⠞
k	l	m	n	o	p	q	r	s	t
⠠	⠡	⠢	⠣	⠤	⠥	⠦	⠧	⠨	⠩
u	v	x	y	z	ç	é	á	ê	ú
⠠	⠡	⠢	⠣	⠤	⠥	⠦	⠧	⠨	⠩
â	ê		ô	@	à		û	õ	w
⠠	⠡	⠢	⠣	⠤	⠥	⠦	⠧	⠨	⠩
,	:	:	/	?	!	=	"	*	'
⠠	⠡	⠢	⠣	⠤	⠥	⠦	⠧	⠨	⠩
í	ã	ó	Sinal de número	-	-	Sinal de letra minúscula			*

Fonte: OMENA (2009)

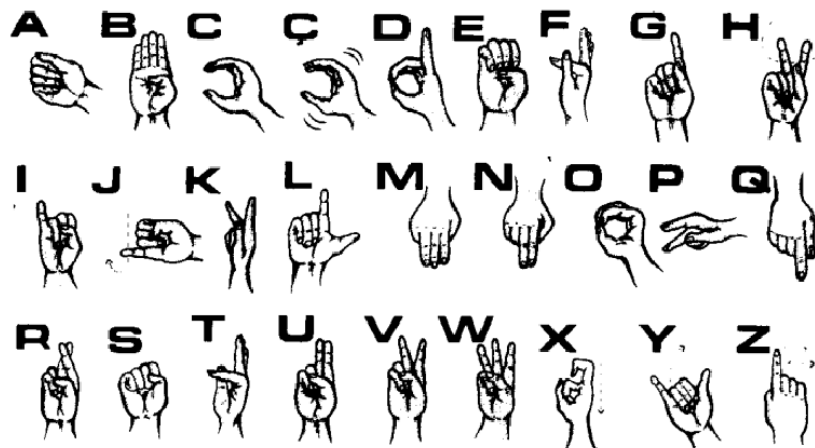
Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE *apud* SOUSA, 2017), existem mais de 6 milhões de pessoas no Brasil que possuem algum nível de deficiência visual, onde grande parte dessas pessoas conseguem ingressar no mercado de trabalho após serem preparadas por meio da leitura e da escrita em braille.

5.8.2 LIBRAS

A importância da Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS) no mercado de trabalho é imensa. O motivo é que por meio deste tipo de comunicação é possível tornar as empresas e a sociedade como um todo mais inclusivas, com oportunidades para as pessoas que apresentam surdez. A importância da LIBRAS no mercado de trabalho é a necessidade de adequação das empresas para atender aos trabalhadores surdos que integram ou irão integrar o quadro de funcionários. No entanto, devido à dificuldade de adequação e ao desconhecimento quanto à Língua Brasileira de Sinais, esse processo tem sido um pouco lento. Ainda que tenha aumentado o número de contratações, há muito o que avançar para garantir que as pessoas surdas tenham acesso às oportunidades no mercado. Nas empresas, também é de suma importância o papel do tradutor e intérprete de LIBRAS. Por meio desse profissional é possível

aprender a Língua Brasileira de Sinais e estabelecer uma comunicação efetiva em momentos específicos. (ACADEMIA DE LIBRAS, 2019)

Figura 3 - Alfabeto manual em LIBRAS



Fonte: CAMPOS (2001)

5.8.3 Barras de apoio

As barras de apoio em um ambiente de trabalho é muito importante, principalmente na área do banheiro, para que os portadores da deficiência física possam utilizá-lo sozinho. (ADAPTAÇÕES, 2018).

Figura 4 - Barras de apoio



Fonte: BARRAS (2022)

5.8.4 Rampas

As rampas são importantes para que os portadores de deficiências possam acessar entradas de locais com elevação (degraus, escadas, entre outros). (ADAPTAÇÕES, 2018). Portanto a rampa deve ser projetada para que um portador de deficiência física consiga se locomover sem o auxílio de segundos. A norma NBR 9050:2020 reivindica a maneira correta de construir uma rampa de acessibilidade. Existe também uma multa para veículos que obstruem a entrada e saída de uma rampa de acesso.

Figura 5 - Rampas de Acessibilidade

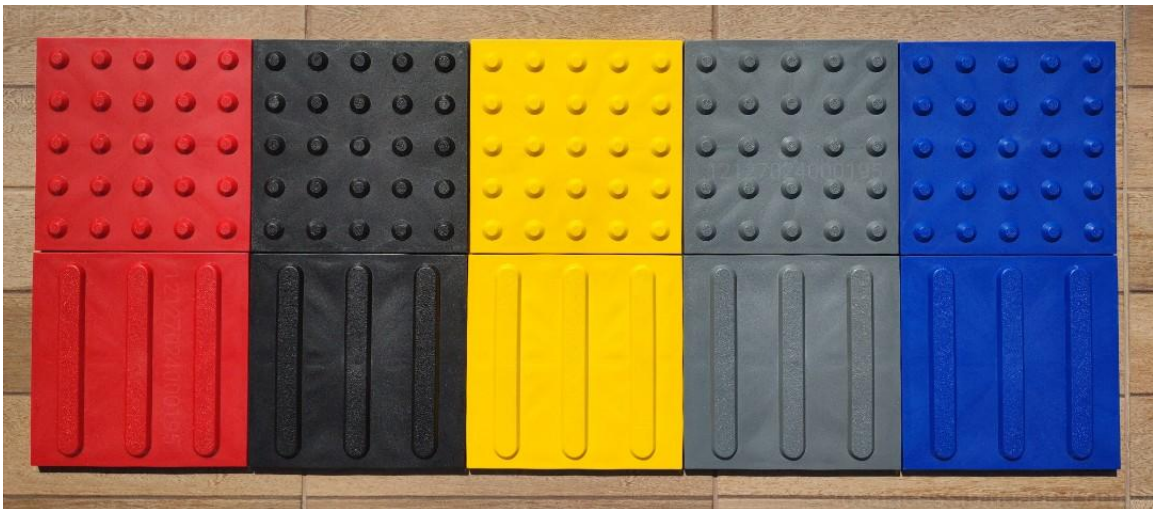


Fonte: RAMPA (2021)

5.8.5 Piso tátil

Os pisos táteis são faixas usadas principalmente pelos deficientes visuais, para facilitar a locomoção pessoal, na qual são importantes nas áreas de trabalho para se locomover com segurança. (IMPORTÂNCIA, 2015). Tendo dois formatos específicos, o piso tátil de alerta e o direcional, ambos com a função de guiar e avisar ao deficiente visual se deve ou não ser mais cauteloso enquanto caminha.

Figura 6 - Diferentes tipos de piso tátil



Fonte: PISO TÁTIL (s.d.)

6 METODOLOGIA

Esta pesquisa tem um caráter qualitativo, pois tem como finalidade coletar informações sobre pessoas com algum tipo de deficiência, e saber se perderam ou não o emprego durante a quarentena, se estão empregadas ou não após a quarentena (começo de 2020 até final de 2021), se sua base salarial é igualitária aos demais funcionários não portadores de deficiência, a faixa etária, etc. Também é caracterizada como qualitativa, pois queremos saber quais as condições de trabalho para essas pessoas, sendo elas: jornada de trabalho, alimentação, transporte e se as empresas ajudam na adaptação do ambiente de trabalho.

Primeiramente formulamos perguntas para realizar as entrevistas com as assessorias de emprego e sindicatos, mas antes, organizamos uma entrevista piloto. Nas primeiras entrevistas realizadas percebemos que as informações não respondiam especificamente ao nosso tema inicial “Inclusão de pessoas com deficiência visual no mercado de trabalho em Jaraguá do Sul”, pois as entrevistas apontavam respostas sobre as deficiências em geral, dificultando assim, responder nossas hipóteses. Então, após vários debates em grupo, optamos em alterar nosso objeto de pesquisa, passando a ser “Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho em Jaraguá do Sul”. Com essa mudança conseguimos responder 4 das 5 hipóteses da nossa pesquisa, pois

para uma delas não conseguimos obter respostas claras, visto que as respostas eram muito vagas.

