



Faculdade de Pindamonhangaba



**Gleicilene Cristina dos Santos Gregório
Tatiane Monteiro de Almeida**

**O PROBLEMA DA FALTA DE INFRAESTRUTURA NAS
ORGANIZAÇÕES PARA A CONTRATAÇÃO DE PESSOAS
COM DEFICIÊNCIA**

**Pindamonhangaba – SP
2014**



Faculdade de Pindamonhangaba



**Gleicilene Cristina dos Santos Gregório
Tatiane Monteiro de Almeida**

**O PROBLEMA DA FALTA DE INFRAESTRUTURA NAS
ORGANIZAÇÕES PARA A CONTRATAÇÃO DE PESSOAS
COM DEFICIÊNCIA**

Monografia apresentada como parte dos requisitos
para obtenção do Diploma de Tecnólogo pelo
Curso de Tecnologia em Recursos Humanos da
Faculdade de Pindamonhangaba

Orientador: Prof. Esp. Adriano Santana

**Pindamonhangaba – SP
2014**

Almeida, Tatiane Monteiro de; Gregório, Gleicilene Cristina dos Santos

O problema da falta de infraestrutura nas organizações para contratação de pessoas com deficiência / Gleicilene Cristina dos Santos Gregório; Tatiane Monteiro de Almeida / Pindamonhangaba-SP : FAPI Faculdade de Pindamonhangaba, 2014.

47f. : il.

Monografia em Tecnologia de Recursos Humanos FAPI-SP.

Orientador: Prof.. Esp. Adriano Santana.

1 Contratação de Pessoas com Deficiência. 2 Organização. 3 Infraestrutura

I O problema da falta de infraestrutura nas organizações para contratação de pessoas com deficiência. II Almeida, Tatiane Monteiro de; Gregório, Gleicilene Cristina dos Santos.



**GLEICILENE CRISTINA DOS SANTOS GREGÓRIO
TATIANE MONTEIRO DE ALMEIDA**

**O PROBLEMA DA FALTA DE INFRAESTRUTURA NAS ORGANIZAÇÕES PARA
A CONTRATAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA**

Monografia apresentada como parte dos requisitos para obtenção do Diploma de Tecnólogo pelo Curso de Tecnologia em Recursos Humanos da Faculdade de Pindamonhangaba

Data: 08 de Dezembro de 2014

Resultado: _____

BANCA EXAMINADORA

Prof. Esp. Adriano Santana - Faculdade de Pindamonhangaba

Assinatura _____

Prof. MSc. Rodolfo Anderson Bueno de Aquino - Faculdade de Pindamonhangaba

Assinatura _____

Prof. Esp. Benedito Chaves Neto - Faculdade de Pindamonhangaba

Assinatura _____

Dedicamos este trabalho a Deus fonte de
inspiração em nossas vidas, aos nossos pais e
irmãos, que fazem parte da nossa conquista.
Esperamos retribuir toda confiança e amor
recebidos. Aos verdadeiros amigos com carinho.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus a quem tenho muita fé, por iluminar e abençoar o meu caminho, pela saúde e força para superar as dificuldades. E por ser essencial em minha vida.

A minha mãe e meu pai, obrigada pelo amor, carinho e apoio nas horas difíceis para a concretização desse sonho.

Aos meus avós, minhas irmãs, meu cunhado, pelo carinho e por sempre estarem dando força, incentivo e coragem. A minha sobrinha que trouxe alegria em nossas vidas.

Ao meu namorado, que ficou ao meu lado, pela força e coragem de forma carinhosa e especial, nas horas que mais precisava. Obrigada pelo incentivo e motivação para que eu chegasse até o final dessa etapa.

Ao nosso orientador Professor Adriano Santana, pela orientação, carinho e apoio na elaboração deste trabalho.

Agradeço a todos os professores pelos seus ensinamentos, que foram fundamentais para contribuir não só para minha vida acadêmica, como também profissional e pessoal.

Agradeço a todas as minhas amigas que estiveram comigo no decorrer desses dois anos, por compartilhar os seus momentos de alegria, de felicidade e de tristeza.

A todos os amigos da sala que encerram comigo mais essa jornada, obrigada pelo companheirismo e amizade. Desejo a todos vocês sucesso.

Agradeço em especial a você Taty, por tudo!

Agradeço a todos que direta ou indiretamente fizeram parte da minha formação e torceram por mim. Obrigada!

Gleicilene Cristina dos Santos Gregório

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente e sempre a Deus por ser minha fonte de força e perseverança, meu refúgio nas horas de fraqueza, á quem devo cada conquista da minha vida.

À minha mãe e meus irmãos que sempre acreditaram em mim, é por vocês que busco ser uma pessoa melhor a cada dia.

Ao nosso orientador Professor Adriano Santana, pela compreensão e carinho, pelos ensinamentos e conselhos, por toda paciência e dedicação que foi fundamental na construção deste trabalho.

Aos professores mestres e doutores que a nós repassaram seus conhecimentos e experiências, que foram essenciais para nosso desenvolvimento.

Aos colegas de curso que compartilharam experiências ao longo desses dois anos, e um agradecimento em especial as integrantes inseparáveis de grupo, Cristiane da Silva Gadelha, Francislaine da Silva Teodoro e Gleicilene Cristina dos Santos Gregório, que se tornaram amigas as quais levarei para toda vida com muito carinho.

A todos aqueles que de alguma forma contribuíram ou torceram pela concretização deste trabalho.

Tatiane Monteiro de Almeida

“Quando perdemos o direito de ser diferentes,
perdemos o privilégio de sermos livres”.

Mario Quintana

RESUMO

Esta pesquisa apresenta como tema central a falta de infraestrutura nas organizações para a contratação de pessoas com deficiência física, e tem como objetivo geral a caracterização do processo de inclusão no mercado de trabalho enfrentado pelas pessoas com deficiência, que muitas vezes acontece simplesmente pelo cumprimento da legislação. Abordará desde as diversas fases que se referem às práticas sociais em relação às pessoas com deficiência, a concepção de deficiência, a relação entre o mercado de trabalho e a pessoa com deficiência, a importância da garantia da acessibilidade no local de trabalho, o conceito de desenho universal, as medidas que fazem a diferença no processo de contratação da pessoa com deficiência na organização, abordando ainda a legislação que garante o direito da pessoa com deficiência ao trabalho, apontando as dificuldades enfrentadas pelos deficientes físicos decorrentes de suas condições atípicas. Mostrará os diversos obstáculos a serem superados para que a sociedade inclusiva realmente aconteça, os quais vão desde barreiras arquitetônicas, falta de acessibilidade, até as barreiras atitudinais impostas pelo preconceito e discriminação existentes na sociedade. Mostrará ainda que a exclusão não se resolve pela simples “inclusão” da pessoa com deficiência em determinado espaço, ou em determinado direito. Não se inclui por imposição; qualquer que seja a situação, a inclusão acontece por caminhos mais complexos, pela superação de obstáculos muitas vezes historicamente arraigados na sociedade. Incentivará a tentativa de avançar no processo de construção de uma sociedade inclusiva, que respeite a diversidade, que firme o movimento de inclusão das pessoas com deficiência física no ambiente organizacional, buscando a adequação de ambientes que atendam a todos, transformando o jeito de ser, de pensar e de agir diante das diferenças, já que somos todos distintos. Devemos buscar a base da sociedade inclusiva, isto é, para todos, pois não cabe somente às pessoas com deficiência integrarem a sociedade; é imprescindível que esta também se transforme para acolher todos os seus cidadãos.

Palavras-chave: Pessoas com deficiência. Infraestrutura. Organização. Inclusão Social.

