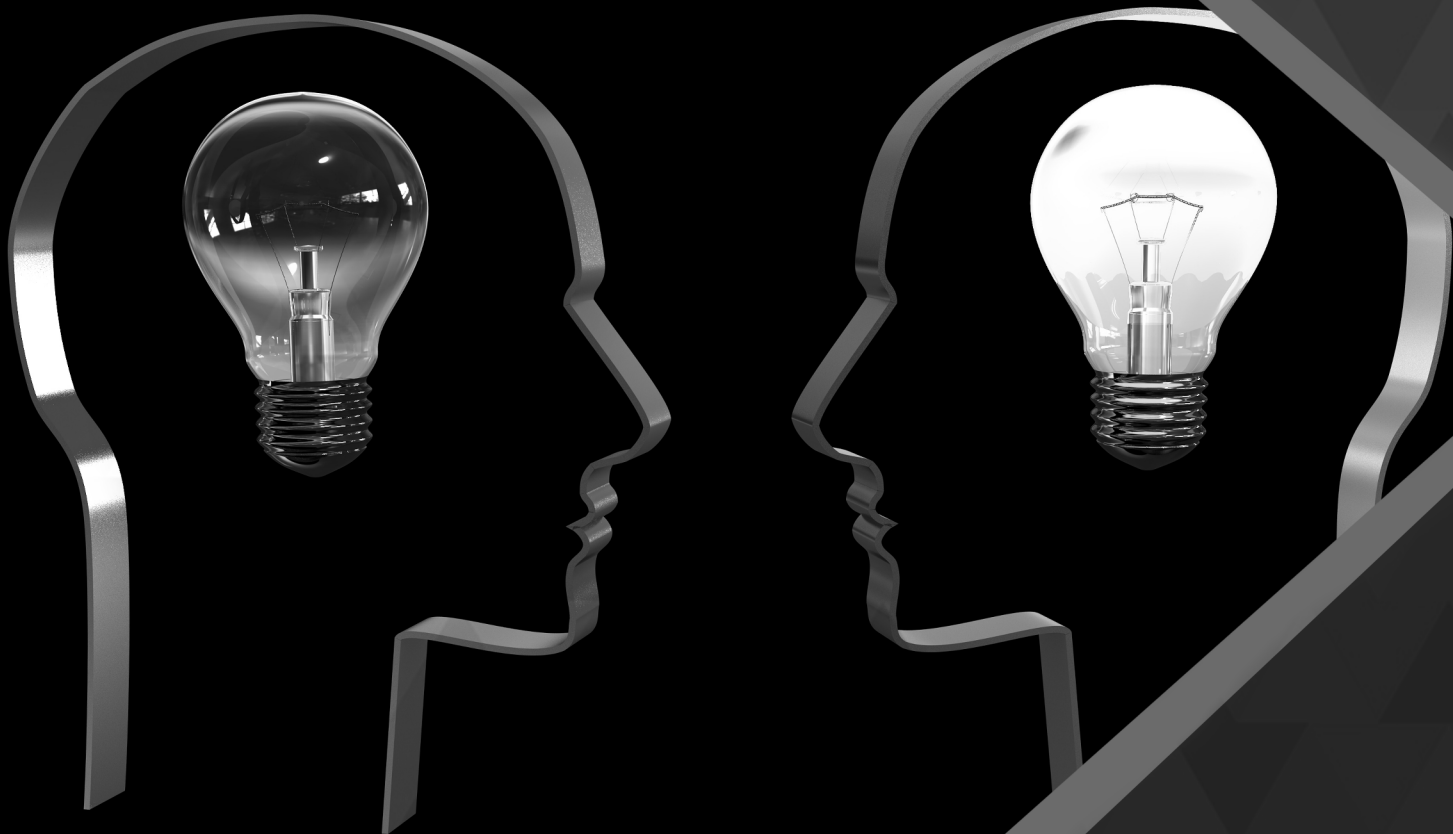


Adaylson Wagner Sousa de Vasconcelos
(Organizador)

Discussões Interdisciplinares no Campo das Ciências Humanas

Atena
Editora
Ano 2020



Adaylson Wagner Sousa de Vasconcelos
(Organizador)

Discussões Interdisciplinares no Campo das Ciências Humanas

Atena
Editora
Ano 2020

2020 by Atena Editora

Copyright © Atena Editora

Copyright do Texto © 2020 Os autores

Copyright da Edição © 2020 Atena Editora

Editora Chefe: Profª Drª Antonella Carvalho de Oliveira

Diagramação: Geraldo Alves

Edição de Arte: Lorena Prestes

Revisão: Os Autores



Todo o conteúdo deste livro está licenciado sob uma Licença de Atribuição *Creative Commons*. Atribuição 4.0 Internacional (CC BY 4.0).

O conteúdo dos artigos e seus dados em sua forma, correção e confiabilidade são de responsabilidade exclusiva dos autores. Permitido o download da obra e o compartilhamento desde que sejam atribuídos créditos aos autores, mas sem a possibilidade de alterá-la de nenhuma forma ou utilizá-la para fins comerciais.

Conselho Editorial

Ciências Humanas e Sociais Aplicadas

Profª Drª Adriana Demite Stephani – Universidade Federal do Tocantins

Prof. Dr. Álvaro Augusto de Borba Barreto – Universidade Federal de Pelotas

Prof. Dr. Alexandre Jose Schumacher – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso

Prof. Dr. Antonio Carlos Frasson – Universidade Tecnológica Federal do Paraná

Prof. Dr. Antonio Gasparetto Júnior – Instituto Federal do Sudeste de Minas Gerais

Prof. Dr. Antonio Isidro-Filho – Universidade de Brasília

Prof. Dr. Carlos Antonio de Souza Moraes – Universidade Federal Fluminense

Prof. Dr. Constantino Ribeiro de Oliveira Junior – Universidade Estadual de Ponta Grossa

Profª Drª Cristina Gaio – Universidade de Lisboa

Profª Drª Denise Rocha – Universidade Federal do Ceará

Prof. Dr. Deyvison de Lima Oliveira – Universidade Federal de Rondônia

Prof. Dr. Edvaldo Antunes de Farias – Universidade Estácio de Sá

Prof. Dr. Eloi Martins Senhora – Universidade Federal de Roraima

Prof. Dr. Fabiano Tadeu Grazioli – Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões

Prof. Dr. Gilmei Fleck – Universidade Estadual do Oeste do Paraná

Profª Drª Ivone Goulart Lopes – Istituto Internazionale delle Figlie di Maria Ausiliatrice

Prof. Dr. Julio Candido de Meirelles Junior – Universidade Federal Fluminense

Profª Drª Keyla Christina Almeida Portela – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso

Profª Drª Lina Maria Gonçalves – Universidade Federal do Tocantins

Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Marcelo Pereira da Silva – Universidade Federal do Maranhão

Profª Drª Miranilde Oliveira Neves – Instituto de Educação, Ciência e Tecnologia do Pará

Profª Drª Paola Andressa Scortegagna – Universidade Estadual de Ponta Grossa

Profª Drª Rita de Cássia da Silva Oliveira – Universidade Estadual de Ponta Grossa

Profª Drª Sandra Regina Gardacho Pietrobon – Universidade Estadual do Centro-Oeste

Profª Drª Sheila Marta Carregosa Rocha – Universidade do Estado da Bahia

Prof. Dr. Rui Maia Diamantino – Universidade Salvador

Prof. Dr. Urandi João Rodrigues Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará

Profª Drª Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande

Prof. Dr. William Cleber Domingues Silva – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro

Prof. Dr. Willian Douglas Guilherme – Universidade Federal do Tocantins

Ciências Agrárias e Multidisciplinar

Prof. Dr. Alexandre Igor Azevedo Pereira – Instituto Federal Goiano

Prof. Dr. Antonio Pasqualetto – Pontifícia Universidade Católica de Goiás

Profª Drª Daiane Garabeli Trojan – Universidade Norte do Paraná

Profª Drª Diocléa Almeida Seabra Silva – Universidade Federal Rural da Amazônia
Prof. Dr. Écio Souza Diniz – Universidade Federal de Viçosa
Prof. Dr. Fábio Steiner – Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul
Prof. Dr. Fágner Cavalcante Patrocínio dos Santos – Universidade Federal do Ceará
Profª Drª Girlene Santos de Souza – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia
Prof. Dr. Júlio César Ribeiro – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Profª Drª Lina Raquel Santos Araújo – Universidade Estadual do Ceará
Prof. Dr. Pedro Manuel Villa – Universidade Federal de Viçosa
Profª Drª Raissa Rachel Salustriano da Silva Matos – Universidade Federal do Maranhão
Prof. Dr. Ronilson Freitas de Souza – Universidade do Estado do Pará
Profª Drª Talita de Santos Matos – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Prof. Dr. Tiago da Silva Teófilo – Universidade Federal Rural do Semi-Árido
Prof. Dr. Valdemar Antonio Paffaro Junior – Universidade Federal de Alfenas