Além de termos mudado o tema inicial do projeto, também excluímos uma de nossas hipóteses, na qual dizia: "a faixa etária entre 18 e 25 anos é a mais procurada pelas empresas". Isso ocorreu devido a escassez de respostas e a falta de precisão que obtivemos em relação a esta pergunta.

7 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Para a coleta e análise dos dados e resultados, foram feitas seis entrevistas, sendo quatro entrevistas com sindicatos, uma entrevista com assessoria (ambos envolvendo a área do trabalho) e uma entrevista com a intérprete de LIBRAS do IFSC - Câmpus Jaraguá do Sul (centro). Com as entrevistas finalizadas, analisamos os resultados obtidos (das seis entrevistas) e comparamos nossas hipóteses:

- **Durante a quarentena (começo de 2020 até final de 2021) os deficientes perderam seu emprego.**

Em algumas entrevistas, como a do Sindicato dos Empregados no Comércio de Jaraguá do Sul e região (SEC) e a do SINE, os entrevistados não sabiam nos responder se os deficientes perderam seu emprego, mas o Sindicato da Saúde afirmou (falando apenas na área da saúde) que os empregados com deficiências não perderam seus empregos, apenas houve uma adaptação na organização de trabalho nos hospitais. Conforme o entrevistado Almir do Sindicato da Saúde, "se a pessoa tinha alguma doença e uma baixa imunidade, ela foi tirada dos locais onde tinha mais contato com o agente biológico" (Sindicato da Saúde, apêndice E, p. 45).

O Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários (SEEB) e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria do Vestuário (STIV) afirmaram que dificilmente os deficientes perderam seu emprego. Conforme o entrevistado Gildo do Sindicato do Vestuário, "Foi muito raro, por conta da falta de PcDs, a empresa não pode demitir porque não tem outro para colocar no lugar. As empresas no período de quarentena, não demitiram, porque as pessoas que

tinham problemas de saúde, que eram mais fáceis de pegar o vírus ficaram em casa com ajuda do governo, teve empresa que deu férias, então isso foi muito bem administrado pelas empresas.” (Sindicato dos Trabalhadores da Indústria do Vestuário, apêndice A, p. 36).

O que foi retomado pelas assessorias foi a lei de cotas (Lei nº 8.213/91), visto que essa lei, na teoria, impede as empresas de dispensarem os empregados deficientes com base nas cotas não preenchidas das empresas. Então o que sabemos se baseia apenas nos relatos das entrevistas. Não podemos afirmar na prática que os deficientes perderam seu emprego no começo de 2020 até final de 2021, visto que nós entrevistamos sindicatos e assessorias e não o Ministério do Trabalho (o Ministério do Trabalho foi dito em uma das entrevistas dos sindicatos, é o órgão responsável por realizar a fiscalização).

- **As pessoas com deficiência não conseguiram emprego após a quarentena (começo de 2020 até final de 2021).**

As entrevistas nos apontam que não há como as pessoas com deficiência ficarem sem emprego. Isso por conta das empresas que não fecham suas cotas. Logo, sempre estão contratando pessoas que se encaixam nas cotas, o que pode ser observado na entrevista com o Sindicato da Saúde de Jaraguá do Sul, Joinville e região no apêndice E, p. 46: “[...] Conseguir facilmente, até porque a necessidade onde o Ministério Público está fiscalizando e fazendo os chamados termos de ajuste e conduta com a empregadora, estão ‘forçando’ a contratação [...]”

E no apêndice A, p. 35 pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria do Vestuário (STIV) que reforça sobre as empresas não conseguirem fechar suas cotas: "Pela questão da lei de cotas que as empresas necessitam, ou seja, mesmo sendo demitidos conseguem bem fácil outro emprego". E outras respostas de sindicatos onde afirmam sobre as cotas não fecharem nas empresas. Podemos relacionar isso a questões de conseguir ou não o emprego, como apontado pelas entrevistas que as empresas não fecham suas cotas. Logo, elas precisam de trabalhadores que se encaixam na lei de cotas não permitindo elas demitirem seus trabalhadores PcDs. Então na teoria, as

empresas contratam sempre que houver algum trabalhador disponível que se encaixa na lei de cotas. Algo que foi apontado pela entrevista do Sindicato da Saúde de Jaraguá, Joinville e região é a busca contínua de pessoas com algum problema de saúde para se encaixar na lei de cotas, com o objetivo de preencher suas vagas: "[...] às vezes dentro da própria empresa, eles vem se você está usando óculos e já passa por uma avaliação para ver se o seu grau se encaixa em PcD [...]" (apêndice E, p. 46). Isso é interessante pois podem caracterizar alguém como deficiente (para preencher as cotas) mesmo que ela não seja considerada deficiente de acordo com a lei. Isso foi dito pela Intérprete de LIBRAS do Instituto Federal, Câmpus Centro: "Muitas vezes acontece de uma pessoa que perder um dedinho e eles colocam como deficiência no quadro deles, mas não caracteriza, mas às vezes eles colocam pra fechar a cota, para cumprir a lei" (apêndice F, p. 47).

Não temos dados quantificados para dizer certamente se conseguiram ou não emprego após a quarentena (no período descrito, começo de 2020 até final de 2021). Nossos dados se baseiam nas leis e relatos dos sindicatos e assessorias. Portanto, com todas as entrevistas, vemos que as empresas estão sempre na procura de empregados com deficiência para preencher suas cotas.

- **Existe equiparação entre os salários de pessoas com e sem deficiência.**

Segundo algumas entrevistas realizadas, existe equiparação salarial, já que cada trabalhador recebe a quantia em que é pago para o cargo em que foi contratado. "Não existe diferencial de salário porque o sindicato tem o piso mínimo. Então ninguém vai ganhar menos que o piso salarial do sindicato" [...] equivalente a "R\$1.170,00", (conforme entrevista do STIV no apêndice A, p. 33).

Segundo o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários (SEEB) e a assessoria SINE, o salário também condiz, porque na verdade isso é uma situação tabelada.

Conforme o Sindicato da Saúde de Jaraguá do Sul, Joinville e região no apêndice E, p. 45, "a própria lei diz o seguinte: 'mesma função, mesma qualificação, mesmo salário'. Então não pode ter essa diferença salarial, porque

é homem, se é mulher, se é deficiente físico. Se ele desenvolve as funções e ele é qualificado ele recebe o mesmo salário”.

Entretanto, o Sindicato dos Empregados no Comércio de Jaraguá do Sul e região (SEC) nos trouxe uma contradição. A entrevistada disse que: “é importante vocês saberem que as pessoas com deficiência ganham menos” (apêndice D, p. 43). Com isso, percebe-se que, a resposta deste sindicato não condiz com o artigo 7º da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, na qual estabelece que: “XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência” (PLANALTO, 1988).

- **Existe um determinado perfil profissional em relação aos deficientes procurado pelas empresas.**

Para essa hipótese, conseguimos apenas uma resposta vaga do Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários (SEEB), que nos disse algo incerto. A entrevistada relatou que o necessário é o deficiente ter alguma formação profissional compatível com o cargo para que as empresas o contratem (apêndice C, p. 40). Com isso, não foi possível responder nossa hipótese com tanta certeza.

- **Considerando que as pessoas com deficiência têm suas dificuldades, o seu trabalho é muito diferenciado (em questão do ambiente de trabalho e função) das pessoas sem deficiência.**

No apêndice A e B, p. 33 e 39, o STIV e o SINE nos apontaram que o trabalho de uma pessoa com e sem deficiência não é diferenciado. Ambos, se forem do mesmo cargo e conseqüentemente da mesma função, irão fazer os mesmos processos que sua função exige. Pode haver adaptações como materiais, equipamentos e outros, mas não irá mudar a função do trabalhador com e sem deficiência.

No apêndice A, p. 33 o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria do Vestuário (STIV) nos apontou que, por exemplo, “pessoas que têm deficiência física em uma perna só e que trabalham com a perna mecânica às vezes não

podem carregar muito peso. Existe também, quando pessoas com deficiência reclamam que o trabalho delas não pode ser muito cobrado, pelo fato de ela ter uma deficiência e não ter condições de produzir o que uma pessoa 'normal' produz".