ABSTRACT

This research introduces as a central theme the lack of infrastructure in the organizations for the hire of people with physical deficiency and has, as a general aim, the characterization of the inclusion process into the work market faced by the people with deficiency, that a lot of times, happens simply for the accomplishment of the legislation. It will approach from the several phases which refers to the social practices regarding to the people with deficiency, the conception of deficiency, the relation between the work market and the person with deficiency, the importance of the guarantee of the accessibility at the work place, the conception of the universal drawing, the measures which make the difference in the hire process of the person with deficiency in the organization, still approaching the legislation which guarantee the right of the person with deficiency for work, pointing the difficulties faced by the physical defectives resulted from their unlike conditions. It will show the several obstacles to be overcome in order to the inclusive society really happens, which include from architecture barriers, lack of accessibility, to the moody barriers forced by the prejudice and discrimination belonged to the society. It will show that the exclusion is not solved by the simple “inclusion” of the person with deficiency into established space, or into established right. It is not included by imposition, whatever is the situation, the inclusion happens by more complex ways, by the overcoming of obstacles have historically taken root into the society for many times. It will encourage the attempt of advancing into the construction process of an inclusive society, which respects the diversity, which sets the inclusion movement of the people with physical deficiency in the organizational environment, searching environment fitness which serve everyone, changing the way of being, thinking and acting close to the differences, for even we are all different. Searching the base of the inclusive society, a society for everybody, it is not up to the people with deficiency to be integrated into the society, it is indispensable that the society also changes itself to shelter all of its citizens.

Keywords: People with deficiency. Infrastructure. Organization. Social inclusion.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Acessibilidade.....	27
-------------------------------	----

LISTA DE ABREVIATURAS

ABNT- Associação Brasileira de Normas Técnicas

AIPPD – Ano Internacional das Pessoas Portadoras de Deficiência

AFT- Auditor Fiscal do Trabalho

CID – Classificação Internacional de Doenças

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CONADE – Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência

DRT – Delegacia Regional do Trabalho

INSS – Instituto Nacional do Seguro Social

MTE – Ministério do Trabalho e Emprego

NBR – Norma Brasileira

OIT – Organização Internacional do Trabalho

ONU – Organização das Nações Unidas

PCD – Pessoa com Deficiência

RPS – Regulamento da Previdência Social

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	12
1.1 Considerações Gerais	14
1.2 Justificativas da Escolha do Tema	15
1.3 Problemas de Pesquisa	16
1.4 Objetivos.....	17
1.4.1 OBJETIVO GERAL.....	17
1.4.2 OBJETIVO ESPECÍFICO.....	17
1.5 Delimitações do Tema	17
1.6 Estrutura do trabalho	18
2 REVISÃO DA LITERATURA.....	19
2.1 Concepção de deficiência: Modelo médico e Modelo social.....	19
2.1.1 ESTUDO CRONOLÓGICO SOBRE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA	22
2.2 Mercado de trabalho: Organização e a Pessoa com Deficiência	24
2.3 Acessibilidade no local de trabalho.....	25
2.3.1 GARANTINDO INFRAESTRUTURA PARA TODOS: DESENHO UNIVERSAL ...	28
2.4 Medidas que fazem a diferença no processo de inclusão de Pessoas com Deficiência Física nas organizações.	30
2.4.1 ASPECTOS LEGAIS PARA CONTRATAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA	34
3 MÉTODO.....	39
4 RESULTADO	40
5 DISCUSSÃO	41
6 CONCLUSÃO.....	42
REFERÊNCIAS	43

1 INTRODUÇÃO

O tema deste trabalho de pesquisa traz uma questão abrangente sobre a inclusão social e a falta de infraestrutura nas organizações para a contratação de pessoas com deficiência física.

A inclusão social de pessoas com deficiência no mercado de trabalho está fortemente ligada à defesa dos direitos humanos, que têm como um de seus princípios básicos a busca pela igualdade de direitos entre todas as pessoas sem nenhuma distinção.

Segundo Sasaki (1997, apud SASSAKI, 2003, p.41) conceitua-se a inclusão social como processo pelo qual a sociedade se adapta para poder incluir em seus sistemas sociais gerais, pessoas com necessidades especiais e, simultaneamente, como estas se preparam para assumir seus papéis na sociedade. A inclusão social constitui, então, um processo bilateral no qual as pessoas e a sociedade buscam uma parceria para equacionar problemas, decidir sobre soluções e efetivar a equiparação de oportunidades para todos.

Com base nesse autor, para que a inclusão social realmente aconteça, a sociedade precisa assumir seu papel através do entendimento de que modificações são necessárias para atender as necessidades de todos. Através de transformações pequenas e grandes, em ambientes físicos, no transporte, na educação, no lazer e no trabalho, busca-se a construção de uma verdadeira sociedade para todos.

A contratação de pessoas com deficiência por organizações públicas e privadas tem sido objeto de pesquisas, porque coloca a realidade de trabalho frente a um novo desafio: trabalhar com pessoas que, historicamente, estiveram excluídas dos meios de produção. (CARVALHO FREITAS; MARQUES, 2009).

Dessa forma, pode-se observar que durante muitos anos as pessoas com deficiência foram mantidas fora da sociedade, separadas por uma barreira que instituiu pessoas normais e pessoas anormais; tais crenças rotulavam as pessoas com deficiência como incapazes de fazer parte do mundo exterior.

De acordo com Ragazzi (2010, p. 36), na antiguidade, a pessoa portadora de deficiência era totalmente segregada do convívio social, sendo isolada dentro de sua própria casa, tratada como uma pessoa doente e sendo encarada sem a mínima condição de qualquer evolução e integração dentro do próprio seio familiar e muito menos perante a sociedade.

Nessas condições, após décadas excluídos do sistema econômico-produtivo sob estigma de incapacidade, os profissionais com deficiência física, buscam atualmente, com o

amparo na Lei de Cotas Nº 8.213/1991, sua inserção no mundo corporativo, deparando-se com a falta de infraestrutura das organizações as quais, apesar de terem que cumprir a legislação, não se reestruturaram para receber profissionais com deficiência física.

A legislação existente não se preocupou com as regras do mercado e fez prevalecer a falsa concepção, segundo a qual ao se colocarem dispositivos na lei, as PCD seriam automaticamente inseridas no trabalho produtivo. (HEINSKI, BIGNETTI, 2002, p.57).

O processo de inclusão de pessoas com deficiência física no mercado de trabalho é complexo, implica na mudança do pensar social, das atitudes sociais, e na inserção de adaptações objetivas que atendam às necessidades específicas e peculiares de todos.

De acordo com Instituto Ethos (2002), não se trata, portanto, somente de contratar pessoas com deficiência, mas também de oferecer as possibilidades para que possam desenvolver seus talentos e permanecer na empresa.

Em contradição, inúmeros são os obstáculos que interferem na inserção de pessoas com deficiência física no mercado de trabalho, como as barreiras arquitetônicas urbanísticas, existentes nas vias públicas, as edificações e o transporte, e as barreiras atitudinais, impostas pelo preconceito e discriminação existentes na sociedade.

Para Ragazzi (2010, p.28), a dificuldade de relacionamento social e interação da pessoa portadora de deficiência são notórias, visto que não sabemos e não estamos preparados para tratá-las adequadamente como convém. Podemos pensar, nesse passo, que a deficiência do indivíduo não está em si mesmo e sim no grau de dificuldade que enfrenta em se relacionar, em se agregar às demais pessoas no seio social. Esse relacionamento, muitas vezes, encontra barreiras no preconceito e na discriminação, as quais vêm desde entre seus familiares e vão até a sociedade, como um todo.

Em suma, este trabalho almeja despertar maior interesse sobre a inclusão de pessoas com deficiência física nas organizações, para que sua inclusão no mercado de trabalho aconteça de forma responsável e consciente, não somente pelo cumprimento da lei.

Visa buscar maior entendimento das dificuldades enfrentadas por essa população, seu perfil, suas necessidades específicas, suas expectativas e percepções de sua realidade, além de proporcionar conhecimento às organizações para que possam, assim, oferecer toda infraestrutura necessária às pessoas com deficiência física no ambiente de trabalho.

1.1 Considerações Gerais

A inserção laboral é parte fundamental da inclusão social da pessoa com deficiência, e integra os direitos previstos na Constituição Brasileira de 1988, que garante a todos os cidadãos o acesso à saúde, à educação, ao lazer e ao trabalho. A responsabilidade da atenção à pessoa com deficiência não é exclusiva dos familiares e dos próprios indivíduos com essa condição. Ela também é de responsabilidade dos governos, da sociedade e das empresas.