Ciências Biológicas e da Saúde

Prof. Dr. André Ribeiro da Silva – Universidade de Brasília
Profª Drª Anelise Levay Murari – Universidade Federal de Pelotas
Prof. Dr. Benedito Rodrigues da Silva Neto – Universidade Federal de Goiás
Prof. Dr. Edson da Silva – Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri
Profª Drª Eleuza Rodrigues Machado – Faculdade Anhanguera de Brasília
Profª Drª Elane Schwinden Prudêncio – Universidade Federal de Santa Catarina
Prof. Dr. Ferlando Lima Santos – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia
Prof. Dr. Gianfábio Pimentel Franco – Universidade Federal de Santa Maria
Prof. Dr. Igor Luiz Vieira de Lima Santos – Universidade Federal de Campina Grande
Prof. Dr. José Max Barbosa de Oliveira Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará
Profª Drª Magnólia de Araújo Campos – Universidade Federal de Campina Grande
Profª Drª Mylena Andréa Oliveira Torres – Universidade Ceuma
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federaci do Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Paulo Inada – Universidade Estadual de Maringá
Profª Drª Vanessa Lima Gonçalves – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande

Ciências Exatas e da Terra e Engenharias

Prof. Dr. Adélio Alcino Sampaio Castro Machado – Universidade do Porto
Prof. Dr. Alexandre Leite dos Santos Silva – Universidade Federal do Piauí
Prof. Dr. Carlos Eduardo Sanches de Andrade – Universidade Federal de Goiás
Profª Drª Carmen Lúcia Voigt – Universidade Norte do Paraná
Prof. Dr. Eloi Rufato Junior – Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Prof. Dr. Fabrício Menezes Ramos – Instituto Federal do Pará
Prof. Dr. Juliano Carlo Rufino de Freitas – Universidade Federal de Campina Grande
Prof. Dr. Marcelo Marques – Universidade Estadual de Maringá
Profª Drª Neiva Maria de Almeida – Universidade Federal da Paraíba
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Takeshy Tachizawa – Faculdade de Campo Limpo Paulista

Conselho Técnico Científico

Prof. Msc. Abrãao Carvalho Nogueira – Universidade Federal do Espírito Santo
Prof. Msc. Adalberto Zorzo – Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza
Prof. Dr. Adailson Wagner Sousa de Vasconcelos – Ordem dos Advogados do Brasil/Seccional Paraíba
Prof. Msc. André Flávio Gonçalves Silva – Universidade Federal do Maranhão
Profª Drª Andreza Lopes – Instituto de Pesquisa e Desenvolvimento Acadêmico
Profª Msc. Bianca Camargo Martins – UniCesumar
Prof. Msc. Carlos Antônio dos Santos – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Prof. Msc. Cláudia de Araújo Marques – Faculdade de Música do Espírito Santo
Prof. Msc. Daniel da Silva Miranda – Universidade Federal do Pará
Profª Msc. Dayane de Melo Barros – Universidade Federal de Pernambuco

Prof. Dr. Edwaldo Costa – Marinha do Brasil
 Prof. Msc. Eliel Constantino da Silva – Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita
 Prof. Msc. Gevair Campos – Instituto Mineiro de Agropecuária
 Prof. Msc. Guilherme Renato Gomes – Universidade Norte do Paraná
 Prof^a Msc. Jaqueline Oliveira Rezende – Universidade Federal de Uberlândia
 Prof. Msc. José Messias Ribeiro Júnior – Instituto Federal de Educação Tecnológica de Pernambuco
 Prof. Msc. Leonardo Tullio – Universidade Estadual de Ponta Grossa
 Prof^a Msc. Lilian Coelho de Freitas – Instituto Federal do Pará
 Prof^a Msc. Liliani Aparecida Sereno Fontes de Medeiros – Consórcio CEDERJ
 Prof^a Dr^a Lívia do Carmo Silva – Universidade Federal de Goiás
 Prof. Msc. Luis Henrique Almeida Castro – Universidade Federal da Grande Dourados
 Prof. Msc. Luan Vinicius Bernardelli – Universidade Estadual de Maringá
 Prof. Msc. Rafael Henrique Silva – Hospital Universitário da Universidade Federal da Grande Dourados
 Prof^a Msc. Renata Luciane Polsaque Young Blood – UniSecal
 Prof^a Msc. Solange Aparecida de Souza Monteiro – Instituto Federal de São Paulo
 Prof. Dr. Welleson Feitosa Gazel – Universidade Paulista

**Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
 (eDOC BRASIL, Belo Horizonte/MG)**

D611 Discussões interdisciplinares no campo das ciências humanas
 [recurso eletrônico] / Organizador Adaylson Wagner Sousa de
 Vasconcelos. – Ponta Grossa, PR: Atena Editora, 2020.

Formato: PDF
 Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader
 Modo de acesso: World Wide Web
 Inclui bibliografia
 ISBN 978-85-7247-914-1
 DOI 10.22533/at.ed.141201301

1. Abordagem interdisciplinar do conhecimento. 2. Ciências
 humanas – Pesquisa – Brasil. I. Vasconcelos, Adaylson Wagner
 Sousa de.

CDD 300

Elaborado por Maurício Amormino Júnior – CRB6/2422

Atena Editora
 Ponta Grossa – Paraná - Brasil
www.atenaeditora.com.br
 contato@atenaeditora.com.br

APRESENTAÇÃO

Discussões Interdisciplinares no Campo das Ciências Humanas, coletânea de vinte e dois capítulos que une pesquisadores de diversas instituições, corresponde a obra que discute temáticas que circundam a grande área das Humanidades e dos diálogos possíveis de serem realizados com as demais áreas do saber.

Numa mistura entre música, dança, folclore e nordeste brasileiro, DIÁLOGO CRIATIVO: TECNOLOGIA, ARTE E NARRATIVA POPULAR, de Amanda Lopes Galvão, apresenta considerações para pensarmos coreografias além da dança em si. Ainda na música, COMPOSIÇÃO, INTERPRETAÇÃO E IDENTIDADE NA “CHORATA NO. 1” DE CARLOS ALMADA: CONTRIBUIÇÕES E REFLEXÕES SOBRE ORALIDADE E ESCRITO DO “CHORO”, de Celso Garcia de Araújo Ramalho, Paulo Henrique Loureiro de Sá, Bartolomeu Wiese Filho, Marcus de Araújo Ferrer, Henrique Leal Cazes e Marcello Gonçalves, aborda composição, interpretação, além da interface teoria e prática do choro.

A arte e suas múltiplas formas de materialização ainda está presente em A POESIA COMO RECURSO IMAGÉTICO PARA COMPOSIÇÃO COREOGRÁFICA NA CRIAÇÃO DO ESPETÁCULO “PEQUENAS DANÇAS PARA NÃO ESQUECER”, de Victor Hugo Neves de Oliveira, Camila Aparecida M. Belarmino, Miguel Eugenio Barbosa Segundo e Taciana Assis Bezerra Negri, e em A ARTE RUPESTRE DO SÍTIO ARQUEOLÓGICO PEDRA ESCRITA E SUA RELAÇÃO COM A PAISAGEM, de Samanta de França Serrano, quando, no primeiro, é verificável os diálogos possíveis entre poesia, música e coreografia, e, no segundo, a arte rupestre, formas de marcação do homem para o tempo e a história, possibilita a interpretação e conhecimento do momento pré-histórico vivido. CAVALEIROS NO NOVO MUNDO: OS JESUÍTAS E A CONQUISTA DA AMÉRICA PORTUGUESA, de Marcus Baccega, resgata as contribuições de Inácio de Loyola para aferição da herança medieval a partir da colonização do espaço americano que teve significativa participação dos jesuítas.