No caso do ambiente de trabalho, o Sindicato da Saúde de Jaraguá do Sul, Joinville e região salientou que: "quando a pessoa vai trabalhar nesse ambiente de trabalho, esse ambiente tem que ser adequado. Se não, não há o desenvolvimento do serviço, e a empresa tem que estar preparada para receber, quando digo empresa, são as lideranças. Então é feito um trabalho de liderança para se adequar a essas pessoas que vem com essa deficiência", "[...] às vezes as empresas não estão adequadas no ambiente de trabalho, de vez em quando precisa de uma cadeira especial, de um banheiro especial ou de alguém para estar junto" (apêndice E, p. 44 e p. 46).

8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com as hipóteses que foram levantadas na pesquisa, realizamos entrevistas em sindicatos e assessorias de emprego para responder nossas hipóteses, e assim, com as respostas que obtivemos, conseguimos responder a maioria das hipóteses, com exceção de uma delas, a hipótese, que não conseguimos responder com firmeza, já que recebemos respostas vagas.

Com nossos objetivos específicos conseguimos verificar, de acordo com a 1ª hipótese, se as pessoas com deficiência perderam seus empregos, assim, concluímos que a hipótese foi refutada, pois elas não perderam seu emprego, já que as empresas não podem demitir e/ou perder seus colaboradores PcDs para que o quadro esteja sempre completo para não pagarem multa. Na época da quarentena, estipulado por nós entre o começo de 2020 até final de 2021, as clínicas de saúde e hospitais, transferiram seus funcionários PcDs, para uma área com menos contato com o agente biológico para os manterem empregados.

Com relação a nossa 2ª hipótese, conseguimos compreender que os deficientes não perderam seu emprego, ou seja, a hipótese foi refutada, pois as empresas precisam deles para ter o número de PcDs completo em seu quadro.

Para a 3ª hipótese, conseguimos verificar se existe equiparação salarial entre uma pessoa com deficiência e uma pessoa sem deficiência, ou seja, ela foi corroborada, pois devido o artigo 7º da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 já citado anteriormente, nos diz que é proibido qualquer discriminação em relação ao salário do trabalhador portador de deficiência.

Em nossa 4ª hipótese, supomos que existe um determinado perfil profissional em relação aos deficientes procurado pelas empresas. Essa hipótese foi a única que não conseguimos obter respostas concretas. Então, não podemos afirmar se foi refutada ou corroborada, porém essa hipótese nos trouxe respostas que nos ajudaram a responder quais os tipos de vagas de emprego disponíveis para PcDs. Logo, podemos concluir o 2º objetivo específico que as vagas são variadas, alguns exemplos são: assistente financeiro, auxiliar de produção, atendente, auxiliar de escritório, servente de obras, auxiliar de estoque, monitor de alunos, assistente administrativo, entre outros.

Por fim, com a 5ª hipótese constatamos que algumas empresas não estão adaptadas para receber os PcDs, pois o ambiente não está adequado. Entretanto, há algumas empresas que se sentem na obrigação de adequar o local de trabalho devido a fiscalização que o Ministério do Trabalho faz nesses locais.

Conclui-se então que a inclusão de deficientes no mercado de trabalho de Jaraguá do Sul é parcialmente cumprida, devido a Lei de Cotas nº 8.213/91 que tem a finalidade de incluir e definir os direitos dos deficientes, entretanto, algumas entrevistas relataram que os trabalhadores deficientes sofrem preconceito dos colegas de trabalho e das pessoas no ambiente profissional, isso pode ser analisado com base nas seguintes frases dos entrevistados: “Nem todos os deficientes são bem tratados, principalmente, em algumas empresas, pelos próprios colegas de trabalho [...]” - frase dita pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria do Vestuário (STIV, localiza-se no apêndice A, p. 32) - é também reforçado pelo Sindicato dos Empregados do Comércio de Jaraguá do Sul e região (SEC): “[...] há muita discriminação dos próprios colegas de trabalho com pessoa com deficiência [...]” (apêndice D, p. 42).

Portanto, sugerimos para uma pesquisa futura sobre a inclusão de deficientes no mercado de trabalho, a procura de empresas para fazer

entrevistas, pois terão uma visão diferente dos sindicatos, podendo analisar de forma mais ampla esse problema.

REFERÊNCIAS

ADAPTAÇÕES PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: VEJA COMO PREPARAR SUA CASA. **Freedom**, 2018. Disponível em: <https://blog.freedom.ind.br/adaptacoes-para-pessoas-com-deficiencia-veja-como-preparar-sua-casa/>. Acesso em: 27 fev. 2023.

A IMPORTÂNCIA DA LIBRAS NO MERCADO DE TRABALHO. **Academia de Libras**. 2019. Disponível em: <https://academiadelibras.com/blog/a-importancia-da-libras-no-mercado-de-trabalho/>. Acesso em 13 jun. 2022.

A IMPORTÂNCIA DO PISO TÁTIL. **RCervellini**, 2015. Disponível em: [https://www.rcpisos.com.br/blog/a-importancia-do-piso-tatil/#:~:text=O%20 piso%20t%C3%A1til%20%C3%A9%20aquele,eles%20representam%20autonomia%20e%20seguran%C3%A7a](https://www.rcpisos.com.br/blog/a-importancia-do-piso-tatil/#:~:text=O%20 piso%20t%C3%A1til%20%C3%A9%20aquele,eles%20representam%20autonomia%20e%20seguran%C3%A7a.). Acesso em: 27 de fev. de 2023

AS BARRAS DE APOIO DA ATLAS JÁ ESTÃO DISPONÍVEIS. **Atlas**, 2022. Disponível em: <https://portal.pinceisatlas.com.br/site/pt/canal-atlas/posts/dicas-de-pintura/as-barras-de-apoio-da-atlas-ja-estao-disponiveis> Acesso em: 15 de maio de 2023

BATTISTELLA, Linamara Rizzo. Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. **Governo de São Paulo**, 2008. Disponível em: https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://www.d esenvolvimentosocial.sp.gov.br/a2sitebox/arquivos/documentos/274.pdf&ved=2ahUKewi_8Jnnr4z4AhVPuZUCHUcOA_8QFnoECCQQBg&usg=AOvVaw0Z0Zdo7SLZFhzOVN - Acesso em: 01 jun. 2022.

BORBA, Lucas. Plenária Câmara - Pesquisa IBOPE-MPT mostra que 52% de profissionais com deficiência entrevistados estão procurando emprego. **Câmara Paulista para Inclusão da Pessoa com Deficiência**. 2020. Disponível em: <https://www.camarainclusao.com.br/noticias/plenaria-camara-pesquisa-ibope-mpt-mostra-que-52-de-profissionais-com-deficiencia-entrevistados-estao-procurando-emprego/>. Acesso em 15 maio 2022.

CAMPOS, Márcia de Borba. **Ambiente telemático de interação e comunicação para suporte à educação bilíngue de surdos**. Porto Alegre: Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2001.

CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988. **PLANALTO**. 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 07 maio 2023.

DAVID, Jéssica; ANTUNES, Ximene, Martins; GURGEL, Verônica. **Cidade Acessível: Igualdade de Direitos e Particularidades da Pessoa com Deficiência Visual**. Mnemosine, Rio de Janeiro, Vol. 5, nº1, p. 80-94, 2009. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/mnemosine/article/view/41423>. Acesso em 13 maio 2022.

DECRETO Nº 5.296 DE 2 DE DEZEMBRO DE 2004. **PLANALTO**. 2004.
Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm.
Acesso em: 29 jun. 2022.

DICIO. [on-line]. Disponível em: <https://www.dicio.com.br/deficiencia/>. Acesso em 28 jun. 2022.

FERREIRA, Matheus Viana. Trabalho decente e inclusão social. **Jus**. 2015.
Disponível em:
<https://jus.com.br/artigos/40381/trabalho-decente-e-inclusao-social>. Acesso em 14 maio 2022.

INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO: Lei de cotas para pessoas com deficiência completa 29 anos. **Governo Federal**. 2020. Disponível em:
<https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2020-2/julho/inclusao-no-mercado-de-trabalho-lei-de-cotas-para-pessoas-com-deficiencia-completa-29-anos>.
Acesso em 14 maio 2022.