É de responsabilidade de todos a criação de condições para que essas pessoas exercitem o seu direito ao trabalho; o reconhecimento de sua capacidade produtiva, possibilitando acessibilidade ao local de trabalho, derrubando as barreiras de ordem estrutural e cultural; a compreensão de que as limitações físicas não constituem impeditivo para que profissionais com tal condição sejam produtivos e contribuam para a prosperidade de suas famílias.

Nesse sentido, Grajew declara que:

Para vencer a discriminação, é preciso começar combatendo a indiferença. O atendimento às pessoas com deficiência não pode continuar restrito a algumas entidades especializadas e não podemos admitir que a grande maioria das pessoas continuem isoladas e confinadas em casa, para não incomodar aquelas consideradas “normais”. Mais do que isso, não se pode confundir limitações, limites que decorrem de alguma deficiência, com incapacidade social, afetiva ou profissional. (GRAJEW, 2012, p. 49).

O trabalho é vital para qualquer pessoa. Podemos associar trabalho à autoestima, à realização pessoal, à contribuição para bem-estar coletivo, à dignidade e à felicidade. Desse modo, pode-se abordar a importância do trabalho na vida de um deficiente, pois isso representa a conquista da autonomia, e de um novo papel na família e na sociedade.

Para Fonseca (2006), o direito ao trabalho constitui-se como direito social, devendo o Estado mobilizar-se para realizar políticas de pleno emprego. Isso fica claro porque, a partir do trabalho, o ser humano conquista sua independência econômica e pessoal, reafirma sua capacidade produtiva, exercita sua autoestima e se insere na vida adulta definitivamente.

Além disso, o trabalho não constitui mera forma de sobrevivência. Sua importância transcende questões de ordem prática e adentra a dignidade humana. O direito ao trabalho é um dos mais importantes, se não o mais importante dos direitos humanos, cujo valor social é inestimável (MENDONÇA, 2007, p. 11).

A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho pode ser vista pelas empresas como um problema, já que para receber esses profissionais é necessário um

processo de adaptação do ambiente de trabalho físico e comportamental, mas pode ser vista, também, como um horizonte repleto de possibilidades, onde o desafio de conviver com as diferenças promove a diversidade de experiências, o resgate de valores éticos, a valorização da força de trabalho e a igualdade de direitos e deveres.

De acordo com Simões (2008, p. 19), as empresas que abrem oportunidade para as pessoas com deficiência em seu processo produtivo, rompem barreiras e trazem benefícios para si próprios.

Apesar das dificuldades iniciais, a empresa que decidir pela inclusão de pessoas com deficiência no seu quadro de funcionários pode obter benefícios significativos com essa atitude. O principal deles é a própria imagem da empresa, que passa a contar com a aprovação dos seus consumidores. Também o ambiente de trabalho se favorece da atitude, pois a empresa fortalece o espírito de equipe de seus funcionários, além de obter ganhos de produtividade, se as pessoas com deficiência estiverem devidamente inseridas nas funções onde possam ter um bom desempenho. (ETHOS, 2002, p.18).

O problema ocorre quando a contratação de pessoas com deficiência acontece de forma inadequada, despreparada, muitas vezes para cumprir uma exigência da legislação, quando a organização não dispõe de infraestrutura para que a pessoa com deficiência física tenha plenas condições de exercer sua função, gerando constrangimento e insegurança por parte dos profissionais que encontram dificuldades de acesso dentro do ambiente de trabalho, como a falta de rampas, de banheiros apropriados para cadeirantes, mesas adaptadas às suas necessidades e a falta de informação por parte da equipe de trabalho que não sabe como lidar com as limitações de um deficiente físico.

Para Sasaki (1997, p. 33), a acessibilidade não se restringe mais apenas ao aspecto arquitetônico, pois existem outras barreiras e outros contextos que não são do ambiente arquitetônico, como comunicacional, metodológica, instrumental programática e atitudinal, ou seja, a acessibilidade não se resume apenas ao direito de ir e vir, mas ao acesso a todos os bens que a sociedade oferece.

1.2 Justificativas da Escolha do Tema

No presente trabalho, a escolha do tema justifica-se a uma questão abrangente sobre a falta de infraestrutura nas organizações para a contratação de pessoas com deficiência, em especial deficientes físicos, pois inúmeras são as dificuldades enfrentadas por essa

população, decorrentes de suas condições atípicas e da falta de informação e de interesse das organizações diante desse assunto.

A partir do enfoque da inclusão do deficiente físico no ambiente de trabalho, fica claro o descaso e a falta de interesse pela causa. Inúmeros são os obstáculos a serem vencidos, começando pela desvalorização do ser humano, que enfrenta barreiras físicas e comportamentais para fazer valer seu direito ao trabalho.

Diante de uma sociedade individualista, é preciso suscitar maior interesse em defesa dos direitos das pessoas com deficiência, para que possam exercer seu direito ao trabalho com respeito e dignidade.

1.3 Problemas de Pesquisa

A inclusão da PCD no mercado de trabalho é um direito assegurado por lei, independente do tipo de deficiência; no entanto, a falta de conhecimento da sociedade sobre direitos e potencialidades desses cidadãos faz com que ainda o processo de inclusão contemple muitas dificuldades, com destaque ao preconceito e à exclusão.

Apesar da legislação que rege os direitos das pessoas com deficiência ter possibilitado a esses cidadãos ser parte ativa no mercado de trabalho, não se preocupou em impor regras para que essa inclusão acontecesse de forma planejada e estruturada.

A falta de infraestrutura e de acessibilidade dificulta o processo de inclusão da pessoa com deficiência ao ambiente de trabalho; os deficientes físicos, em especial, precisam de uma adaptação do ambiente às suas necessidades específicas, para que possam exercer sua função como qualquer trabalhador.

A inclusão não se limita à simples inserção das pessoas com deficiência no mundo do trabalho, mas sim na participação plena dessas, reiterando-se os princípios do direito de igualdade e cidadania desses sujeitos; ou seja, não basta contratar para se legalizar; são necessárias práticas inclusivas que realmente atendam às necessidades da PCD, para que eles tenham mais do que ingresso ao trabalho, que tenham, também, acesso a todas as instâncias da sociedade.

Diante desse cenário, quais as medidas cabíveis devem ser tomadas para que a contratação de pessoas com deficiência física pelas organizações não ocorram explicitamente pela imposição da lei e sim de maneira consciente e responsável?

1.4 Objetivos

1.4.1 OBJETIVO GERAL

Objetiva-se investigar as medidas a serem tomadas para que a inclusão da pessoa com deficiência, em especial o deficiente físico, aconteça de forma planejada, não simplesmente pela imposição da lei, para que as organizações tenham como responsabilidade oferecer infraestrutura para as necessidades peculiares de cada trabalhador, mudando a concepção de que a pessoa com deficiência deve adequar-se à organização.

Pretende-se suscitar uma reflexão diante da dura realidade enfrentada pelas pessoas com deficiência frente ao mercado de trabalho, sua luta para superar os obstáculos impostos pela falta de acessibilidade e mobilidade no local de trabalho.

Além disso, proporcionar à sociedade empresarial informação para que passem a ter um olhar menos preconceituoso e discriminatório com relação às pessoas com deficiência, para que sejam tratadas como indivíduos capazes de exercer funções no mercado de trabalho com igual eficiência aos demais, sendo vistas pelo seu potencial e não pela sua limitação, com garantia de condições para executar suas atividades.

1.4.2 OBJETIVO ESPECÍFICO

- Discutir a falta de infraestrutura para inclusão de PCD no mercado de trabalho;
- Disseminar informações objetivando contribuir para redução do preconceito;
- Abordar a legislação que ampara os direitos das pessoas com deficiência;
- Valorizar a importância do trabalho na vida social do indivíduo;
- Projetar como deve acontecer o processo de contratação da PCD nas organizações;

1.5 Delimitações do Tema

A pesquisa busca demonstrar as dificuldades enfrentadas pelas pessoas com deficiência no ambiente de trabalho, em especial pelos deficientes físicos.

Abordará a falta de acessibilidade, os obstáculos arquitetônicos e a falta de sensibilização da equipe de trabalho para conviver com as diferenças. Não irá investigar uma empresa específica quanto à falta de infraestrutura.