Ensino, produção científica e políticas públicas encontram amparo em AVALIAÇÃO DO IMPACTO DO ENSINO DE CIÊNCIAS NO ENSINO FUNDAMENTAL, de Maria Priscila da Costa da Silva, Maria do Socorro de Sousa, Railane Bento Vieira Saboia, Andréa Pereira Rocha e Francisco Ricardo Miranda Pinto, REFLEXÕES SOBRE O STATUS DA LÍNGUA INGLESA NO ATUAL CONTEXTO GLOBAL E NO BRASIL, de Sylvia Cristina de Azevedo Vitti, CONCEITO DE CIDADE SAUDÁVEL NA PRODUÇÃO CIENTÍFICA DA SAÚDE: UMA REVISÃO INTEGRATIVA, de Rochelle de Arruda Moura, José Airton Nascimento Diógenes Baquit e Karla Patrícia Martins Ferreira, PANORAMA DA PRODUÇÃO CIENTÍFICA SOBRE EDUCOMUNICAÇÃO NO BRASIL (ÚLTIMOS ANOS), de Isabel Mayara Gomes Fernandes Brasil e Maria Eleni Henrique da Silva, POLÍTICAS PÚBLICAS AFIRMATIVAS E O NEGRO NO LIVRO DIDÁTICO NO BRASIL, de Simone Rezende da Silva, Tathianni Cristini da

Silva e Erika Megumy Tsukada, e O DESAFIO DA GESTÃO DAS POLÍTICAS DE AÇÃO AFIRMATIVA NAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS: SOB QUAIS DIRETRIZES?, de Jussete Rosane Trapp Wittkowski e Stela Maria Meneghel.

Projetos de extensão e ações que envolvem a comunidade universitária como um todo são pontos de partida para contribuições como PROJETO DEZ: SOCIEDADE BENEFICENTE E DE AÇÃO SOCIOEDUCATIVO - SOBASE, de Cleonaldo Pereira Cidade, Charlene Ferreira dos Santos e Zenilda Rosa de Oliveira, O FORTALECIMENTO DA IDENTIDADE DO SUJEITO DO CAMPO ALUZ DO PROJETO POLÍTICO PEDAGÓGICO: UM ESTUDO DE CASO NA EMEIF ODIL PONTES EM TOMÉ-AÇU/PA, de Ana Marcia Gonzaga Rocha e Rosileide de Jesus de Souza Melo, REPRESENTAÇÕES SOCIAIS DOS ALUNOS QUE PARTICIPARAM DO PROJETO DE EXTENSÃO FISIOALEGRIA DO CENTRO UNIVERSITÁRIO ICESP-DF, de Mauro Trevisan, José Geraldo C. Trindade, Milene Pereira dos Santos e Rudimila Santos Silveira, e DESAFIOS DA ACESSIBILIDADE NA GESTÃO E SERVIÇO EM ESTABELECIMENTOS ALIMENTÍCIOS LOCALIZADOS NO ENTORNO DA UFRPE-RECIFE, de Ana Karla de Melo Silva, Lais Celeste Vasconcelos, Ana Regina Bezerra Ribeiro, Maria Iraê de Souza Corrêa e Edenilze Teles Romeiro.

A inserção do sujeito mediante práticas de acesso junto a grupos minoritários é o foco em ESTUDO DE CASO SOBRE A INSERÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIAS NO MERCADO DE TRABALHO POR AGÊNCIAS DE RECURSOS HUMANOS EM SÃO JOSÉ DOS CAMPOS, de Erika Tamires Silva Ribeiro, Gabrielle Helbusto Horle Bongiovanni, Márcia Bianca Germiniani, Maria Jennifer Santos Vargas, Maximilian Espuny e Fernanda de Oliveira Silva, enquanto que em DIREITOS HUMANOS VERSUS CRIMINALIZAÇÃO DO USUÁRIO DE SUBSTÂNCIAS PSICOATIVAS, de Emilie Collin Silva Kluwen e Eveline de Sousa Landim, e VIOLÊNCIA DOMÉSTICA CONTRA A MULHER: EFICÁCIA DA LEI MARIA DA PENHA, de Criziene Melo Vinhal, expõem as relações humanas e os diálogos permeados com as ciências jurídicas.

Por fim, mas não menos importante, temos ITINERÁRIO BIOGRÁFICO E CARREIRAS DOS PRESIDENTES DO BANCO CENTRAL DO BRASIL: UMA ANÁLISE SOCIOLÓGICA DAS ELITES ESTRATÉGICAS DO PODER ECONÔMICO, de Marcelo Gonçalves Marcelino e Gerson Laerte da Silva Vieira, que frisa a relação entre governança da principal e mais importante instituição financeira e econômica do país, o Banco Central do Brasil, como espaço marcado pela presença das elites nacionais na condução de suas ações.

Assim sendo, convidamos todos os leitores para exercitar diálogos com os estudos aqui contemplados.

Tenham proveitosas leituras!

Adaylson Wagner Sousa de Vasconcelos

SUMÁRIO

CAPÍTULO 1	1
DIÁLOGO CRIATIVO: TECNOLOGIA, ARTE E NARRATIVA POPULAR	
Amanda Lopes Galvão	
DOI 10.22533/at.ed.1412013011	
CAPÍTULO 2	9
COMPOSIÇÃO, INTERPRETAÇÃO E IDENTIDADE NA “CHORATA NO. 1” DE CARLOS ALMADA: CONTRIBUIÇÕES E REFLEXÕES SOBRE ORALIDADE E ESCRITA DO “CHORO”	
Celso Garcia de Araújo Ramalho	
Paulo Henrique Loureiro de Sá	
Bartolomeu Wiese Filho	
Marcus de Araújo Ferrer	
Henrique Leal Cazes	
Marcello Gonçalves	
DOI 10.22533/at.ed.1412013012	
CAPÍTULO 3	26
A POESIA COMO RECURSO IMAGÉTICO PARA COMPOSIÇÃO COREOGRÁFICA NA CRIAÇÃO DO ESPETÁCULO “PEQUENAS DANÇAS PARA NÃO ESQUECER”	
Victor Hugo Neves de Oliveira	
Camila Aparecida M. Belarmino	
Miguel Eugenio Barbosa Segundo	
Taciana Assis Bezerra Negri	
DOI 10.22533/at.ed.1412013013	
CAPÍTULO 4	37
A ARTE RUPESTRE DO SÍTIO ARQUEOLÓGICO PEDRA ESCRITA E SUA RELAÇÃO COM A PAISAGEM	
Samanta de França Serrano	
Deusdedith Rocha Junior	
DOI 10.22533/at.ed.1412013014	
CAPÍTULO 5	57
CAVALEIROS NO NOVO MUNDO OS JESUÍTAS E A CONQUISTA DA AMÉRICA PORTUGUESA	
Marcus Baccega	
DOI 10.22533/at.ed.1412013015	
CAPÍTULO 6	71
AVALIAÇÃO DO IMPACTO DO ENSINO DE CIÊNCIAS NO ENSINO FUNDAMENTAL	
Maria Priscila da Costa da Silva	
Maria do Socorro de Sousa	
Railane Bento Vieira Saboia	
Andréa Pereira Rocha	
Francisco Ricardo Miranda Pinto	
DOI 10.22533/at.ed.1412013016	

CAPÍTULO 7	83
REFLEXÕES SOBRE O STATUS DA LÍNGUA INGLESA NO ATUAL CONTEXTO GLOBAL E NO BRASIL	
Sylvia Cristina de Azevedo Vitti	
DOI 10.22533/at.ed.1412013017	
CAPÍTULO 8	101
CONCEITO DE CIDADE SAUDÁVEL NA PRODUÇÃO CIENTÍFICA DA SAÚDE: UMA REVISÃO INTEGRATIVA	
Rochelle de Arruda Moura	
José Airton Nascimento Diógenes Baquit	
Karla Patrícia Martins Ferreira	
DOI 10.22533/at.ed.1412013018	
CAPÍTULO 9	108
PANORAMA DA PRODUÇÃO CIENTÍFICA SOBRE EDUCOMUNICAÇÃO NO BRASIL (ÚLTIMOS ANOS)	
Isabel Mayara Gomes Fernandes Brasil	
Maria Eleni Henrique da Silva	
DOI 10.22533/at.ed.1412013019	
CAPÍTULO 10	121
POLÍTICAS PÚBLICAS AFIRMATIVAS E O NEGRO NO LIVRO DIDÁTICO NO BRASIL	
Simone Rezende da Silva	
Tathianni Cristini da Silva	
Erika Megummy Tsukada	
DOI 10.22533/at.ed.14120130110	
CAPÍTULO 11	132
O DESAFIO DA GESTÃO DAS POLÍTICAS DE AÇÃO AFIRMATIVA NAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS: SOB QUAIS DIRETRIZES?	
Jussete Rosane Trapp Wittkowski	
Stela Maria Meneghel	
DOI 10.22533/at.ed.14120130111	
CAPÍTULO 12	140
PROJETO DEZ: SOCIEDADE BENEFICENTE E DE AÇÃO SOCIOEDUCATIVO - SOBASE	
Cleonaldo Pereira Cidade	
Charlene Ferreira dos Santos	
Zenilda Rosa de Oliveira	
DOI 10.22533/at.ed.14120130112	
CAPÍTULO 13	145
O FORTALECIMENTO DA IDENTIDADE DO SUJEITO DO CAMPO A LUZ DO PROJETO POLÍTICO PEDAGÓGICO: UM ESTUDO DE CASO NA EMEIF ODIL PONTES EM TOMÉ-AÇU/PA	
Ana Marcia Gonzaga Rocha	