LEI Nº 13.146, DE 6 DE JULHO DE 2015. **PLANALTO**. 2015. Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em 06 jun. 2022.

MANTOAN, Maria Teresa. "Inclusão é o privilégio de conviver com as diferenças". **Inclusive**. 2008. Disponível em:
<https://www.inclusive.org.br/arquivos/50>. Acesso em: 28 jun. 2022.

MENDES, Glenda. O trabalho dignifica o homem. **Onacional**. 2013. Disponível em:
<https://www.onacional.com.br/cidade,2/2013/05/01/o-trabalho-dignifica-o-homem,37224>. Acesso em: 27 mar. 2023

NOVO VALOR DA MULTA DA LEI DE COTAS. **PCD**. 2022. Disponível em:
https://www.deficienteonline.com.br/novo-valor-da-multa-da-lei-de-cotas-2019_news_338.html. Acesso em 06 jun. 2022.

NBR 9050:2020 - ACESSIBILIDADE EM RAMPAS E ESCADAS.2020.
Disponível em:
<https://canteirodeengenharia.com.br/2020/06/24/nbr-9050-acessibilidade-em-rampas-e-escadas/>. Acesso em: 15 maio. 2023.

OLIVEIRA, Rodrigo Rocha de; RIBEIRO, Francisco Carlos. A Inclusão de Pessoas com Deficiência Visual no Mercado de Trabalho. **Revista Pluri**. 2022.
Disponível em:
<https://revistapluri.cruzeirosulvirtual.com.br/index.php/pluri/article/view/208> -
Acesso em 13 maio 2022.

OMENA, Fabrícia Barbosa de. **Comunicação e linguagem: Estudo do sistema Braille à luz da semiótica**. 2009. Disponível em:
<http://intervox.nce.ufrj.br/~brailu/fabricia.pdf>. Acesso em 13 jun. 2022.

PESQUISA NACIONAL POR AMOSTRA DE DOMICÍLIOS CONTÍNUA. **IBGE**. 2022. Disponível em:
https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?=&t=series-historicas&utm_source=landing&utm_medium=explica&utm_campaign=desemprego. Acesso em 11 jun. 2022.

PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E O MERCADO DE TRABALHO. **IBOPE INTELIGÊNCIA**. 2020. Disponível em:
https://www.camarainclusao.com.br/wp-content/uploads/2020/03/IBOPE_MTP_PCD_MERCADO_DE_TRABALHO-Apresentacao-Evento_Coletiva_Camara-Paulista.pdf. Acesso em 15 maio 2022.

PISO TÁTIL EMBUTIR BORRACHA SINTÉTICA ÁREA EXTERNA – CALÇADAS. **Total Acessibilidade**, *s.d.* Disponível em:
<https://totalacessibilidade.com.br/produto/piso-tatil-brasil-borracha-sintetica-embutir-area-externa/> Acesso em: 15 de maio de 2023

PITA, Marina. Pesquisa: deficiente ganha mais, mas cresce menos na empresa. **Terra**. 2011. Disponível em:
<https://www.terra.com.br/economia/terra-da-diversidade/pesquisa-deficiente-ganha-mais-mas-cresce-menos-na-empresa,2a18b920548da310VgnCLD200000bbcccb0aRCRD.html>. Acesso em: 29 jun. 2022

QUAIS OS DIREITOS DA PCD NA EMPRESA. **IIGUAL**, *s.d.* Disponível em:
<https://iigual.com.br/blog/2021/03/27/direitos-da-pcd-na-empresa/amp/>. Acesso em 06 jun. 2022.

RAMPA DE ACESSIBILIDADE: NECESSIDADE EM ESTABELECIMENTOS COMERCIAIS. **JE elevadores**, 2021. Disponível em:
<https://jeelevadores.com.br/blog/rampa-de-acessibilidade-uma-necessidade-em-estabelecimentos-comerciais/> Acesso em: 15 de maio de 2023

REGULAMENTAÇÃO DE ARTIGOS DA LEI BRASILEIRA DE INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA. **Governo Federal**, 2021. Disponível em:
<https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/pessoa-com-deficiencia/acoes-e-programas/regulamentacao-de-artigos-da-lei-brasileira-de-inclusao-da-pessoa-com-deficiencia/>. Acesso em 06 jun. 2022.

SIGNIFICADO DE INCLUSÃO. **Significados**. 2022. Disponível em:
<https://www.significados.com.br/inclusao/>. Acesso em: 29 jun. 2022.

SOUSA, Abrão de. Braille é um dos meios de inclusão e acesso de pessoas ao mercado do trabalho. **Governo do Tocantins**. 2017. Disponível em:
<https://www.to.gov.br/secom/noticias/braille-e-um-dos-meios-de-inclusao-e-acesso-de-pessoas-ao-mercado-do-trabalho/ncyypoi4ekp>. Acesso em 13 jun. 2022.

VERDÉLIO, Andreia. **Agência Brasil**, 2017. Disponível em:
<https://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2017-08/apenas-1-dos-brasileiros-com-deficiencia-esta-no-mercado-de>. Acesso em: 28 jun. 2022.

APÊNDICES

APÊNDICE A - Entrevista com o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria do Vestuário (STIV)

Entrevistador: Quais as ações realizadas pelo sindicato em defesa do trabalhador PcD?

Entrevistado: Bem, atualmente, o que a entidade faz? Primeiro as pessoas PcDs deficientes que são filhos de pais associados, mantêm dependência na entidade. Buscamos dentro das empresas com as colocações deles, que essas pessoas sejam bem tratadas. O que acontece hoje? Nem todos os deficientes são bem tratados, principalmente, em algumas empresas, pelos próprios colegas de trabalho, isso é uma discussão que nós temos com as empresas. Nem todas tratam os funcionários bem, o sindicato discute bastante com a empresa para que elas sejam bem tratadas. [...] Hoje, infelizmente nem todas as empresas tem o número suficiente de deficientes dentro das fábricas, porque não tem suficiente para as indústrias, ou seja, tem muitas indústrias que pelo fato de eles não terem o número de deficientes da empresa, tem que pagar a multa e o prazo para acolher essas pessoas. Segundo as informações deles, e o que não podem fazer, é você contratar um deficiente e deixá-lo em casa. Mas isso não pode, porque tem que haver a inclusão, essa pessoa tem que estar dentro da fábrica. Essa é uma luta que a gente tem, principalmente no tratamento dessas pessoas dentro da empresa. Nós atendemos bastante pessoas com deficiência, pessoas surdas. [...] Existe um círculo/ciclo muito grande dentro de deficientes da empresa, então nós temos uma preocupação muito grande com isso, a gente não consegue fazer o que realmente essas pessoas precisam ter e serem atendidas, essa é uma responsabilidade mais da empresa. [...] Ainda dentro da situação hoje dos deficientes, as reclamações maiores que eles têm, muitas vezes [...] eles vem aqui reclamar porque são tratados de forma diferente. É uma situação muito delicada, é principalmente essas pessoas que deveriam ser bem atendidas. Existe uma dificuldade muito grande para esse trabalho, esse encaminhamento. [...] Nós fazíamos antigamente curso de LIBRAS, nós tínhamos uma professora que vinha ensinar

o nosso pessoal pois era difícil de entender. Lá atrás, era difícil manter um entendimento com as pessoas surdas. [...] Então hoje, posso afirmar para vocês que a gente não tem muito o que fazer e não faz muito por causa da dificuldade que nós temos hoje.

Entrevistador: Há muita reclamação por parte dos deficientes? Quais são essas reclamações (salário, ambiente de trabalho, problemas sociais, etc)? Vocês nos divulgaram os casos resolvidos?

Entrevistado: Hoje aquele trabalhador deficiente dentro de um setor, que são contratados dentro daquele determinado setor, existe uma média salarial que abrange todos, não existe diferença entre os trabalhadores sejam PcD ou não. [...] Se ele pagar para qualquer um de nós, ele vai pagar para um deficiente. Ele não pode dizer assim: Aí eu vou pagar R\$1.170,00 que é o piso do sindicato, para uma pessoa normal, e vai pagar menos pro PcD. No mínimo esse valor, ele tem que pagar. Não existe diferencial de salário porque o sindicato tem o piso mínimo. Então ninguém vai ganhar menos que o piso salarial do sindicato. A não ser que você seja contratado por meio período (assim, ganhando metade do salário). Pois existem algumas empresas que contratam a pessoa que não tem uma condição muito grande de trabalhar o dia todo, então contrata pela média das horas trabalhadas. O piso do sindicato é feito para todos os trabalhadores independentemente de quem seja.