Outra questão que não será investigada está relacionada às peculiaridades de outros tipos de deficiência, além da deficiência física.

1.6 Estrutura do trabalho

Este trabalho é composto por cinco seções.

A primeira seção refere-se à introdução do assunto, mostrando inicialmente as considerações gerais, a justificativa da escolha do tema, os problemas de pesquisa, os objetivos, contendo o objetivo geral e o específico, e a delimitação do tema.

A segunda seção consiste na revisão da literatura, que apresenta a concepção de deficiência a partir do modelo médico e social; aponta um estudo cronológico sobre PCD; descreve a relação entre mercado de trabalho e a PCD; cita a acessibilidade no local de trabalho; traz o conceito do desenho universal como garantia de infraestrutura nas organizações; aponta as medidas que fazem a diferença no processo de inclusão da PCD física nas organizações, e por último, apresenta os aspectos legais para a contratação de PCD.

A terceira seção refere-se ao método que contém os procedimentos metodológicos para evidenciar as hipóteses apresentadas para o presente problema deste trabalho.

A quarta seção refere-se à discussão e análise do processo de inclusão da PCD no ambiente de trabalho por imposição da legislação, sem nenhum tipo de planejamento, resultando na falta de infraestrutura.

A quinta seção é uma conclusão a respeito dos conceitos abordados, bem como a proposta de medidas a serem tomadas pelas organizações para garantir infraestrutura em todos os sentidos às pessoas com deficiência física.

2 REVISÃO DA LITERATURA

2.1 Concepção de deficiência: Modelo médico e Modelo social.

Segundo o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), no Brasil existem duas normas internacionais ratificadas, o que lhes confere status de leis nacionais, que são a Convenção Interamericana para Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Pessoas Portadoras de Deficiência, que foi promulgada pelo Decreto nº 3.956, de 08 de outubro de 2001, e a Convenção nº 159/83 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), de Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes, que foi aprovada por meio do Decreto Legislativo nº 51, de 25 de agosto de 1989, do Congresso Nacional.

Ambas conceituam deficiência, para fins de proteção legal, como uma restrição física, mental ou sensorial, de natureza permanente ou transitória, que limita a capacidade de exercer uma ou mais atividades essenciais da vida diária, causada ou agravada pelo ambiente econômico e social.

De acordo com a Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, da Organização das Nações Unidas (ONU), que foi aprovada em julho de 2008, pelo Decreto Legislativo nº186, e promulgada pelo Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009, segue o conceito de pessoa com 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 igualdades de condições com as demais pessoas (ONU, 2008, art. 1).

Dessa forma, pode-se observar que a definição de pessoa com deficiência, apresentada pela ONU, busca destacar a pessoa em primeiro lugar, e ainda demarca a importância e o papel das barreiras existentes no meio como fator limitador para a plena inclusão.

O Decreto nº 3.298/99, de acordo com a redação que foi atualizada após discussões no Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência (CONADE), pelo Decreto nº 5.926/04, define o conceito de deficiência.

Art. 3º, para os efeitos desse Decreto, considera-se:

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

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

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

Segue conceito de deficiência física de acordo com o Decreto n° 5.926/04, artigo 5º, §1º, I.

I-deficiência física – alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, 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.

No Brasil, até a edição do Decreto 3298/99, não havia uma definição legal para o que deveria ser considerado como “deficiência”; assim tal situação dificultava a contratação pelas empresas de pessoas com deficiência para fins de cumprimento da Lei 8213/91.

Além da definição do conceito de deficiência para fins de legislação, há também a concepção de deficiência através do modelo biomédico, que trata a deficiência como uma doença, e um problema do próprio indivíduo e de sua família.

A concepção de deficiência para o modelo biomédico baseia-se no entendimento de que a deficiência é uma consequência da lesão existente em um indivíduo, sendo esta um objeto de tratamento médico. Este modelo possui uma abordagem tradicional da deficiência, no qual a deficiência era tratada como um problema individual e não social (DINIZ, 2007, p. 27).

Dessa forma, pode-se observar que o modelo biomédico tem como objetivo tratar o corpo que a partir de uma visão biológica é considerado anormal.

O indivíduo, neste modelo, é visto como vítima de uma tragédia pessoal, e a deficiência atribuída à categoria de doença do corpo.

Para Sasaki (2003), esse modelo considera que a deficiência, qualquer que fosse, eliminava ou reduzia a capacidade da pessoa em todos os aspectos, ou seja, físico, psicológico, social ou profissional.

Assim, tal tese defendia que era necessário proteger o deficiente da sociedade, simultaneamente, a sociedade do deficiente.

Segundo Fletcher (1996, apud SASSAKI, 2003, p.23), a deficiência era vista pelo modelo médico como um problema do indivíduo e, por isso, o próprio indivíduo teria que se adaptar à sociedade ou ele teria que ser mudado por profissionais através de reabilitação ou cura.

Portanto, a pessoa com deficiência é que precisava se adequar à sociedade e aceitar suas condições, sem exigir nenhum tipo de modificação.

Após esse modelo, surgiu no início dos anos de 1970, o paradigma da integração social, visando derrubar essa forma de exclusão social advinda do modelo médico.

O período da Integração é caracterizado pelo processo de preparar e inserir pessoas com deficiência na sociedade, porém somente aquelas que fossem consideradas aptas ou capazes de conviver numa sociedade cheia de barreiras arquitetônicas e atitudinais. (SASSAKI, 2004, p. 32).

Nessas condições, de acordo com as práticas integradoras, as empresas aceitavam somente pessoas consideradas capazes de enfrentar as barreiras arquitetônicas e atitudinais existentes no local de trabalho.

Segundo Bahia (2006, p. 10), a prática de integração ainda era baseada no modelo médico, sendo caracterizada, principalmente, pela obrigatoriedade de adaptação do indivíduo com deficiência à sociedade.

Ainda na década de 70, no Reino Unido, teve início um movimento de cunho político e social, liderado por deficientes, que buscou romper com a concepção biomédica. De modo que a deficiência não fosse mais caracterizada somente pelos diagnósticos clínicos, mas também passasse a ser observada como um fenômeno sociológico, possuindo intervenção estatal por meio de políticas públicas, descentralizando a deficiência dos saberes médicos. A organização política que iniciou esse movimento é denominada de Liga dos Lesados Físicos Contra a Segregação, a qual introduziu a concepção do modelo social nos estudos da deficiência, retirando do indivíduo a responsabilidade da opressão sofrida, apontando a incapacidade da sociedade em conviver com a diversidade (DINIZ, 2007, p. 30).

O modelo social reconhece a deficiência como um corpo com lesão, o qual necessita sim de cuidados médicos, porém essa lesão não implica em restringir a participação efetiva do indivíduo na sociedade.

Para Sasaki (2003), a segregação realizada por parte da sociedade para com as pessoas com deficiência, de acordo com modelo social estabelece que:

...ficou claro que a sociedade, com suas barreiras arquitetônicas, programáticas e atitudinais, impede inadvertida ou deliberadamente a participação plena das pessoas deficientes em seus ambientes físicos e sociais, exceto quando essas pessoas demonstrem estar em condições de conviver de acordo com os de hoje (questionáveis) padrões da normalidade e de poder dar a sua contribuição a sociedade. (SASSAKI, 2003, p. 84).

Fletcher (1996, apud SASSAKI, 2003, p.7), explica que o modelo social da deficiência focaliza os ambientes e barreiras incapacitantes da sociedade e não as pessoas deficientes.

Dessa forma, pode-se observar que o modelo social enfatiza os direitos humanos e a equiparação de oportunidades.

Para Pastore (2000), não é a pessoa com deficiência que apresenta limitação gerada pela lesão, mas sim a sociedade que não se adequou a fim de atender as demandas dos grupos diversos que a ela pertencem.

Ou seja, o modelo social destaca o papel da sociedade como instrumento fundamental na definição de categoria de deficiência, a partir do momento em que esta é corresponsável em limitar ou ampliar a participação dos deficientes no convívio social e trabalhista.

2.1.1 ESTUDO CRONOLÓGICO SOBRE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

O histórico da exclusão referente às pessoas com deficiência é extenso; ela ocorria em sentido total desde a era primitiva, onde todas elas eram excluídas da tribo por seu povo, pois eram consideradas inválidas.