CAPÍTULO 14 159

REPRESENTAÇÕES SOCIAIS DOS ALUNOS QUE PARTICIPARAM DO PROJETO DE EXTENSÃO FISIOALEGRIA DO CENTRO UNIVERSITÁRIO ICESP-DF

Mauro Trevisan
José Geraldo C. Trindade
Milene Pereira dos Santos
Rudimila Santos Silveira

DOI 10.22533/at.ed.14120130114

CAPÍTULO 15 173

DESAFIOS DA ACESSIBILIDADE NA GESTÃO E SERVIÇO EM ESTABELECIMENTOS ALIMENTÍCIOS LOCALIZADOS NO ENTORNO DA UFRPE-RECIFE

Ana Karla de Melo Silva
Lais Celeste Vasconcelos
Ana Regina Bezerra Ribeiro
Maria Iraê de Souza Corrêa
Edenilze Teles Romeiro

DOI 10.22533/at.ed.14120130115

CAPÍTULO 16 184

ESTUDO DE CASO SOBRE A INSERÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIAS NO MERCADO DE TRABALHO POR AGÊNCIAS DE RECURSOS HUMANOS EM SÃO JOSÉ DOS CAMPOS

Erika Tamires Silva Ribeiro
Gabrielle Helbusto Horle Bongiovanni
Márcia Bianca Germiniani
Maria Jennifer Santos Vargas
Maximilian Espuny
Fernanda de Oliveira Silva

DOI 10.22533/at.ed.14120130116

CAPÍTULO 17 197

DIREITOS HUMANOS VERSUS CRIMINALIZAÇÃO DO USUÁRIO DE SUBSTÂNCIAS PSICOATIVAS

Emilie Collin Silva Kluwen
Eveline de Sousa Landim

DOI 10.22533/at.ed.14120130117

CAPÍTULO 18 203

VIOLÊNCIA DOMÉSTICA CONTRA A MULHER: EFICÁCIA DA LEI MARIA DA PENHA

Criziene Melo Vinhal

DOI 10.22533/at.ed.14120130118

CAPÍTULO 19	218
ITINERÁRIO BIOGRÁFICO E CARREIRAS DOS PRESIDENTES DO BANCO CENTRAL DO BRASIL: UMA ANÁLISE SOCIOLÓGICA DAS ELITES ESTRATÉGICAS DO PODER ECONÔMICO	
Marcelo Gonçalves Marcelino Gerson Laerte da Silva Vieira	
DOI 10.22533/at.ed.14120130129	
CAPÍTULO 20	236
INTERDISCIPLINARIDADE FONOAUDIOLOGIA E EDUCAÇÃO PONTO DE PARTIDA PARA O TRABALHO COLABORATIVO	
Marília Piazzini Seno Simone Aparecida Capellini	
DOI 10.22533/at.ed.14120130120	
CAPÍTULO 21	245
ESPAÇOS EDUCATIVOS UMA RELAÇÃO ENTRE ARQUITETURA E EDUCAÇÃO	
Eduardo Trovó Palmieri Katia Maria Roberto de Oliveira Kodama	
DOI 10.22533/at.ed.14120130121	
CAPÍTULO 22	257
<i>MITOPOIESIS</i> : RELAÇÃO ENTRE DIREITO, FILOSOFIA, RELIGIÃO E ARTES	
Paola Cantarini	
DOI 10.22533/at.ed.14120130122	
SOBRE O ORGANIZADOR	269
ÍNDICE REMISSIVO	270

ESTUDO DE CASO SOBRE A INSERÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIAS NO MERCADO DE TRABALHO POR AGÊNCIAS DE RECURSOS HUMANOS EM SÃO JOSÉ DOS CAMPOS

Data de aceite: 20/12/2019

Erika Tamires Silva Ribeiro

ETEC Professora Ilza Nascimento Pintus
São José dos Campos – São Paulo

Gabrielle Helbusto Horle Bongiovanni

ETEC Professora Ilza Nascimento Pintus
São José dos Campos – São Paulo

Márcia Bianca Germiniani

ETEC Professora Ilza Nascimento Pintus
São José dos Campos – São Paulo

Maria Jennifer Santos Vargas

ETEC Professora Ilza Nascimento Pintus
São José dos Campos – São Paulo

Maximilian Espuny

Universidade Estadual Paulista
Guaratinguetá - São Paulo

Fernanda de Oliveira Silva

Universidade Federal do ABC
São Bernardo do Campo – São Paulo

RESUMO: O presente trabalho pretende verificar se as agências de recursos humanos em São José dos Campos estão qualificadas para atender a população que possui deficiência, respeitando suas necessidades específicas, conforme a lei de cotas N°8213/91 que determina a contratação obrigatória de pessoas com deficiência. Por meio de pesquisa

bibliográfica e pesquisa de campo, procura-se analisar se as oportunidades de trabalho condizem com suas habilidades profissionais, mostrando a importância de inseri-los no mercado de trabalho sem ser pela obrigação da lei de cotas. Ao inseri-los no mercado de trabalho, as pessoas com deficiências têm a oportunidade de adquirir emancipação financeira e independência e passam a ser vistos como parte integrante da sociedade, com direitos e deveres mais bem definidos.

PALAVRAS-CHAVE: Inclusão social. Lei de Cotas. Processos seletivos.

CASE STUDY ON INSERTING PEOPLE WITH DISABILITIES IN THE LABOR MARKET BY HUMAN RESOURCES AGENCIES IN SAO JOSÉ DOS CAMPOS

ABSTRACT: The present work intends to verify if the human resources agencies in São José dos Campos are qualified to attend the population that has disabilities, respecting their specific needs, according to the quota law N ° 8213/91 that determines the mandatory hiring of people with disabilities. Through bibliographic research and field research, we seek to analyze whether job opportunities match their professional skills, showing the importance of inserting them in the labor market without being required by the quota law. By placing them in the labor market,

we now see people with disabilities gain financial emancipation and independence as an integral part of society, with better defined rights and duties.

KEYWORDS: Social inclusion. Quota Law. Selective processes.

1 | INTRODUÇÃO

A inclusão de Pessoas com Deficiência (PcD) no mercado de trabalho é um assunto bastante discutido, tendo em vista que abrange a sociedade como um todo, mas, principalmente, a vida desta parte da população. Para além de dados, o trabalho dá sentido e significado à vida das pessoas, e para as pessoas com deficiência pode representar uma dimensão interdependente da percepção que ela tem de si mesma e da própria vida, conforme Lima et al. (2013).

A partir disso, pretende-se verificar como ocorre o processo de inserção das Pessoas com Deficiência em São José dos Campos, com o intuito de observar se os processos de seleção das agências de Recursos Humanos consideram as PcD cheias de subjetividades e direitos e deveres e não somente um meio para que se siga a Lei de Cotas, de número 8.213/91.

Fez-se um breve resumo da evolução da área de recursos humanos, uma vez que é imprescindível para que se entenda seu funcionamento e como ele se adequa às necessidades de seus colaboradores, nesse caso as pessoas com deficiência. Preocupa-se não somente em saber se a Lei de Cotas é seguida, mas também na qualidade do serviço prestado à população de PcD.

Descrever-se-á, também, quais meios de pesquisa são utilizados para dar corpo ao trabalho. A pesquisa bibliográfica foi essencial para a realização desta pesquisa, uma vez que por meio das teorias de estudiosos da área foi possível analisar, em um panorama geral, as condições de inserção das Pessoas com Deficiência no mercado de trabalho e com a pesquisa qualitativa, na qual foi utilizado questionários online e presencial, obteve-se o respaldo da teoria consultada.

A partir dessas colocações, o presente trabalho pretende mostrar à população joseense como se dá o processo de inserção das Pessoas com Deficiência na cidade e, para isto, foi necessário ver como se construiu historicamente e socialmente esse processo nas agências de recursos humanos.