Entrevistador: Já houve reclamação dos deficientes sobre o ambiente de trabalho não ser adequado?

Entrevistado: Houve bastante, por exemplo, pessoas que têm deficiência física em uma perna só que trabalham com a perna mecânica e às vezes não podem carregar muito peso. Existe também quando pessoas com deficiência reclamam que o trabalho delas não pode ser muito cobrado pelo fato de ela ter uma deficiência e não ter condições de produzir o que uma pessoa “normal” produz. E é pra isso que se fala a inclusão social... O que é inclusão social: é a pessoa deficiente viver em nosso meio. Trabalhei em empresas grandes e com muitos

deficientes, então pra tudo se tem um jeito de arrumar um lugar para uma pessoa que tem deficiência.

O sindicato tem uma discussão com as empresas, pois hoje em dia as empresas só admitem os PcDs porque são obrigadas perante a lei de cotas, não existe a liberdade de chegar na empresa e dizer que quer um emprego mas tenho certa deficiência... Hoje, o deficiente tem bastante dificuldade de locomoção, (transporte) (que muitas vezes não são respeitados) e até mesmo dentro da fábrica. Tem áreas de empresas que têm pessoas exclusivas para cuidarem dos deficientes. Hoje em dia é muito difícil uma empresa demitir um deficiente, porque ela não pode demitir já que ela não tem quadro suficiente para demitir um PcD.

Há deficientes que chegam no sindicato e dizem que não querem mais ficar na empresa, mas mesmo assim a empresa não pode demitir, pois tem uma cota a ser cumprida. Nenhuma empresa em Jaraguá do Sul tem a cota de deficientes completa. É muito raro, pois elas não encontram PcDs suficientes.

Uma pessoa me disse que não podemos contratar um deficiente que não preste serviço, ou seja não podemos pagar pra ele ficar em casa. Temos que pagar para que essa pessoa tenha a inclusão.

Esses deficientes devem ter um acompanhamento na empresa que vão trabalhar, pois são pessoas difíceis de trabalhar.

Entrevistador: O senhor falou do preconceito que ocorreu, que tem muito preconceito com eles, quando eles vem reclamar, tem alguma consequência com a empresa por causa da reclamação?

Entrevistado: Não, assim tem algumas empresas que a gente conversa numa boa, e quando eles vem aqui [...] eu entro em contato direto com as empresas assim "por que você foi lá no Sindicato", porque eles não se sentem seguros de ir lá no RH da empresa, ele sai daqui e a gente manda ele falar com o fulano de tal, por exemplo vou falar da Malwee, lá eu mando falar com quem, com o Valmor. Valmor é uma pessoa que já não é mais funcionário, é uma pessoa contratada, ele é o cara que indica lá uma psicóloga, para falar com assistente social, entende? Eu digo pra ele "essa pessoa tá precisando de 'disso daqui'", então ele já pega e ele encaminha, mas não existe isso, tanta represália né? É

que lá as vezes a própria pessoa vem aqui precisando de um emprego, mas é um pouco difícil sabe, chegar e falar "ah porque eles me maltratam", mas falam muito que são os próprios colegas de trabalho que discriminam, essa é a maior condição que existe entre os próprios colegas de trabalho.

Há uma certa discriminação contra o PcD no mercado de trabalho, podendo ser ou não da própria empresa, mas sim de colegas de trabalho. Porém tem um caso de muitas pessoas terem vontade de serem demitidas por simplesmente estarem insatisfeitas com o trabalho, pois mesmo que essa pessoa quando é demitida ela já tem outro trabalho ou lugar para ir, porque o sindicato já tem para onde encaminhar essa pessoa. Pela questão da lei de cotas que as empresas necessitam, ou seja, mesmo sendo demitidos conseguem bem fácil outro emprego. O sindicato é para incluir pessoas. Os direitos das pessoas com e sem deficiência são as mesmas, como o fundo de garantia, férias, décimo terceiro. As leis trabalhistas são iguais para ambos.

Entrevistador: O sindicato tem algum retorno de quando um PcD é contratado ou demitido?

Entrevistado: Não temos, a empresa não repassa essas informações.

Então se as empresas fazem teste e não conseguem contratar uma meta de funcionários incluídos na empresa eles passam para a gente a relação de quantos funcionários tem e de tudo, mas nessa cota de deficientes nós não temos a informação de quantos (funcionários) admite e de quantos demite, mas é algo que podemos pôr em nossa convenção coletiva, que dita as regras do que é o comando do sindicato (quanto ganhou de aumento, quanto é o piso salarial, adicional, normativo, cláusulas que você tem direito, auxílio farmácia) entre o sindicato e a empresa, uma lei que tem que ser seguida por ambos os lados. Nessa inclusão a gente coloca o horário de trabalho, a função que a empresa deve respeitar.

Entrevistador: O senhor não sabe dizer se contratou ou demitiu, mas ali no período de quarentena, ali na quarentena que houve bastante taxa de desemprego o senhor sabe dizer se por parte das pessoas com deficiência (PcD) foram ou não demitidas?

Entrevistado: Foi muito raro, por conta da falta de PcDs, a empresa não pode demitir porque não tem outro para colocar no lugar. As empresas no período de quarentena, não demitiram, porque as pessoas que tinham problemas de saúde, que eram mais fáceis de pegar o vírus ficaram em casa com ajuda do governo, teve empresa que deu férias, então isso foi muito bem administrado pelas empresas.

APÊNDICE B - Entrevista com o SINE

Entrevistado: Deixa eu só explicar pra vocês antes, além de eu ser coordenador do SINE aqui, eu estou com o presidente do Conselho Municipal de Trabalho e Emprego e Geração de Renda aqui de Jaraguá. E a gente, dentro do conselho, está fazendo um trabalho bem direcionado a PcDs no mercado de trabalho. Não só visual e auditivo, a deficiência no contexto geral: física, intelectual e por aí vai. Então a gente já chamou algumas entidades que trabalham essa questão de PcD, APAE, AMA, um representante da FIESC de Blumenau que palestrou também na nossa reunião mensal. E agora, nós vamos estar convidando também o presidente do Conselho Municipal da Pessoa com Deficiência. O conselho ainda não existe, está sendo criado. E vamos convidar eles para debater essa questão relacionada a PcD no mercado de trabalho. Eu vejo que assim, temos vagas na nossa plataforma para PcD. Mas assim, não é aquela situação, e com frequência. Não é aquela questão que acontece todo dia que tem vaga PcD, como eles encontram uma facilidade para cadastrar e para concorrer. A gente percebe que tem uma diferença das demais vagas. E é também visível que as empresas anunciam algumas vagas. Apenas apresentar aos órgãos competentes que ela está cumprindo a sua obrigação de anúncio. Mas não quer dizer que só oficialmente ela está contratando, e isso acontece muito.

Entrevistador: Houve uma taxa de desemprego de pessoas PcDs no ano de 2020? Se caso sim, essa taxa aumentou ou diminuiu em relação ao ano de 2019?

Entrevistado: Sim, essa taxa aumentou em relação ao ano de 2019. Então, em 2019 eu realmente não estava aqui, eu entrei ano passado aqui como coordenador do SINE. Na pandemia ocorreu sim uma queda da empregabilidade. Isso no município de Jaraguá do Sul. Estou falando mais de um contexto geral. O município teve uma queda, mas não direcionado apenas a PcDs, mas é um dado que eu não sei te apresentar, não estava aqui naquele período.

Entrevistador: Houve uma demanda maior de contratação de pessoas PcDs no ano de 2022 em relação ao ano de 2020 e 2021? Dessa demanda, qual foi a taxa que contratou (preencheu as vagas)?

Entrevistado: Em relação a 2021 sim, não houve uma contratação, mas sim uma apresentação de maiores vagas. Isso ocorreu sim, nós hoje estamos com uma plataforma totalmente online, no qual dentro dela tem uma outra plataforma que é só pra PcD, sua vaga PcD também cadastrada. Então houve sim uma divulgação a mais dessas questões, dessas vagas específicas.