Sasaki (2003) faz uma cronologia do desenvolvimento da sociedade, em todas as culturas, em diversas fases no que se refere às práticas sociais.

A sociedade começou praticando a exclusão social de pessoas que por causa das condições atípicas, não lhe pareciam pertencer à maioria da população. Em seguida, desenvolveu o atendimento segregado dentro das instituições, passou para a prática da integração social e recentemente adotou a filosofia da inclusão social para modificar os sistemas sociais gerais. (SASSAKI, 2003, p. 41).

De acordo com o autor, na fase da exclusão, a pessoa com deficiência não tinha acesso nenhum ao mercado de trabalho, a ideia era incompatível com o grau de desenvolvimento até então alcançado pela sociedade.

Além disso, empregar deficientes era tido como uma forma de exploração que deveria ser considerada um crime. Se em algumas culturas as pessoas com deficiência eram

simplesmente eliminadas, em outras adotava-se a prática de interná-las em instituições de caridade, junto com doentes e idosos.

Segundo Amaral, citado por Sasaki (2003, p. 61), na fase da segregação, as empresas ofereciam trabalhos para serem executados por pessoas deficientes no interior das instituições filantrópicas, entre elas as oficinas protegidas de trabalho e também no próprio domicílio.

Nessas condições, as pessoas com deficiência tinham sua força de trabalho explorada e continuavam sendo segregadas do convívio em sociedade.

Na realidade cotidiana dessas pessoas ainda predomina a dependência econômica (uma vez que a grande maioria não possui renda própria), o subemprego e a estagnação profissional, fatores que contribuem para que se mantenham à margem da vida nacional, sem chances de participação social, e continuem estigmatizadas. Correia (1990 apud SASSAKI, 2003, p.61).

Na fase da integração predominava a ausência de preocupação com o desenvolvimento da pessoa com deficiência, dando-se ênfase apenas aos aspectos produtivos. Os trabalhos oferecidos eram os de menor complexidade e repetitivos.

Segundo Amaral, na fase da integração, três formas diferentes são aplicadas em relação aos trabalhadores portadores de deficiência:

1. Pessoas deficientes são admitidas e contratadas em órgãos públicos e empresas particulares, desde que tenham qualificação profissional e consigam utilizar os espaços físicos e os equipamentos das empresas sem nenhuma modificação.
2. Pessoas deficientes, após seleção, são colocadas em órgãos públicos ou empresas particulares que concordem em fazer pequenas adaptações nos postos de trabalho, por motivos práticos e não necessariamente pela causa da integração social.
3. Pessoas deficientes trabalham em empresas que as coloquem em setores exclusivos, portanto segregativos, com ou sem modificações, de preferência afastadas do contato com o público. (AMARAL, 1993, p. 4-5).

De acordo com as práticas integradoras, a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho consistiu em as empresas aceitarem somente aquelas pessoas consideradas aptas ou capazes de exercerem funções, enfrentando e/ou concordando com as barreiras arquitetônicas e atitudinais no ambiente de trabalho. (BAHIA, 2006, p.22).

Na década de 90, surge o paradigma da inclusão que inspira a sociedade nas modificações estruturais, as quais ela precisa efetuar nos seus sistemas sociais gerais, a fim de que qualquer pessoa possa exercer seus direitos e deveres dentro da comunidade, que deve se preparar para contemplar toda diversidade humana.

Logo, basear-se nas práticas inclusivas de inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho representa contratar pessoas com qualquer tipo de deficiência, desde que profissionalmente qualificadas. Significa que os locais de trabalho devem eliminar, ou pelo menos reduzir as barreiras existentes na empresa contratante. (BAHIA, 2006, p. 22).

Segundo Araújo e Schmidt (2006), na fase da inclusão é preciso que empregadores, instituições formadoras e as pessoas com necessidades especiais enfrentem os desafios da qualificação profissional e os obstáculos da competitividade.

Para isso, é preciso incluir determinadas mudanças, concessões, adaptações, e esse processo vai depender da conduta do Estado, dos empregadores, das instituições e da equipe de trabalho.

2.2 Mercado de trabalho: Organização e a Pessoa com Deficiência

A Lei (nº 8213/91) de Cotas para pessoas com deficiência que exige das empresas a contratação desses indivíduos, existe há mais de 20 anos, mas o mercado ainda não se adaptou totalmente para atendê-la como deveria. Seja por falta de informação e inadequação da estrutura física da empresa, transporte e comunicação, as PCD enfrentam dificuldades no ambiente de trabalho.

Contratar uma pessoa com deficiência apenas para cumprir a Lei, sem remover barreiras que facilitem o acesso dessa pessoa, contribui para aumentar o preconceito de que ela não possui competência laboral (TANAKA; MANZINI, 2005, p. 18).

Os deficientes físicos são os que mais sofrem com a falta de infraestrutura das organizações; faltam rampas, banheiros com barras e assento adequado, portas mais largas e até elevadores, e em alguns casos, tornando o acesso de um cadeirante, por exemplo, quase impossível.

Segundo Goldschmidt (2006), a empresa, ao incluir pessoas portadoras de deficiência ao seu quadro de funcionários, deve assegurar as condições de interação com os seus demais funcionários, clientes e com aqueles com quem deve manter relacionamento. Não cabe apenas à empresa contratar pessoas com deficiência, mas sim oferecer possibilidades para que elas possam se desenvolver dentro da organização.

Pessoas com mobilidade reduzida geralmente se locomovem com ajuda de alguns equipamentos, como bengalas, muletas, andadores, cadeiras de rodas; portanto, para se incluir essas pessoas no ambiente de trabalho, é necessário levar em consideração o espaço de circulação, juntamente com os equipamentos que as acompanham.

As ações de adequação das condições e práticas de trabalho são elementos cuja presença ou ausência modificam a relação de forças entre pessoas com e sem deficiência nas organizações. Contemplam tanto modificações no espaço concreto de trabalho quanto implementações de práticas específicas que visam dar condições de igualdade no trabalho às pessoas com deficiência (CARVALHO-FREITAS, 2007, p. 52).

Para que um ambiente seja adaptado corretamente, não basta apenas colocar à disposição os equipamentos necessários ou, no caso dos cadeirantes, deixar apenas o espaço necessário de passagem. Existem padrões e normas a serem seguidas, estabelecidas por órgãos competentes e que devem ser consultados pela empresa para a adaptação do ambiente, como, por exemplo, a Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT), que dispõe a NBR 9050:2004 relativa à acessibilidade.

A acessibilidade exerce papel fundamental na inclusão do deficiente físico no mercado de trabalho e não se restringe apenas a barreiras físicas, existem também barreiras comportamentais que estão interligadas ao preconceito e à discriminação.

A empresa deve conscientizar todos os seus colaboradores, mediante treinamentos e execução de ações para eliminar barreiras atitudinais, promovendo a acessibilidade em todos os sentidos.

Para Gil (2002), o processo de inclusão da PCD no ambiente corporativo requer participação coletiva e, muitas vezes, a empresa necessita do suporte de profissionais especializados com o intuito de facilitar a inclusão do funcionário portador de deficiência à empresa; auxiliar na adaptação ao novo ambiente e às atividades referentes à função exercida, além de estimular o respeito à diversidade; treinamentos e palestras de sensibilização são realizados com sucesso nas empresas, incentivando a dissolução das barreiras e da intolerância diante das disparidades.

Dessa forma, a empresa que respeitar os requisitos da acessibilidade estará garantindo um ambiente corporativo inclusivo, proporcionando autonomia, conforto e segurança para os profissionais com deficiência física.

2.3 Acessibilidade no local de trabalho.

Em 1985, foi criada a primeira norma técnica brasileira relativa à acessibilidade. “Acessibilidade a edificações, mobiliários, espaços e equipamentos urbanos à pessoa portadora de deficiência”. Em 1994, essa norma passou por uma primeira revisão, e em 2004,

pela última, a qual vale até hoje para regulamentar todos os aspectos de acessibilidade no Brasil.

A Norma Brasileira – ABNT NBR 9050:2004, estabelece critérios e parâmetros técnicos a serem observados quando do projeto, construção, instalação e adaptação de edificações, mobiliário, espaços e equipamentos urbanos às condições de acessibilidade.