2 | REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Atuação na área de Administração

Administrar Recursos Humanos é fazer com que os trabalhos exercidos sejam produtivos, que haja um aproveitamento das oportunidades utilizando as habilidades obtidas, melhorando o desempenho no trabalho. Quando a função de RH é definida

é possível implementar práticas e políticas para que as metas sejam alcançadas. Conforme Assis (2015, p. 38), “para que as práticas de RH produzam resultados, é necessário que cada prática, esteja associada à produtividade dos colaboradores, produzindo efeitos positivos no seu dia a dia”.

Gerenciar a área de RH é uma responsabilidade e compromisso que os colaboradores devem ter para que a organização cresça; o funcionário deve “sair do escritório” e ajudar os colaboradores, constituindo metas a serem seguidas, dando atenção e ajudando o funcionário a se sentir bem dentro da organização, garantindo eficiência e mostrando resultados dos processos para que garanta sucesso da empresa, uma vez que não é apenas responsabilidade do empregador fazer isso.

2.2 Inclusão de pessoas com deficiência nas organizações

A inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho abrange a sociedade brasileira como um todo, uma vez que modifica sua estrutura. No contexto organizacional faz-se o questionamento da necessidade da inclusão, e Assis et al. (2014) caracteriza a inclusão como a soma de esforços dos indivíduos excluídos e da sociedade para encontrar problemas e buscar soluções tendo em vista a igualdade de oportunidade para todos.

Com a promulgação da Lei n. 8.213/91, passa a ser obrigatório a contratação e inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. No entanto, as empresas devem proporcionar uma inserção completa das PcD no ambiente organizacional, tratando-as como pessoas capacitadas que acrescentarão à cultura organizacional da empresa e não como uma obrigatoriedade.

Maccali et al. (2015) diz ser necessário ir além da existência de leis que contemplam a inserção das pessoas com deficiência e pensar no preparo profissional destas pessoas e na questão estrutural e funcional das organizações no ambiente ao qual o indivíduo será integrado, para que sua contratação não seja entendida como benevolência.

O Censo de 2010, realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), revelou que “aproximadamente 24% da população brasileira possuem algum tipo de incapacidade ou deficiência, o que equivale a quase 46 milhões de pessoas com pelo menos alguma dificuldade de enxergar, de ouvir, de locomover-se ou com alguma deficiência física ou intelectual.” (MAIA; CARVALHO-FREITAS, 2015, p. 691). Os dados estatísticos revelam que poucas organizações conseguem cumprir o percentual demandado pela lei e muitas empresas preferem pagar as multas a pensar em políticas inclusivas para receber essas pessoas.

A maioria das pessoas com deficiência está em idade certa para entrar no mercado de trabalho e ter suas contribuições para com a sociedade. Por esse motivo,

criou-se a Lei de Cotas, para que essas pessoas possam viver melhor em sociedade e ter melhores condições, além da criação de novas vagas.

As PCDs têm direito a se inserirem no mercado de trabalho, independentemente do tipo da deficiência e grau de comprometimento. Estas têm direito de gozarem plenamente da vivência social, tendo acesso aos mesmos recursos disponíveis a todo e qualquer cidadão. Mister frisar, que a legislação brasileira consubstancia tal direito assegurando a inserção dessas pessoas no mercado de trabalho. No entanto, muitos mecanismos sociais contrapõem ou dificultam a efetivação desse direito. (MONTEIRO; OLIVEIRA; RODRIGUES, 2011, p. 461).

Para que as empresas possam adquirir a essa cota, é necessário ter alguns requisitos básicos, tais como: a empresa que tem entre 100 a 200 colaboradores, 2% desse número é designado para cotas de pessoas com deficiência e organizações com mais de 1.001 colaboradores tem que aderir a 5% das vagas para a cota.

Para a pessoa poder concorrer a vaga dessas cotas, devem ser verificados alguns fatores, como, por exemplo, o que constitui uma pessoa com deficiência perante a lei. É necessário ter um laudo médico, de acordo com as leis, prescrevendo que há uma deficiência, deixando claro o tipo e o grau. Com essa prescrição a empresa pode verificar se a pessoa poderá ou não estar dentro do perfil para a vaga.

Existe perante a lei três tipos de deficiência, o primeiro seria a deficiência de perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica; o segundo se encaixa em deficiência permanente, que se estabilizou e não será possível que a pessoa volte a ter uma saúde dentro dos padrões de normalidade; e terceiro a incapacidade, que se encaixa em redução afetiva ou acentuada de capacidade em integração social, que necessita de equipamentos, adaptações e/ou outra pessoa para acompanhá-la em suas atividades diárias. E ainda o candidato tem que possuir o certificado emitido pelo INSS (Instituto Nacional de Seguro Social) de reabilitação profissional.

Depois de criada a vaga, a lei decreta que a pessoa concorrente a vaga tem que ser habilitada para a função, isto é, a pessoa deve ter concluído o ensino de nível básico, técnico ou superior com o certificado expedido pelo órgão responsável do país. Pode ser considerada também a reabilitação da pessoa que passou por um processo de aprimoramento, a partir de sua situação atual, por meio de cursos de capacitação e desenvolvimento profissional para seu regresso ao mercado de trabalho, tornando a pessoa capaz de voltar e se adaptar a sua rotina profissional.

Durante o processo seletivo destas vagas, o setor de RH deve levar alguns fatores em consideração, entre eles a escolaridade, uma vez que muitos não concluíram todos os níveis básicos. Nesses casos, pode ser aplicado um teste de verificação do nível de conhecimento do candidato. Após isso, durante o processo poderá ser realizado testes, referentes a cada função para que se verifique se a

pessoa pode efetuar a atividade do cargo, sem que sua deficiência a impeça de alguma forma.

O construto de concepções de deficiência em situações de trabalho pode ser entendido como formas distintas de ver a deficiência, não mutuamente exclusivas, construídas historicamente, que implicam consequências para a inserção das pessoas com deficiência na sociedade e no trabalho e que se originam da necessidade do homem em explicar a realidade em que vive e atribuir sentido ao que é considerado diferente. (CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2010, p. 109).

Quando a organização está pronta para contratar a PcD, a equipe responsável por esse processo deve, em primeira instância, verificar se a vaga que é ofertada coincide com a deficiência da pessoa que está se candidatando, pois, caso contrário, pode-se caracterizar que essa vaga foi criada apenas pela Lei de Cotas, e não pela necessidade, o que vai contra o real conceito desta Lei de inserção.

A questão da inclusão de indivíduos em situações de desvantagem na organização faz com que as formas tradicionais de luta tenham de ser traduzidas para uma lógica empresarial. A forma de reivindicar direitos não pode ser a mesma que se estabelece no ambiente fora da organização, nas ruas, nos movimentos sociais. No entanto, para o gestor em questão, a empresa se resume a um espaço de trabalho produtivo, que não deve comportar manifestações alheias ao interesse do negócio. (BRUNSTEIN; SERRANO, 2011, p. 6).

Outro fator extremamente importante é se realmente as empresas estão preparadas para receber esse tipo de funcionário. Se suas instalações estão totalmente habilitadas para essas pessoas, como, por exemplo, uma empresa administrativa, que tem que possuir, por lei, rampas e banheiros adaptados para receber esses colaboradores. Outro fator a ser levado em consideração é se a equipe está preparada para trabalhar com esse novo funcionário, que tem suas próprias necessidades. A empresa deve também investir em treinamento quando entra para seu quadro de funcionários uma PcD.

Algumas pesquisas também têm mostrado que, mesmo em empresas que já trabalham com a inserção de pessoas com deficiência, os gerentes têm muitas dúvidas sobre a questão da deficiência e sobre a forma de lidar com as pessoas com deficiência no cotidiano de trabalho (CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2010, p. 246).

Após o candidato passar por todo esse processo seletivo e ser contratado e direcionado à sua função na organização, deve-se colocar em prática todo o treinamento de pessoal e ajudar esse novo colaborador a exercer suas atividades no dia a dia de seu setor.

Um fator problema que podemos ressaltar é a alta concorrência a essas vagas de trabalho, uma vez que as empresas não investem em vagas além da cota, tornando assim cada oportunidade que se abre no mercado de trabalho um grande

desafio para as pessoas com deficiência, pois tendo a concorrência em grande escala, torna-se cada vez mais difícil ser contratado. As vagas que surgem em sua grande maioria são preenchidas por indicações, ou seja, funcionários que são efetivos, indicam conhecidos para as entrevistas, sendo isso um fator que a resalta dos demais candidatos.

No entanto, a seleção não é uma tarefa fácil para a organização, mesmo com as indicações e processo seletivo, há muitas fases burocráticas envolvidas, tornando assim mais difícil o preenchimento das vagas, pois tudo tem que estar de acordo com a lei.