Entrevistador: O salário dos deficientes é compatível com sua vaga de emprego?

Entrevistado: O salário condiz porque na verdade isso é uma situação tabelada. Então, não tem, não pode fazer uma questão discriminatória com os PcDs, então uma tabela por exemplo uma operadora de produção, vamos dizer assim, uma questão discriminatória da empresa ganha um X inicial. Ele vai receber aquele valor inicial. Então não tem essa discriminação de receber menos porque iria perceber no caso.

Entrevistador: O senhor consegue nos dizer quais são os tipos de vagas mais ou menos disponíveis pros PcD?

Entrevistado: É variado, como: auxiliar de escritório, servente de obras, auxiliar de estoque, monitor de alunos e assistente administrativo.

Entrevistador: Quais tipos de emprego estão disponíveis para deficientes?

Entrevistado: As vagas disponíveis são: Assistente financeiro, auxiliar de produção, atendente, auxiliar de escritório, servente de obras, auxiliar de estoque, monitor de alunos, assistente administrativo. Então são variados, não tem: “ah é só produção, administrativo...” é variado.

Entrevistador: Existe uma faixa etária que as empresas procuram mais? Existe uma faixa etária de pessoas PcDs que procuram vagas de emprego?

Entrevistado: Existe uma faixa etária, em um modo geral, dentro dos 18 anos até 50 anos. Esse é o nível de procura das pessoas, mas a maior demanda fica entre 18 e 30 anos. Para os PcDs variam de 18 até 40 anos (menos de 50 anos).

Entrevistador: Sabendo da legislação, vocês verificam como é o local de trabalho das pessoas com deficiência?

Entrevistado: Não temos essa autonomia de fiscalização, não é o trabalho que o SINE exerce, isso já compete ao ministério de trabalho para fazer essa fiscalização. Não sei dizer como é que é dentro da empresa.

Entrevistador: Com qual garantia vocês anunciam uma empresa em busca de pessoas PcDs (que por lei, é obrigatório ter) que possuem um local e equipamentos adequado para aquele trabalho, função ou cargo?

Entrevistado: Na verdade assim, hoje nós somos um órgão público, no qual totalmente gratuito tanto para empresa quanto para alguém que procura uma vaga. Então qualquer empresa pode utilizar a nossa plataforma de vagas, para divulgar as suas vagas que se encontram. Mas a grande parte da gente entende que são de grande porte, [...] Então a gente sabe que, por ser grande porte, provavelmente tenha um espaço adequado para o trabalho.

Entrevistador: As empresas se adaptam para conseguir contratar PcDs? Também, adaptam o ambiente de trabalho e equipamentos necessários para sua respectiva deficiência dentro da empresa?

Entrevistado: Algumas empresas se adaptam, não são todas. [...] Não são empresas pequenas, são empresas de grande porte. Elas se sentem na obrigação de adequar o seu local de trabalho. [...] Então pode vim um visitante seja PcD, [...] Elas precisam dar esse suporte. Mas assim, tem momentos também que ela vai se adequar, quando a legislação/justiça determinar, acontece com frequência. Então a justiça faz uma fiscalização na empresa, e determina em um certo prazo que ela se adeque àquela situação para receber PcDs. Dentro de Jaraguá do Sul a fiscalização é feita para a adaptação de ambiente de trabalho para PcDs nas empresas.

Entrevistador: Atualmente (nesse ano) ainda há procura de emprego aqui na assessoria por pessoas PcDs?

Entrevistado: Diminuiu bastante por causa da nova plataforma de emprego online, assim já é encaminhado o currículo direto para a empresa. Mesmo assim, uma ou outra pessoa vem até a assessoria por ter dificuldade de usar a plataforma de emprego ou por não ter ou não utilizar aparelhos eletrônicos. Com a plataforma não haverá mais o acúmulo de pessoas em busca de emprego na assessoria. Temos dois níveis: as empresas falando que não tem PcDs e que os próprios PcDs falando que as empresas não dão oportunidades. E que a empresa não olhe o PcD apenas como uma cota, mas sim como um trabalhador/colaborador que possa criar uma profissão e um auxílio financeiro para a família, estrutura e até mesmo para a empresa.

APÊNDICE C - Entrevista com o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários (SEEB)

Como a pessoa que fomos entrevistar não queria que gravássemos a entrevista, apenas anotamos algumas informações úteis para ajudarem em nosso trabalho.

Entrevistador: Houve uma taxa de desemprego de pessoas PcDs no ano de 2020? Se caso sim, essa taxa aumentou ou diminuiu em relação ao ano de 2019?

Entrevistado: Não, não houve uma taxa de desemprego porque já não tem deficientes para manter a cota (lei de cotas) de deficientes na empresa preenchida, as empresas não demitiram.

Entrevistador: Houve uma demanda maior de contratação de pessoas PcDs no ano de 2022 em relação ao ano de 2020 e 2021? Dessa demanda, qual foi a taxa que contratou (preencheu as vagas)?

Entrevistado: Sim

Entrevistador: O salário dos deficientes é compatível com sua vaga de emprego?

Entrevistado: Sim, cada salário deve ser compatível com o cargo em que a pessoa foi contratada.

Entrevistador: Existe uma faixa etária que as empresas procuram mais? Existe uma faixa etária de pessoas PcDs que procuram vagas de emprego?

Entrevistado: Não... a pessoa tendo uma formação profissional, eles contratam.

Entrevistador: Sabendo da legislação.... Vocês verificam como é o local de trabalho para as pessoas que procuram? Com qual garantia vocês anunciam uma empresa em busca de pessoas PcDs (que por lei, é obrigatório ter) que possuem um local e equipamentos adequado para aquele trabalho, função ou cargo?

Entrevistado: não, não possuímos o costume de fazer essa fiscalização, até porque não é da nossa área de serviço.

Entrevistador: As empresas se adaptam para conseguir contratar PcDs? Também, adaptam o ambiente de trabalho e equipamentos necessários para sua respectiva deficiência dentro da empresa?

Entrevistado: Com certeza, os bancos têm normas e regras que têm que cumprir antes de contratar um PcD, desde as cadeiras, banheiro, rampa de acessibilidade, dentre outros.

APÊNDICE D - Entrevista com o Sindicato dos Empregados no Comércio de Jaraguá do Sul e Região (SEC)

Entrevistador: Quais as ações realizadas pelo sindicato em defesa do trabalhador PcD?

Entrevistado: Nós aqui do sindicato, sempre lutamos para que a pessoa com deficiência não seja um empecilho e que não seja contratado só por ser um deficiente, porque a pessoa pode ter uma deficiência física mas ter aptidões para o trabalho, até aconteceu com uma moça que trabalha nas lojas Milium, onde ela teve um acidente de moto e perdeu uma das pernas e nós chamamos a direção da empresa aqui para que fosse feita uma adequação para ela, porque o refeitório é no segundo piso, fica difícil para ela subir, para bater ponto, então nós entramos num acordo com a empresa para que se adequasse às condições que ela tem para o trabalho, porque ela é uma pessoa eficiente mas tem uma deficiência e isso não pode ser um empecilho para a empresa.

Entrevistador: Há muita reclamação por parte dos deficientes? Quais são elas? (salário, ambiente de trabalho, problemas sociais, etc)? Vocês poderiam divulgar os casos resolvidos?

Entrevistado: Sim. As empresa com acima de 100 funcionários tem cota de pessoas com deficiência para o contrato, mas elas contratam porque a lei

obriga, mas elas não adequam o local de trabalho para a pessoa se sentir confortável e exercer sua função e também há muita discriminação dos próprios colegas de trabalho com pessoa com deficiência, porque deficiência não é só a física, tem a deficiência visual, auditiva, várias deficiências, mas isso não quer dizer que ela não esteja apta para aquele trabalho, mas a empresa tem que se adequar, não porque a lei obriga, mas sim por ser um trabalhador que está ali vendendo essa mão de obra, a empresa tem que se adequar e a gente fica em cima disso.