Esta Norma visa proporcionar à maior quantidade possível de pessoas, independentemente de idade, estatura ou limitação de mobilidade ou percepção, a utilização de maneira autônoma e segura do ambiente, edificações, mobiliário, equipamentos urbanos e elementos.

Para os efeitos dessa Norma, aplica-se a seguinte definição:

3.1 acessibilidade: possibilidade e condição de alcance, percepção e entendimento para a utilização com segurança e autonomia de edificações, de espaço, de mobiliário, de equipamento urbano e elementos.

Segundo o Decreto n. 5.296/04, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, para os fins de acessibilidade, considera-se:

I - acessibilidade: condição para utilização, com segurança e autonomia, total ou assistida, dos espaços, mobiliários e equipamentos urbanos, das edificações, dos serviços de transporte e dos dispositivos, sistemas e meios de comunicação e informação, por pessoa portadora de deficiência ou com mobilidade reduzida..(Decreto nº 5.296/04, art. 8º, I).

Cabe lembrar que o conceito de acessibilidade adotado no Decreto 5.296/04, obedece aos princípios da inclusão, sendo este o mais recente dos paradigmas que norteiam a forma como as pessoas com deficiência são vistas e tratadas pela sociedade. (BAHIA, 2006, p.58).

É fato que as condições de acessibilidade oferecidas no local de trabalho tanto podem minimizar e neutralizar a limitação causada por uma deficiência, como podem reforçar essa limitação, tornando-a uma barreira, que impede a locomoção da pessoa com deficiência física dentro da organização.



Figura 1- Acessibilidade
 Fonte: Grzybowski, 2012.

Segundo Sasaki (1997), a acessibilidade pode ser percebida através das seguintes dimensões, descritas abaixo:

- Acessibilidade Arquitetônica: ausência de barreiras ambientais físicas, no interior e no entorno dos escritórios e fábricas e nos meios de transporte coletivo utilizados pelas empresas para seus funcionários.
- Acessibilidade Metodológica: livre de barreiras nos métodos e técnicas de trabalho (treinamento e desenvolvimento de recursos humanos, execução de tarefas, ergonomia, novo conceito de fluxograma, emponderamento etc.).
- Acessibilidade Instrumental: sem barreiras nos instrumentos e utensílios de trabalho (ferramentas, máquinas, equipamentos, lápis, caneta, teclado de computador etc.).
- Acessibilidade Atitudinal: sem preconceitos, estigmas, estereótipos e discriminações, como resultado de programas e práticas de sensibilização e de conscientização dos trabalhadores em geral e da convivência na diversidade humana nos locais de trabalho.

Alcançar condições de acessibilidade significa conseguir a equiparação de oportunidades em todas as esferas, considerando uma infraestrutura que atenda a todos, um ambiente sem discriminação e favoritismo, e uma cultura organizacional onde capital humano é valorizado independente de suas particularidades. Isso significa que essas condições estão relacionadas ao ambiente e não às características da pessoa.

A organização ao garantir a acessibilidade, possibilita a equidade de oportunidades, sendo esta uma condição essencial para que a inclusão social aconteça de fato.

De acordo com Sasaki (2004, p. 16), o paradigma da inclusão social consiste em tornarmos toda sociedade um lugar viável para a convivência entre pessoas de todos os tipos e condições na realização de seus direitos, necessidades e potencialidades.

Ou seja, para que o deficiente físico possa desenvolver suas habilidades e realizar suas funções no ambiente laboral, a organização deve incorporar os requisitos de acessibilidade em todo espaço organizacional, garantindo que a pessoa com deficiência física possa frequentar o mesmo espaço que os demais colaboradores, com dignidade e tranquilidade.

2.3.1 GARANTINDO INFRAESTRUTURA PARA TODOS: DESENHO UNIVERSAL

A expressão Universal Design (Desenho Universal) foi usada pela primeira vez nos Estados Unidos, em 1985, pelo arquiteto Ron Mace, que influenciou a mudança de paradigma no desenvolvimento de projetos urbanos, de arquitetura e design, inclusive de produtos. O Desenho Universal aplicado a um projeto consiste na criação de ambientes e produtos que possam ser utilizados, na sua máxima extensão possível, por todas as pessoas.

Segundo Cambiaghi (2007, p. 48), o conceito de Desenho Universal surgiu em decorrência de reivindicações de dois segmentos sociais. O primeiro, composto por pessoas com deficiência que não sentiam suas necessidades contempladas nos espaços projetados e construídos. O segundo, formado por arquitetos, engenheiros, urbanistas e designers que desejavam maior democratização do uso dos espaços e tinham uma visão mais abrangente da atividade projetual.

A concepção do grupo de profissionais tinha como objetivo principal a oferta de ambientes que pudessem ser utilizados por todos, sem depender, por exemplo, da necessidade de adaptação ou elaboração de projeto especializado para pessoas com deficiência, favorecendo, assim, a biodiversidade humana e proporcionando uma melhor ergonomia para todos.

O Decreto n. 5.296/04 define, em seu artigo 8º e inciso IX, o Desenho Universal como:

[...] concepção de espaços, artefatos e produtos que visam atender simultaneamente todas as pessoas, com diferentes características antropométricas e sensoriais, de forma autônoma, segura e confortável, constituindo-se nos elementos ou soluções que compõem a acessibilidade. (BRASIL, 2004).

Quanto à implementação dessa definição, o artigo 10º determina que:

[...] a concepção e a implantação dos projetos arquitetônicos e urbanísticos devem atender aos princípios do desenho universal, tendo como referências básicas as normas técnicas de acessibilidade da ABNT, a legislação específica e as regras contidas no Decreto [...]. (BRASIL, 2004).

Isso significa dizer que os projetos (Segundo Decreto n. 5.296/04) de edificações e espaços públicos devem seguir os princípios do Desenho Universal, com apoio das referências da NBR 9050, da ABNT. (ASSOCIAÇÃO, 2004).

De acordo com Sasaki (2004, p. 34), são pressupostos do conceito de Desenho Universal:

- a) Uso equiparável (Igualitário) – São espaços, objetos e produtos que podem ser utilizados por pessoas com diferentes capacidades, tornando os ambientes iguais para todos.
- b) Uso flexível (Adaptável) – Desenho de produtos ou espaços que atendem pessoas com diferentes habilidades e diversas preferências, sendo adaptáveis para qualquer uso.
- c) Uso simples e intuitivo (Óbvio) – De fácil entendimento para que uma pessoa possa compreender, independentemente de sua experiência, conhecimento, habilidades de linguagem, ou nível de concentração.
- d) Informação de fácil percepção (Conhecido) – Quando a informação necessária é transmitida de forma a atender as necessidades do receptor, seja ela uma pessoa estrangeira, com dificuldade de visão ou audição.
- e) Tolerante ao erro (Seguro) – Previsto para minimizar os riscos e possíveis consequências de ações acidentais ou não intencionais.
- f) Baixo esforço físico (Sem esforço) – Para ser usado eficientemente, com conforto e com mínimo de fadiga.
- g) Dimensão e espaço para aproximação e uso (Abrangente) – Estabelece dimensões e espaços apropriados para o acesso, o alcance, a manipulação e o uso, independente do tamanho do corpo, da postura ou mobilidade do usuário (pessoas com cadeira de rodas, bengala, etc).

No Brasil, o debate sobre a questão iniciou-se de forma tímida em 1980, com o objetivo de conscientizar profissionais da área de construção.

O ano de 1981 foi declarado pela ONU, como Ano Internacional das Pessoas Portadoras de Deficiência (AIPPD). Com isso, o tema ganhou repercussão no país, fortalecendo o que na época denominava-se Eliminação de Barreiras Arquitetônicas às Pessoas Portadoras de Deficiência. (CARLETTO e CAMBIAGHI 2008, p. 63).

Em razão da conjuntura internacional, a partir daquele ano foram promulgadas algumas leis no Brasil para regulamentar o acesso a todos e garantir que a parcela da população com deficiência ou mobilidade reduzida tivesse as mesmas garantias que os demais cidadãos.