Apesar do direito assegurado por lei, é necessário pensar que a inclusão efetiva das pessoas com deficiência no mercado de trabalho depende tanto de preparo profissional quanto das condições estruturais, funcionais, organizacionais e sociais que permeiam o ambiente no qual o indivíduo irá integrar-se, para que sua contratação não seja somente por benevolência ou em face da obrigatoriedade legal. (MACCALI et al., 2015, p. 159).

Uma questão que se deve observar na contratação de PcD é em relação ao pagamento do salário e jornada de trabalho, pois de acordo com a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) não deve haver diferenciação, a não ser que haja algum motivo em relação ao seu grau de deficiência.

O modo de funcionamento e organização da inclusão, em especial a inclusão no trabalho, não parecem tão compatíveis com um mundo regido pelo capitalismo, marcado pela competitividade e, portanto, pela falta de oportunidades. Observa-se, especialmente no Brasil, que os programas de atenção às pessoas com deficiência são de natureza segregatória, marcados pelo assistencialismo e filantropia, deixando muitas vezes para a pessoa com deficiência e sua família a responsabilidade para conseguir o acesso aos programas de inclusão. (ARANHA et al., 2010).

Há muito preconceito em relação à essas pessoas, que se propaga por meio da falta de informação e conhecimento sobre a deficiência, e que é refletido na capacidade de executar alguma atividade. Sobre essa questão, Maccali et al. (2015) discute a necessidade da profissionalização das PcD como forma de minimizar o preconceito enfrentado por esses indivíduos, além da necessidade de preparação das organizações para recebê-los e elaborar uma gestão que promova a diversidade e respeito.

Portanto, no contexto de inserção das PcD no mercado de trabalho, Ávila-Vitor (2012) apresenta as constantes tensões entre as responsabilidades das organizações e das pessoas com deficiência para que se assegure a inclusão de forma completa, isto é, por um lado a empresa deve tornar a inclusão um valor e garantir as condições certas para o trabalho e por outro lado as PcD devem se preparar para garantir o desempenho e os resultados esperados.

A grande maioria dos estudos sobre inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho parte do ponto de vista das organizações, os impactos e benefícios que trarão a elas e à sociedade, no entanto, como sujeitos ativos e participantes da sociedade e como os maiores afetados pela Lei de Cotas, verifica-se a necessidade de pensar o processo de inclusão pelo ponto de vista dessas pessoas.

As razões que apontam para a necessidade de explorar o sentido do trabalho de pessoas com deficiência são justificadas pelos efeitos que o trabalho provoca na vida dessas pessoas, uma vez que elas saem da condição de isolamento social e da dependência de outros para criar seus próprios vínculos em outros espaços, com outras pessoas e desempenhando outras atividades. (LIMA et al., 2013, p. 44).

Segundo Gil et al. (2002), a atitude de empresas ao contratar as PcD, de garantir seus direitos e de cobrar resultados tem um impacto positivo na maneira como elas se veem e ainda dá uma imagem positiva à organização.

Sendo essencial para a construção da cidadania, o trabalho surge como fator essencial na construção da subjetividade desses sujeitos, na maneira como veem a si mesmos, pois o contato com outras pessoas e outros ambientes molda sua subjetividade e provocam transformações em si mesmos e possibilitam quebrar o mito social que considera as pessoas com deficiência incapazes e improdutivas para a sociedade.

3 | REALIZAÇÃO DO ESTUDO DE CASO

Neste capítulo aponta-se os resultados da pesquisa de campo, que envolveu a aplicação de questionários enviados por e-mail para agências de recursos humanos em São José dos Campos e alguns questionários que foram respondidos presencialmente.

Dentre as 23 agências de Recursos Humanos contatadas, obteve-se resposta de 08 agências, nas quais os questionários foram respondidos por proprietárias da agência e psicólogas, que realizam as seleções.

Nas conversas realizadas nas entrevistas, ficou evidente que a contratação de pessoas com deficiência acaba sendo devido a “necessidade” das empresas em tê-los, por causa da Lei de Cotas, para evitar o recebimento de multa. No entanto, isso não significa que as pessoas com deficiência estejam menos aptas a trabalhar. Hoje, devido a melhoria de qualidade de vida e sua inserção no mercado de trabalho, muitos têm condições de exercer um bom trabalho em empresas.

Como exemplo, houve um caso em que a PcD, depois de ter sido contratada pela Lei de Cotas em determinada empresa e após certo tempo de serviço, recebeu oferta de emprego por outra empresa, sem ser pela Lei, por ter desenvolvido um

bom trabalho.

Com base na pesquisa realizada, depara-se com uma situação problema, não em relação à deficiência dessas pessoas, mas em relação a preparação das empresas para receber essas pessoas, se está apta a recebê-los, se e a empresa tem condições de dar uma boa qualidade de trabalho, com as devidas adaptações, uma vez que a contratação só é válida se proporciona uma boa qualidade de desenvolvimento e acolhimento a qualquer pessoa no ambiente de trabalho.

3.1 Resultado das entrevistas

1) Sua empresa é preparada para receber candidatos que possuem deficiência?

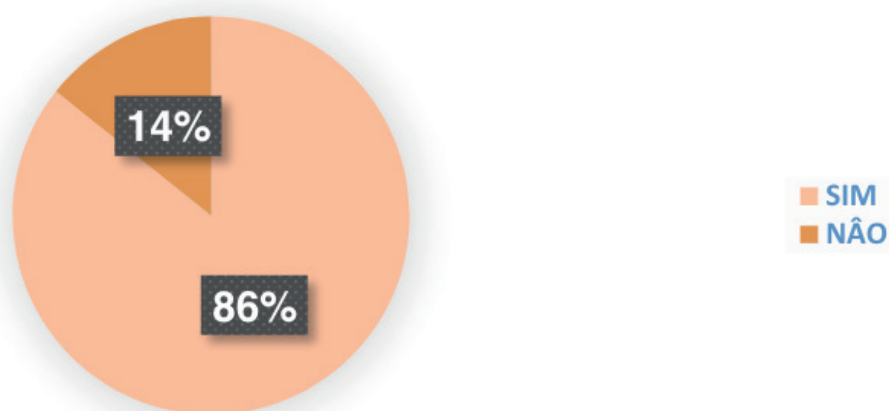


Figura 1- Preparação das empresas

Fonte: elaborado pelos próprios autores (2017)

Conforme a Figura 1, percebe-se que as empresas se preocupam com a acessibilidade em suas estruturas físicas, para que em qualquer ocasião as pessoas com deficiência possam se locomover com maior facilidade. Dentro desse quesito, se encaixam tanto as acessibilidades físicas, como rampas e banheiros com acessibilidade e colaboradores que saibam lidar com as variadas situações que podem ocorrer em seu dia a dia.

2) Há profissionais preparados para fazer a seleção?



Figura 2 - Preparação de Profissionais
 Fonte: elaborado pelos próprios autores (2017)

Outro questionamento essencial para a pesquisa foi se os profissionais que são responsáveis pela seleção, ou entrevistas, dos candidatos com deficiência são realmente capacitados para ele. É possível perceber que em grande maioria sim, pois 86% dos entrevistados respondeu haver pessoas capacitadas realizar a seleção. Mesmo nas entrevistas, dependendo do grau de deficiência ou mesmo o tipo de deficiência, requer que esteja pronto para qualquer situação que a pessoa esteja pré-disposta.

3) Há procura de PcD pelas empresas?



Figura 3 - Procura de PcD pela empresa
 Fonte: elaborado pelos próprios autores (2017)

Percebe-se, na Figura 3, que cada vez mais as pessoas com deficiência têm buscado pela melhoria de vida, se inserindo no mercado de trabalho. Nos dias atuais, há mais oportunidades para que isso aconteça, o que faz com que as empresas criem mais vagas para essas pessoas, havendo, conseqüentemente, maior competitividade

no mercado de trabalho.

4) Por qual motivo as empresas selecionam os candidatos com deficiência?