Entrevistador: As pessoas PcDs quando são demitidas por uma determinada empresa vem procurar vcs para ter alguma informação pelo motivo do qual está sendo demitida? E para saber seus direitos, e o que elas devem fazer a partir disso?

Entrevistado: Nós na nossa convenção coletiva de trabalho, temos uma cláusula onde a empresa tem que informar na rescisão, o motivo pela qual a pessoa com deficiência ou a pessoa considerada “normal”, está sendo demitida. Toda pessoa que trabalha no comércio a qual eu represento, tem as portas abertas do sindicato para saber dos seus direitos e saber o que a empresa tem na obrigatoriedade de pagar numa rescisão de trabalho.

Entrevistador: Durante a quarentena (começo de 2020 até final de 2021) mesmo com a lei de cotas, os deficientes perderam seu emprego?

Entrevistado: Esse questionamento eu vou ficar em dúvida para te responder, porque não nos procuraram, o que tivemos muita procura foi de grávidas que eram impedidas de trabalhar e que a empresa depois queria descontar esse período de afastamento por causa da pandemia, e também de pessoas acima de 60 anos. Pessoas com deficiência não nos procuraram, então a empresa deve ter cumprido a lei para eles também.

Entrevistador: Devido à dificuldade para preencher o quadro de PcDs em uma empresa, quando um deficiente vai procurar um emprego ele o consegue facilmente ou tem a mesma dificuldade e processo que as demais pessoas?

Entrevistado: É bem complicado, porque tem empresas que dificultam e tem empresas que só contratam porque a lei obriga (não vê a eficiência da pessoa naquela área), mas como a lei obriga, eles contratam. Nós aqui do nosso sindicato temos uma preocupação não só com as pessoas ditas deficientes, mas com todos os trabalhadores. Então, sempre que nós sabemos de algum caso de preconceito ou a empresa achando dificuldade para contratar, nós sempre vamos ao local de trabalho e ouvimos as duas partes para ver o porque que está acontecendo.

Entrevistador: A gente pesquisou muito sobre leis, as que nós encontramos foram a de 2015, a lei de cotas de 1991 e a de 2004.

Entrevistado: É porque dali pra frente começou o governo de 2003–2011, nisso o presidente começou a inserir as pessoas com deficiência no mercado de trabalho, obrigando as empresas acima de 100 funcionários a contratar.

É importante vocês saberem que as pessoas com deficiência ganham menos, e não é só a empresa, os colégios não se adaptam muito, daí as pessoas ficam com vergonha e não querem voltar a estudar, e assim, elas não se capacitam. Tem pessoas que nunca trabalharam e que tem deficiência mínima e que poderiam estar inseridas, mas não estudaram ou não foram incentivadas a estudar.

APÊNDICE E - Entrevista com o Sindicato da Saúde de Jaraguá do Sul, Joinville e Região

Entrevistado: No nosso mercado de trabalho temos bastante gente PcD inclusa, até porque isso tem uma lei federal que obriga as empresas a fazerem a adoção e contratação de pessoas com deficiência. Nós também trabalhamos aqui junto com o Conselho Municipal de Trabalho e Emprego que vai ter um seminário chamado Inclusa Jaraguá, ou seja, vai ser um trabalho feito para buscar a inclusão dessas pessoas com deficiências física, intelectual, auditiva, visuais. E o que essas empresas precisam fazer é se prepararem para essas pessoas, então o mercado de trabalho hoje é muito versátil, hoje trabalham

muito em casa através da internet, então tem até como contratar essas pessoas para realizar o trabalho na própria casa. A saúde aqui em Jaraguá do Sul, os hospitais, todos eles têm contratação de pessoas com deficiência, PcD.

Entrevistador: Eles reclamam muito pela parte de salário, ambiente de trabalho? Nós pesquisamos e vimos que o ambiente tem que ser sempre adequado a eles, e as dificuldades? Essas empresas sempre se adequam?

Entrevistado: Até porque quando a pessoa vai trabalhar nesse ambiente, esse ambiente tem que ser adequado. Se não, não há o desenvolvimento do serviço, e a empresa tem que estar preparada para receber, quando digo empresa, são as lideranças. Então é feito um trabalho de liderança para se adequar a essas pessoas que vêm com essa deficiência. Também, tem que adequar os colegas de trabalho também. Então hoje, a língua de sinais, deveria ser matéria de escola, para que seja o mínimo. Há coisas simples que a gente que não trabalha com as pessoas surdas e mudas, principalmente, ficam pouco fora do seu conforto, porque você não consegue atender a necessidade da pessoa também. A reclamação de salário depende da sua qualificação, então a gente não pode querer colocar a pessoa com deficiência física, com a pessoa que não tenha condições de trabalho, ele tem, ele estuda e tem sua vida também. Hoje a inclusão ela é também nas escolas, tempos atrás não eram incluídas, então hoje elas têm essa maior facilidade, não é o ideal ainda mas essas pessoas vem pro mercado de trabalho preparadas também.

Entrevistador: Essa questão de salário, ela é tabelada ou o PcD ganha menos?

Entrevistado: Não... Assim, pelo menos quando a gente trabalha nos hospitais e clínicas, é mais nos hospitais, como são clínicas pequenas então não estão adequadas para essa pessoa, e tem cotas para ela preencher. Mas assim o salário é questão de formação da pessoa, para o sindicato trabalha com a sua convenção coletiva, então hoje, um sindicato é, quem trabalha num hospital ninguém recebe menos que R\$1.880 (mil oitocentos e oitenta reais), mas se ele tiver uma formação é lógico se é formado em RH, ou se ele é formado em

Psicologia, Psicopedagogia, ele vai receber um salário daquele mercado né, não receber menos, depende a qualificação né.

Entrevistador: Mas se duas pessoas, uma PcD e outra não, e as duas têm a mesma qualificação profissional, elas vão receber o mesmo valor?

Entrevistado: A própria lei diz o seguinte: "mesma função, mesma qualificação, mesmo salário". Então não pode ter essa diferença salarial, porque é homem, se é mulher, se é deficiente físico. Se ele desenvolve as funções e ele é qualificado ele recebe o mesmo salário. É lógico que às vezes se contrata um PcD, infelizmente para preencher cotas, né? às vezes a empresa vai lá e "a você tá usando óculos aí com grau maior" já é PcD[...].

Então tem que ver que tipo de PcD que a empresa contrata né, às vezes com uma deficiência visual relativa né, não muda nada a sua habilidade no trabalho.

Entrevistador: Agora sobre a questão de preconceito, já houve algum dentro de alguma empresa? no local de trabalho?

Entrevistado: É assim ó já, já teve e nós entramos com uma ação judicial e tá correndo na justiça, então infelizmente aconteceu isso da pessoa é, ser assim, ela foi contratada para a função, desenvolvia essa função e daí ela foi tirada dali desse ambiente porque a chefia disse os paciente não ficavam confortáveis né, a pessoa tinha um "defeito" na mão né. Então entramos com uma ação que está correndo na justiça, e que a empresa pague uma indenização.

Entrevistador: Durante a quarentena (começo de 2020 até final de 2021) mesmo com a lei de cotas, os deficientes perderam seu emprego?

Entrevistado: Não, aqui não foi perdido emprego, porque na área da saúde, falando de hospitais, em algumas situações foi feito o quê? visto se a pessoa tinha alguma doença e uma baixa imunidade, ela foi tirada dos locais onde tinha mais contato com o agente biológico, mas perda de emprego não, que eu saiba não.

Entrevistador: Devido à dificuldade para preencher o quadro de PcDs em uma empresa, quando um deficiente vai procurar um emprego ele consegue facilmente ou tem a mesma dificuldade e processo que as demais pessoas?

Entrevistado: Consegue facilmente, até porque a necessidade onde o ministério público está fiscalizando e fazendo os chamados termos de ajuste e conduta com a empregadora, estão “forçando” a contratação, às vezes dentro da própria empresa, eles vêm se você está usando óculos e já passa por uma avaliação para ver se o seu grau se encaixa em PcD, para preencher essa vaga ou também teste de audição para ver se tem algum problema auditivo para também encaixar, então... dentro da empresa, dentro do seu quadro de empregados eles já estão fazendo isso, buscando esses trabalhadores com alguma deficiência, deixando como PcD, também para fins legais (estar com as cotas completas).