Em 1985, a ABNT criou a primeira norma técnica relativa à acessibilidade, hoje denominada, após duas revisões, NBR 9050 – Acessibilidade a edificações, mobiliário, espaços e equipamentos urbanos. A última revisão ocorreu em 2004 e vigora até hoje para regulamentar os parâmetros técnicos de acessibilidade no país.

Para Bahia (2003, p. 13), a utilização do Desenho Universal como ferramenta, para garantir acessibilidade e infraestrutura às pessoas com deficiência física nas organizações, é peça-chave para o processo de inclusão no ambiente laboral.

Assim, a empresa que se baseia no Desenho Universal para construção de sua estrutura, está pronta para receber todo e qualquer trabalhador, sem restrições e adaptações. A eliminação de barreiras físicas garante que todas as pessoas possam ir e vir com segurança, autonomia e conforto.

Os conceitos inerentes ao Desenho Universal possibilitarão a plena utilização dos espaços e ambientes de uso coletivo por todos dentro da organização.

2.4 Medidas que fazem a diferença no processo de inclusão de Pessoas com Deficiência Física nas organizações.

A prática da Inclusão de PCD nas organizações contempla princípios como: a aceitação das diferenças individuais, a valorização do ser humano, a convivência dentro da diversidade humana e a aprendizagem através da cooperação.

A ideia de inclusão se fundamenta no princípio do reconhecimento da diversidade na vida em sociedade, como algo natural, de forma que todas as pessoas tenham acesso às oportunidades, independente de terem particularidades diferentes. (ARAÚJO; SHMIDT, 2006).

A empresa realmente inclusiva, através de adaptações nos ambientes físicos, nos procedimentos técnicos e na sensibilização dos colaboradores, prepara o ambiente organizacional para oferecer infraestrutura em todos os sentidos, para que a pessoa com deficiência física possa exercer seu trabalho com dignidade e tenha condições de desenvolvimento profissional.

Uma empresa inclusiva é, então, aquela que acredita no valor da diversidade humana, contempla as diferenças individuais, efetua mudanças fundamentais nas práticas administrativas, implementa adaptações no ambiente físico, adapta procedimentos e instrumentos de trabalho, treina todos os recursos humanos na questão da inclusão.(SASSAKI, 1997,p.65).

Dessa forma, pode-se observar que a contratação de pessoas com deficiência física pelas organizações requer um planejamento estruturado, no sentido de descrever os cargos disponibilizados e avaliar a estrutura física, com objetivo de identificar a necessidade de adaptações que garantam segurança e acessibilidade, além da conscientização da equipe e dos gestores, visando eliminar o preconceito oriundo da falta de informação, exigindo ainda a garantia da qualidade de vida e da segurança no trabalho.

Para Aranha (2003, p. 19), o passo inicial para contratação de profissionais que possuam alguma deficiência é a identificação e análise das funções ocupacionais existentes, bem como os requisitos necessários para desempenho nas atividades laborativas.

Com base nesse autor, a especificação dos esforços impostos ao ocupante do cargo visa assegurar que o colaborador execute uma função que esteja de acordo com as suas particularidades, uma vez devidamente integrado ao cargo, seu desempenho e rendimento serão melhores.

Portanto, sugere que, no processo de definição dos requisitos dos cargos em aberto na empresa, seja considerada a possibilidade de adaptá-los às particularidades que a pessoa com deficiência possa ter para desempenhá-las. (BAHIA, 2006, p. 48).

Segundo Berthou (2009), a limitação ou a incapacidade causada pela deficiência exige que sejam desenvolvidos ou adaptados recursos para minimizar sua deficiência e desenvolver seu potencial sem o classificar ou estigmatizar.

Garantir condições de acessibilidade no local de trabalho é uma etapa muito importante desse planejamento, a aplicação do conceito de Desenho Universal pode auxiliar a organização na construção de ambientes acessíveis, que contemplem toda a diversidade humana, sem distinção entre pessoas com ou sem deficiência.

O projeto universal é o processo de criar os produtos que são acessíveis para todas as pessoas, independente de suas características pessoais, idade, ou habilidades. Os produtos universais acomodam uma escala larga de preferências e de habilidades individuais ou sensoriais dos usuários. A meta é que qualquer ambiente ou produto poderá ser alcançado, manipulado e usado, independentemente do tamanho do corpo do indivíduo, sua postura ou sua mobilidade. (CAMBIAGHI, 2007, p. 32).

Respeitar os padrões estabelecidos pela NBR 9050:2004, que dispõe critérios e parâmetros técnicos para garantir condições de acessibilidade a edificações, mobiliários, espaços e equipamentos urbanos à pessoa portadora de deficiência, pode nortear o processo de estruturação do ambiente laboral.

São exemplos das disposições da NBR 9050/2004: a vaga reservada com o símbolo internacional de acessibilidade na entrada das empresas; as rampas de acesso com até 8% de inclinação; largura das portas e áreas de circulação adequadas para cadeiras de rodas; tipos de piso; adequação de mobiliários, sanitários, vestiários e bebedouros, dentre outros. (ASSOCIAÇÃO, 2004).

Assim, encontram-se normatizados, desde a entrada nas empresas, até o detalhamento de como deve ser o ambiente de trabalho para acolher todos os trabalhadores com deficiência ou não.

Uma etapa essencial do processo de inclusão é a conscientização e a sensibilização da equipe. Disponibilizar informação a respeito das particularidades e limitações das pessoas com deficiência física, assim como de qualquer outro indivíduo, pode quebrar barreiras como as constituídas pelo preconceito, os estereótipos e os estigmas que geram atitudes discriminatórias.

Sensibilizar seu quadro funcional no sentido de eliminar preconceitos e estereótipos e outras atitudes que atentam contra o direito das pessoas a serem iguais. Permitindo, dessa forma, o respeito e a convivência com as pessoas com deficiência (Art. III, item 2, alínea “c”, da Convenção Interamericana para a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas com Deficiência).

Para Sasaki (2013), a quebra de preconceitos ocorre de três formas didaticamente distintas, porém simultâneas na prática: conscientização, sensibilização e convivência. Sendo que a conscientização utiliza conhecimentos e informações objetivas; a sensibilização utiliza depoimentos e histórias de vidas, e a convivência é o processo dinâmico experimentado pelas pessoas sem deficiência junto a pessoas com deficiência, em situações reais no lar, na comunidade e no trabalho.

Nessas condições, o preconceito é considerado uma barreira atitudinal, muitas vezes gerado pela falta de informação e instituído pelos paradigmas impostos pela sociedade em geral.

No processo de sensibilização da equipe, desfazer a resistência diante do novo e propor uma mudança de mentalidade é um desafio para Área de Recursos Humanos, responsável por difundir novos valores à cultura organizacional.

As práticas relacionadas ao setor de Recursos Humanos indicam que há preocupação e conscientização em promover a interação de deficientes; a dificuldade maior é a falta de informação sobre como lidar com o indivíduo de forma natural diante da diferença óbvia (fator que poderia ser resolvido, mesmo que parcialmente, através de palestras de sensibilização e distribuição de folhetos informativos sobre a inclusão de pessoas com deficiência). (TORRES, 2007, p. 19).

Assim, a empresa que contrata um profissional com deficiência deve ter compromisso com equidade salarial e oferecer as mesmas oportunidades de formação, qualificação, promoção, de ocupar postos mais estratégicos e ter as mesmas premiações e reconhecimento que qualquer outro profissional, através de regulamentos internos que assegurem a igualdade de direitos entre todos os funcionários. (CARVALHO-FREITAS, 2009, p. 43).

Com base nesse autor, a regulamentação da política salarial e de plano de carreira deve contemplar a todos, sem exceções; afinal em uma perspectiva inclusiva todos os colaboradores têm os mesmos direitos.

Promover a inclusão profissional de pessoas com deficiência física no ambiente organizacional é sem dúvida um desafio; desmistificar conceitos preconcebidos sobre o assunto e valorizar a diversidade, adotando práticas inclusivas, são elementos que podem transformar um cenário de incertezas em oportunidades de crescimento organizacional.

Segundo o Instituto Ethos, o compromisso das empresas em promover a diversidade, respeitar as diferenças individuais e trabalhar no sentido de reduzir as desigualdades sociais, deve ser compreendido por todos os empresários, inclusive aqueles que não se sentem responsáveis pelo processo de inclusão social das PCD. (ETHOS, 2002).