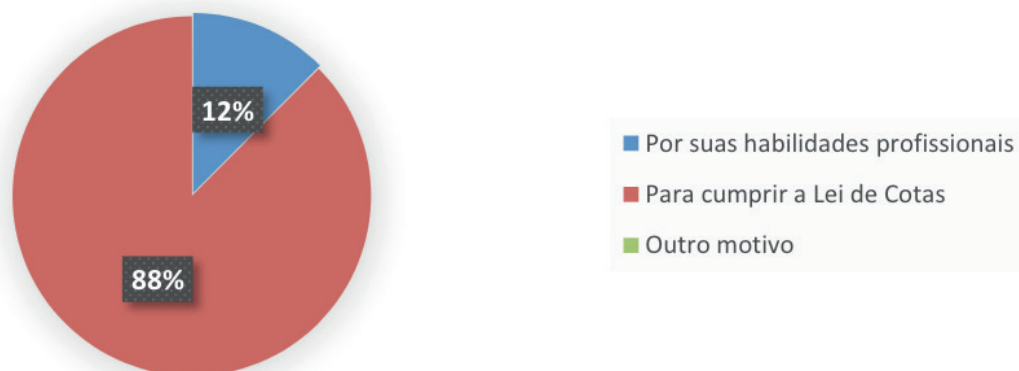


Figura 4 - Motivação das empresas

Fonte: elaborado pelos próprios autores (2017)

Essa pesquisa mostrou que 88% das empresas contratam por cumprimento de leis, e assim, percebe-se que a real habilidade da pessoa com deficiência fica deixada de lado. Entende-se que não é levada em consideração as experiências profissionais das PcD e sim o cumprimento de leis do país (FIGURA 4).

5) Quais os tipos de deficiência que as empresas pedem para fazer seleção?

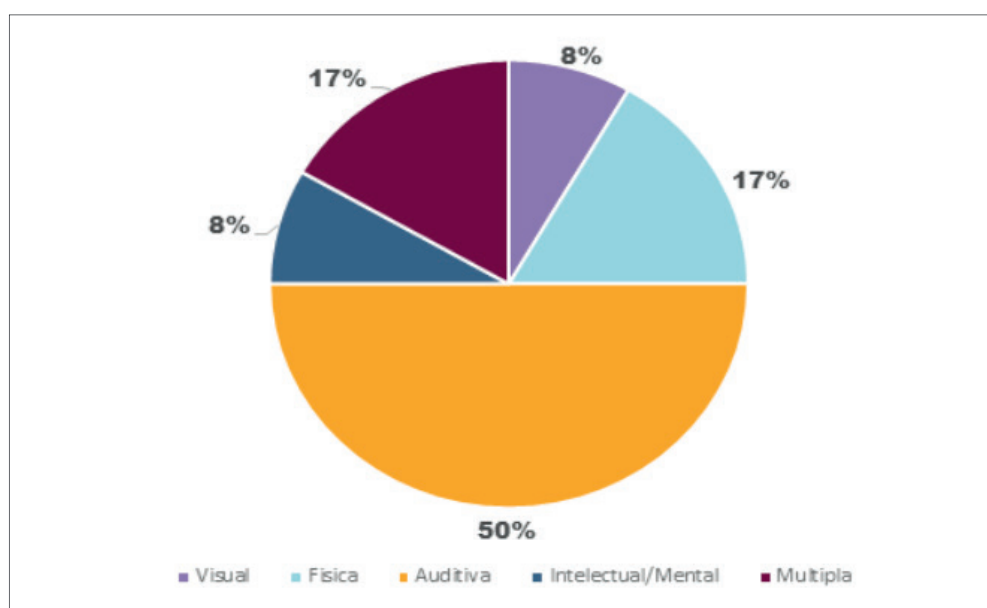


Figura 5 - Diferentes tipos de deficiência

Fonte: elaborado pelos próprios autores (2017)

Nas empresas, nota-se que 50% possui deficiência auditiva, seguido pela

deficiência física e múltipla, ambas com 17%. Na sequência, destacam-se as deficiências intelectual e visual com 8% (FIGURA 5).

3.2 Discussão

A pesquisa qualitativa traz algumas reflexões importantes, dentre elas o fato de que muitas empresas contratam as pessoas com deficiência com o intuito de não pagar a multa prevista pela lei de Cotas, exemplificado na Figura 4, no qual é possível verificar que 88% das empresas os contratam como cumprimento de lei. De acordo com Carvalho et al. (2012), esse fato faz com que as empresas contratem PcD sem preparação para tal. Ainda é pequeno o número de empresas inclusivas, que se preparam para recebê-las mediante suas necessidades específicas e adequações físicas do ambiente de trabalho, pois essas mudanças envolvem transformações e modificações na filosofia e nos valores das organizações.

Carvalho et al. (2012) acredita que se vive um momento de transição em relação a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, que consta em dois opostos: as empresas que preferem pagar as multas ao invés de contratar as PcD e as empresas inclusivas, que se esforçam em criar formas de inclusão por meio de programas de acessibilidade.

As práticas de recursos humanos nas organizações se tornam essenciais na gestão da diversidade e na forma eficaz de inclusão das PcD, pois, se bem estruturadas desde o início do projeto de inclusão, exigindo políticas de manutenção a todo momento, a contratação de PcD enriquece sua vida profissional e a empresa.

4 | CONCLUSÃO

No decorrer do desenvolvimento do trabalho de conclusão de curso, deparou-se com estudos que explicam, principalmente, como a inserção das pessoas com deficiência deve ser encarada no mercado de trabalho.

A inserção dessas pessoas se dá por meio de um conjunto de fatores que facilitam, ou deveriam facilitar, seu desenvolvimento e sua capacidade pessoal e profissional, sendo alguns destes fatores os treinamentos internos com os colaboradores que estarão na mesma equipe, as criações de vagas apropriadas para que a deficiência que a pessoa possui não seja empecilho no seu dia a dia na organização e a busca pela emancipação e independência dessas pessoas em suas vidas pessoais.

Durante a pesquisa de campo é possível perceber que a realidade é outra, as vagas são criadas somente para o cumprimento da lei de cotas, e não pelo direito que a pessoa com deficiência tem de se colocar e permanecer ativa no mercado de trabalho. Durante o processo seletivo, por exemplo, não é levado em consideração,

na maioria das situações estudadas, a formação acadêmica do candidato, mas sim se a sua deficiência está enquadrada na vaga e, ainda, se há diferença dos salários das pessoas deficientes em relação aos outros funcionários. As vagas criadas, em sua maioria, são de trabalhos no qual não é necessário experiência ou formação acadêmica para exercê-los.

A pesquisa de campo nos fez mudar nossa visão, pois acreditava-se que durante todo o processo as pessoas com deficiência tinham suas vagas de trabalho, seja em qualquer tipo de instituição ou organização por seu histórico acadêmico ou de trabalho. Assim, é possível concluir que a desigualdade ainda persiste em nossa sociedade e cabe apenas a nós, futuros administradores, a mudar o rumo das organizações mais adiante.

REFERÊNCIAS

ARANHA, M. S. F. **Paradigmas da relação da sociedade com as pessoas com deficiência.** Revista do Ministério Público do Trabalho, ano XI, n.21, p. 160-173, mar, 2001.

ASSIS, M. A.; CARVALHO-FREITAS, M. N. **Estudo de caso sobre a inserção de pessoas com deficiência numa organização de grande porte.** REAd I Porto Alegre – Edição 78 - N° 2 – maio/agosto 2014 – p. 496-528.

ÁVILA-VITOR, M. R. do Carmo; CARVALHO-FREITAS, M. N. **Valores Organizacionais e Concepções de Deficiência: A Percepção de Pessoas Incluídas.** Psicologia: ciência e profissão, 2012, 32 (4), 792-807.

BRASIL. **Constituição** (1988). **Constituição** da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado **Federal**: Centro Gráfico, 1988.

CARVALHO-FREITAS, M. N. (2009). **Inserção e gestão do trabalho de pessoas com deficiência: um estudo de caso.** RAC – Revista de Administração Contemporânea, 13 (Esp.), 121-138.

CARVALHO-FREITAS, M. N.; MARQUES, A. L. (2010). **Inserção de pessoas com deficiência em organizações brasileiras: um estudo com empresas socialmente responsáveis.** Revista Eletrônica de Gestão Organizacional, 8(3), 483-502. Recuperado em 20 de dez., 2011.

COSTA, G. F de. *et al.* **Pessoa com deficiência: sua inclusão no mercado de trabalho.** Revista Nanbiquara, 2016, Vol. 3, v2 – abr-dez/2016.

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

LIMA, P. M.; TAVARES, V. N.; BRITO, M. J.; CAPPELLE, M. C. A. **O sentido do trabalho para as pessoas com deficiência.** RAM, REV. ADM. MACKENZIE, V. 14, N. 2. SÃO PAULO, SP. MAR./ABR. 2013.p. 42-68. ISSN 1518-6776 (impresso). ISSN 1678-6971 (*on-line*).

MACCALI, N.; KUABARA, P. S. S.; TAKAHASHI, A. R. W.; ROGLIO, K. de Déa.; BOEHS, S. T. M. **As práticas de recursos humanos para a gestão da diversidade: a inclusão de deficientes intelectuais em uma federação pública do Brasil.** RAM, REV. ADM. MACKENZIE, 16(2), 157-158. SÃO PAULO, SP. MAR./ABR. 2015. ISSN 1518-6776 (impresso). ISSN 1678-6971 (*on-line*).