Como falei para vocês, eu faço parte do conselho municipal de trabalho e emprego, nós estamos fazendo um simpósio que vai ser o “Inclusa Jaraguá” para tentar buscar no município que tenha mercado de trabalho para essas pessoas PcDs.

A gente entende que às vezes muitas pessoas dependem de condição pública, por exemplo, nem os ônibus estão adequados para essas pessoas, falta linha de ônibus, faltam equipamentos nos ônibus, falta aquele “elevadorzinho”... então, tem muita coisa para ser feita. E as próprias empresas às vezes não tem um banheiro adequado para um PcD que tem um quadro físico mais grave, quanto mais grave um PcD, é mais difícil dele entrar no mercado de trabalho, porque às vezes as empresas não estão adequadas no ambiente de trabalho, de vez em quando precisa de uma cadeira especial, de um banheiro especial ou de alguém para estar junto, tudo depende da gravidade. Então, a pessoa que tem deficiência em um membro é mais tranquilo.

APÊNDICE F - Entrevista com a intérprete de LIBRAS do IFSC - câmpus - Jaraguá do Sul (centro)

Entrevistado: Então, tem dois conceitos na área da surdez, deficiência auditiva e pessoa com surdez (pessoa surda). A deficiência auditiva são aquelas

peças que têm uma perda auditiva, mas que às vezes com o uso do aparelho elas se comunicam oralmente, sem o aparelho elas têm dificuldade, mas aí elas põem o aparelho e conseguem ouvir e se comunicar oralmente.

As pessoas surdas são aquelas que mesmo usam o aparelho auditivo e às vezes não utilizam, mas não se comunicam pela oralidade muitas vezes, às vezes elas fazem leitura labial, mas se comunicam principalmente pela língua de sinais. E aí geralmente esse público participa de uma comunidade surda ou uma associação de surdos, são militantes nesta causa, brigam por acessibilidade para ter intérprete de língua de sinais... Então esse público é meio distinto, enquanto o deficiente auditivo está mais inteirado na nossa sociedade dita "normal", a pessoa com surdez precisa de acessibilidade comunicacional.

Então, em relação ao mercado de trabalho, muitas vezes as empresas têm a lei de cotas, elas precisam ter uma porcentagem "x" de pessoas com deficiência contratada, e tem uma tabela: 5% a partir de 100, estou chutando aqui a porcentagem, mas tem lá. Então geralmente as empresas procuram. Muitas vezes acontece de uma pessoa que perder um dedinho e eles colocam como deficiência no quadro deles, mas não caracteriza, mas às vezes eles colocam pra fechar a cota, para cumprir a lei. Às vezes eles colocam anúncio em jornal, mas como uma pessoa surda que às vezes não tem língua de sinais vai saber que a empresa "x" através do jornal está pedindo pessoas para trabalhar. "Ah mas tá escrito Cris, tá lá", os surdos têm muita dificuldade com a língua portuguesa, a gente tem que entender que a língua portuguesa é a segunda língua da pessoa surda. É como se fosse inglês, então tem um jornal em inglês, todos nós saberíamos ler inglês? Não! É uma parcela pequena nossa que sabe ler inglês. A mesma coisa acontece com os surdos, têm uma parcela que vai conseguir fazer uma boa leitura no português, mas tem uma grande parcela que não vai, até porque a gramática é diferente. Na língua de sinais eu faço o sinal "ir para casa", mas no português eu tenho irei, fui, fomos... E eles aprendem "ir" no infinitivo muitas vezes. Como é que eles vão saber que é passado? Eu vou botar "ontem ir casa", "hoje ir casa", "amanhã ir casa"... Então pra eles a palavra é ir, não tem fomos, iremos e fui, por isso que eles tem essa grande dificuldade no português. Porque eles deveriam ser alfabetizados em português com uma visão de segunda língua, e não alfabetizado como a gente é, geralmente fonético.

Então assim, o que vocês podem fazer, procurar empresas que tenham pessoas surdas, com deficiência auditiva ou cegas inseridas na empresa, e saber como é essa relação, como é que a empresa chegou nessa pessoa surda ou como esse surdo chegou na empresa. Por exemplo, eu tenho contato com a associação de surdos, a gente poderia agendar uma entrevista com alguns surdos que estão no mercado de trabalho, e aí vocês podem perguntar “qual foi a maior dificuldade”, “como eles conseguiram aquela vaga”, “como é esse ambiente de trabalho”, porque muitas vezes eles reclamam. Então não é só contratar a pessoa com deficiência, tem que ter uma adaptação da empresa, ou seja, uma empresa quando contrata pessoas com deficiências, também tem que modificar esse ambiente.

Entrevistador: Aqui no câmpus, tem algum deficiente visual ou auditivo?

Entrevistada: Já teve três surdos e, estou com uma quarta acompanhando. Duas no técnico em moda do subsequente, uma trabalhando na Marisol, na área da modelagem que ela fez o curso e a outra é dona de casa, fez o curso por hobby mas já é aposentada, trabalhou por muitos anos e enfim. O outro que fez malharia por um período mas desistiu, e está trabalhando agora como barbeiro, autônomo. E tem a Lu, que está fazendo costura, mas hoje ela trabalha no terceiro turno na cozinha da Weg.

Entrevistador: Essa quantidade sempre foi assim ou variou?

Entrevistada: Aqui no câmpus?

Entrevistador: Sim.

Entrevistada: Nunca teve mais de dois, vêm um e se forma, vem outro e se forma.

Entrevistador: Com a quarentena (início de 2020 e final de 2021) sabemos que o ensino foi por meio remoto, você sabe nos dizer se algum aluno foi afastado

dos estudos por conta própria por ter dificuldades de compreender os assuntos ou se adaptar aos métodos de aprendizagem?

Entrevistada: Por conta da pandemia em si, eu não sei te responder. Mas por conta da falta de acessibilidade. Por falta da contratação de intérprete, já aconteceu por exemplo aqui no IFSC, que tinha uma aluna surda que eu acompanhava ela por um período, pois por questões de gestão me demitiram e ela ficou aproximadamente uns seis meses sem intérprete. Então por causa desses seis meses sem intérprete ela acabou desistindo. Assim, a falta de acessibilidade faz com que eles desistam. Eu no mestrado tinha uma colega surda, mas ela acabou desistindo. Não é só o intérprete, tem toda uma adaptação que precisa ser feita, adaptação de metodologia, de avaliação, formas de averiguar aquele conteúdo de aprendizagem. Tudo isso a gente precisa levar em conta quando um surdo, ou uma pessoa com deficiência visual está estudando.

Entrevistador: Em nossas pesquisas, vimos que a lei de cotas, implica que o ambiente em que o deficiente convive, deve se adequar para que ele possa se sentir incluso. Nas escolas, e também aqui no câmpus, isso acontece?

Entrevistada: Em partes sim, o que é essa acessibilidade? Ela é ampla, então por exemplo, nós precisamos de professores AEE, garantido por lei, na questão por exemplo dos surdos, e hoje a gente não tem esse professor, o campus tem até uma discussão que agora vai vir um concurso, mas hoje não tem, aí tem por exemplo o interprete (Interprete de LIBRAS), é 100%? Não, não é 100%. Mas então não tem nada? Não, nós temos alguma coisa, estamos caminhando.

Entrevistador: Você saberia nos informar alguma associação de deficientes visuais e auditivos daqui de Jaraguá do Sul?

Entrevistada: De surdos sim, a visual em Joinville e em Blumenau também. Não tem nenhuma que eu conheça em Jaraguá do Sul.

Entrevistador: Será que se nós fôssemos em lojas de aparelhos auditivos, eles poderiam nos dar algumas informações se tem muitas pessoas com deficiência auditiva? pois como pesquisamos, para ser considerado como deficiente auditivo deve estar dentro da classificação:

Deficiência auditiva: perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500Hz, 1.000Hz, 2.000Hz e 3.000Hz (PLANALTO, 2004)

Entrevistada: Acho que não, essa informação você consegue no senso, mas acho que Jaraguá do Sul tem cerca de 2.000 (dois mil) surdos e deficientes auditivos no total.