MAIA, C. A. M.; de CARVALHO-FREITAS, M. N. **O trabalhador com deficiência na organização: um estudo sobre o treinamento e desenvolvimento e a adequação das condições de trabalho.** REAd. Porto Alegre – Edição 82 - N° 3 – setembro/dezembro 2015 – p. 689-718.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **A Lei das Cotas em perguntas e respostas** – pág. 12.

MONTEIRO, L. G.; OLIVEIRA, S.; Rodrigues, S. **Responsabilidade social empresarial: inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.** 2011. Governador Valadares, em Minas Gerais, Universidade Vale do Rio Doce (UNIVALE).

SERRANO, C.; BRUNSTEIN, J. **O gestor e a pcd: reflexões sobre aprendizagens e competências na construção da diversidade nas organizações.** Revista Eletrônica de Administração, Ed. 69, n. 2, p. 360-395, maio/agosto, 2011.

SOBRE O ORGANIZADOR

Adaylson Wagner Sousa de Vasconcelos - Doutor em Letras, área de concentração Literatura, Teoria e Crítica, pela Universidade Federal da Paraíba (UFPB, 2019). Mestre em Letras, área de concentração Literatura e Cultura, pela Universidade Federal da Paraíba (UFPB, 2015). Especialista em Prática Judicante pela Universidade Estadual da Paraíba (UEPB, 2017), em Ciências da Linguagem com Ênfase no Ensino de Língua Portuguesa pela Universidade Federal da Paraíba (UFPB, 2016), em Direito Civil-Constitucional pela Universidade Federal da Paraíba (UFPB, 2016) e em Direitos Humanos pela Universidade Federal de Campina Grande (UFCG, 2015). Aperfeiçoamento no Curso de Preparação à Magistratura pela Escola Superior da Magistratura da Paraíba (ESMAPB, 2016). Licenciado em Letras - Habilitação Português pela Universidade Federal da Paraíba (UFPB, 2013). Bacharel em Direito pelo Centro Universitário de João Pessoa (UNJPÊ, 2012). Foi Professor Substituto na Universidade Federal da Paraíba, Campus IV – Mamanguape (2016-2017). Atuou no ensino a distância na Universidade Federal da Paraíba (2013-2015), na Universidade Federal do Rio Grande do Norte (2017) e na Universidade Virtual do Estado de São Paulo (2018-2019). Advogado inscrito na Ordem dos Advogados do Brasil, Seccional Paraíba (OAB/PB). Desenvolve suas pesquisas acadêmicas nas áreas de Direito (direito canônico, direito constitucional, direito civil, direitos humanos e políticas públicas, direito e cultura), Literatura (religião, cultura, direito e literatura, literatura e direitos humanos, literatura e minorias, meio ambiente, ecocrítica, ecofeminismo, identidade nacional, escritura feminina, leitura feminista, literaturas de língua portuguesa, ensino de literatura), Linguística (gêneros textuais e ensino de língua portuguesa) e Educação (formação de professores). Parecerista *ad hoc* de revistas científicas nas áreas de Direito e Letras. Organizador de obras coletivas pela Atena Editora. Vinculado a grupos de pesquisa devidamente cadastrados no Diretório de Grupos de Pesquisa do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq). Orcid: orcid.org/0000-0002-5472-8879. E-mail: <awsvasconcelos@gmail.com>.

ÍNDICE REMISSIVO

A

Acessibilidade 24, 112, 119, 173, 174, 175, 176, 177, 178, 179, 180, 181, 182, 183, 191, 194, 255
Arte 1, 3, 8, 26, 27, 28, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 52, 54, 56, 109, 110, 111, 116, 118, 131, 136, 140, 150, 214, 243, 257, 264
Arte rupestre 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 54, 56
Avaliação 71, 106, 136, 137, 138, 139, 150, 152, 156, 157, 160, 175, 180, 203, 204, 206, 215

C

Cavaleiros 57, 64
Cidade 34, 35, 55, 59, 60, 63, 65, 68, 74, 94, 101, 102, 103, 104, 105, 106, 107, 113, 140, 147, 183, 185, 248, 263
Ciências 71, 72, 73, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 99, 101, 103, 111, 119, 120, 140, 159, 160, 171, 172, 197, 209, 217, 218, 230, 233, 236, 245, 252, 261, 264, 265, 267, 269
Ciências humanas 111, 171, 197, 217, 233
Composição 1, 3, 4, 5, 9, 10, 13, 14, 15, 16, 17, 19, 20, 21, 22, 23, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 34, 35, 36, 123, 127
Criminalização 197, 198, 201

D

Deficiências 174, 176, 177, 178, 179, 180, 181, 184, 194
Diálogo 1, 2, 6, 8, 11, 17, 26, 76, 114, 116, 170, 260
Direitos humanos 99, 112, 197, 200, 201, 202, 204, 208, 209, 212, 260, 263, 264, 269

E

Eficácia 203, 206, 211
Elites 218, 219, 224, 225, 228, 234
Ensino fundamental 71, 74, 75, 82, 94, 112, 121, 124, 125, 134, 151, 238, 243
Escrita 9, 10, 12, 14, 15, 16, 20, 22, 23, 24, 25, 32, 37, 38, 39, 40, 45, 46, 47, 50, 51, 52, 53, 54, 56, 77, 79, 80, 92, 236, 238, 239, 240, 241, 242, 243, 251

G

Gestão 41, 74, 75, 105, 112, 117, 132, 133, 135, 136, 137, 138, 149, 159, 173, 174, 178, 179, 180, 181, 182, 189, 194, 195, 218, 220, 224, 228, 231, 234

I

Identidade 9, 10, 22, 24, 25, 53, 55, 74, 99, 112, 115, 122, 134, 145, 146, 147, 148, 149, 153, 154, 155, 157, 168, 206, 210, 215, 269
Inserção 67, 95, 97, 124, 140, 141, 142, 159, 167, 184, 185, 186, 187, 188, 189, 190, 194, 195, 219, 222, 224, 228, 233, 255
Interpretação 9, 10, 11, 12, 13, 15, 20, 22, 24, 25, 31, 38, 39, 42, 52, 53, 64, 68, 73, 93, 103, 147, 164, 207, 213, 215

J

Jesuítas 57, 59, 61, 63, 69, 147, 252

L

Língua inglesa 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 92, 93, 94, 95, 96, 97, 98, 99, 100

Livro didático 73, 99, 121, 125, 126, 130

M

Mulher 137, 203, 204, 205, 206, 207, 208, 209, 210, 212, 213, 214, 215, 216, 217

N

Narrativa 1, 2, 5, 7, 8, 59, 114, 135, 139, 204, 206, 213, 214, 217

Negro 121, 122, 123, 124, 127, 128, 130, 131

O

Oralidade 8, 9

P

Poder econômico 87, 218, 226

Poesia 1, 26, 27, 28, 29, 30, 32, 33, 35, 36, 247

Políticas públicas 103, 107, 112, 114, 117, 119, 121, 125, 128, 134, 138, 142, 143, 146, 198, 207, 209, 214, 215, 216, 218, 222, 225, 269

Produção 1, 4, 6, 9, 11, 12, 13, 23, 25, 26, 29, 39, 42, 46, 67, 69, 90, 101, 102, 103, 106, 108, 109, 110, 112, 113, 115, 116, 117, 118, 119, 122, 126, 132, 135, 136, 148, 151, 156, 158, 165, 207, 230, 249, 252, 259, 260, 264, 265, 266

Projeto de extensão 27, 34, 35, 159

R

Representações sociais 159, 163, 164, 165, 166, 167, 168, 169, 171, 172

S

Saúde 80, 101, 102, 103, 104, 105, 106, 107, 117, 125, 142, 159, 160, 161, 170, 172, 178, 187, 197, 202, 203, 204, 206, 208, 209, 212, 216, 217, 241, 243, 244, 252

Substâncias psicoativas 197, 198, 199, 200, 201, 202

Sujeito 8, 42, 63, 72, 74, 78, 80, 112, 114, 122, 145, 146, 148, 149, 150, 151, 157, 162, 163, 165, 167, 263, 264, 266, 267

T

Tecnologia 1, 24, 43, 63, 83, 89, 95, 96, 120, 173, 183, 245, 252

U

Universidades públicas 132, 138, 139

V

Violência doméstica 203, 204, 205, 206, 207, 208, 210, 211, 212, 213, 214, 216, 217