Em suma, para que a inclusão ocorra de modo efetivo é imprescindível oferecer infraestrutura em todos os sentidos; não basta adequar à estrutura física local; é preciso ocorrer uma mudança mental e comportamental baseada nos princípios de valorização do ser humano, visto que cada indivíduo é dotado de características próprias, particularidades, sentimentos e expectativas.

2.4.1 ASPECTOS LEGAIS PARA CONTRATAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

No Brasil, a Lei Federal nº 8.213, de 25 de julho de 1991, conhecida também como “Lei de Cotas”, estabelece em seu artigo 93 a reserva de vagas de emprego para pessoas com deficiência (habilitadas) ou acidentados de trabalho beneficiários da Previdência Social (reabilitados), ou seja, as empresas que detêm cem ou mais funcionários são obrigadas a preencher de 2% a 5% de seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência habilitadas.

A dispensa de trabalhador reabilitado ou com deficiência habilitado só pode ocorrer após a contratação de substituto em situação semelhante.

Transcreve o dispositivo:

“Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção: I - até 200 empregados...2%; II- de 201 a 500...3%; III- de 501 a 1.000...4%; IV - de 1.001 em diante...5%.”(Art. 93, Lei nº 8.213/1991).

Referente à dispensa de trabalhador reabilitado ou com deficiência habilitado, transcreve o Inciso:

§1º A dispensa de trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias, e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante. (Art. 93, §1º, Lei nº 8.213/1991).

Essa regra deve ser observada enquanto a empresa não atingiu o percentual mínimo legal; fora desse requisito, valem as regras gerais que disciplinam a rescisão do contrato de trabalho. Ou seja, outro trabalhador com deficiência deverá ser contratado, não sendo, necessariamente, trabalhador com a mesma deficiência do substituído; a substituição também pode ser em outra função, já que o objetivo é a contratação de outra pessoa com deficiência.

O Decreto Federal nº 3.298/99, que dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, em seu Art.36, define pessoa portadora de deficiência habilitada:

“Aquele que concluiu Curso de Educação Profissional de nível básico, técnico ou tecnológico, ou Curso Superior, com certificação ou diplomação expedida por instituição pública ou privada, legalmente credenciada pelo Ministério da Educação ou órgão equivalente, ou aquela com certificado de conclusão de processo de habilitação ou reabilitação profissional fornecido pelo INSS. Considera-se, também, pessoa portadora

de deficiência habilitada, aquela que, não tendo se submetido a processo de habilitação ou reabilitação, esteja capacitada para o exercício da função (art. 36, §§ 2º e 3º, do Decreto nº 3.298/99).”

Define ainda em seu Art. 31, pessoa com deficiência reabilitada:

Entende-se por reabilitada a pessoa que passou por processo orientado a possibilitar que adquira a partir da identificação de suas potencialidades laborativas, o nível suficiente de desenvolvimento profissional para reingresso no mercado de trabalho e participação na vida comunitária (Decreto nº 3.298/99, art. 31).

A reabilitação torna a pessoa novamente capaz de desempenhar suas funções ou outras diferentes das que exercia, se estas forem adequadas e compatíveis com a sua limitação.

De acordo com Ministério do Trabalho e Emprego, o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), deverá promover a reabilitação e habilitação profissional e social ao trabalhador beneficiário incapacitado parcial ou totalmente para o trabalho, e às pessoas com deficiência, como também os meios para a (re)educação e (re)adaptação profissional e social, indicados para participarem do mercado de trabalho e do contexto em que vivem.

Art. 30. A pessoa portadora de deficiência, beneficiária ou não do Regime Geral de Previdência Social, tem direito às prestações de habilitação e reabilitação profissional para capacitar-se a obter trabalho, conservá-lo e progredir profissionalmente. (Art. 30, Decreto nº 3.298/1999).

Habilitação é a preparação do inapto para exercer atividades, em decorrência da incapacidade física adquirida ou deficiência hereditária. A reabilitação é a busca pela aptidão perdida por motivo de enfermidade ou acidente.

Concluído o processo de habilitação ou reabilitação social e profissional, a Previdência Social emitirá certificado individual, indicando as atividades que poderão ser exercidas pelo beneficiário, nada impedindo que este exerça outra atividade para a qual se capacitar. (Art.92, Lei nº 8.213/1991).

São modalidades de inserção laboral das pessoas com deficiência, nos termos do artigo 35 do Decreto Federal nº 3.298/99:

I - colocação competitiva: processo de contratação regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que independe da adoção de procedimentos especiais para sua concretização, não sendo excluída a possibilidade de utilização de apoios especiais. (art. 35, I, Decreto nº 3.298/99).

II - colocação seletiva: processo de contratação regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que depende da adoção de procedimentos e apoios especiais para a sua concretização. (art. 35, II, do Decreto nº 3.298/99).

III - promoção do trabalho por conta própria: processo de fomento da ação de uma ou mais pessoas, mediante trabalho autônomo, cooperativado ou em regime de economia familiar, com vista à emancipação econômica e pessoal. (art. 35, III, do Decreto nº 3.298/99).

Segundo Rebelo (2008, p. 44), a Lei nº 8.213 de 24 de Julho de 1991, conhecida como a Lei de Cotas, regulamentada pelo Decreto n. 3.298/99, foi um marco significativo para a inclusão da pessoa com deficiência nos ambientes de trabalho, buscando garantir a igualdade de oportunidades na sociedade por reconhecimento dos direitos, sem privilégios ou paternalismo, respeitando-se as suas peculiaridades.

Para se enquadrar nas cotas de contratação de pessoas com deficiência, a legislação específica aponta como serão comprovadas as deficiências. Compete ao MTE, estabelecer a sistemática de fiscalização, a avaliação e o controle das empresas, assim como instituir os procedimentos e formulários necessários à contratação.

De acordo com Schwarz e Habers (2009), uma das determinações é a necessidade do laudo médico, que pode ser emitido por médico do trabalho da empresa ou outro, que ateste a deficiência de acordo com as definições do Decreto nº 3.298/99 (artigos 3º e 4º) e com as alterações dadas pelo Decreto nº 5.296/2004. O laudo deverá especificar o tipo de deficiência, com o código correspondente da Classificação Internacional de Doenças (CID), e ter autorização expressa do empregado para tornar pública a condição deste. E ainda pelo Certificado de Reabilitação Profissional emitido pelo Instituto Nacional do Seguro Social.

O laudo precisa fornecer, além do código da CID, detalhes sobre as limitações funcionais da pessoa na prática, ou seja, a deficiência e sua seqüela. A avaliação deverá ser feita por um especialista, e os laudos devem ser recentes, emitidos a menos de um ano. (SCHWARZ; HABERS, 2009).

A Delegacia Regional do Trabalho (DRT) exige alguns documentos para comprovação das contratações e do cumprimento à Lei de Cotas.

A organização deve apresentar ao Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) as seguintes documentações:

- Ficha de registro do empregado: aponta o vínculo empregatício. Se a empresa possuir mais de um estabelecimento, o registro poderá ser feito em qualquer um deles;
- Atestado de saúde ocupacional: atesta a aptidão do trabalhador para a função que está sendo contratado;

- Laudo que caracterize a deficiência: deve ser emitido por um médico ou especialista;
- Certificado de reabilitação profissional: ratifica o processo de reabilitação profissional desenvolvido ou homologado pela Previdência Social;
- Documento de anuência do trabalhador com deficiência ou reabilitado: o trabalhador contratado deve exprimir seu consentimento com relação a se tornar pública a sua condição;
- Documentos solicitados pelo Auditor Fiscal do Trabalho. (FEBRABAN, 2006).

A fiscalização do cumprimento da Lei de Cotas é realizada pelo MTE, por meio dos Auditores Fiscais do Trabalho (AFT); a organização que descumprir a legislação estará sujeita à multa.

O Ministério do Trabalho e Emprego, por meio dos Auditores Fiscais do Trabalho, deve penalizar a empresa ou instituição, se houver o descumprimento dos preceitos legais e/ou regulamentares referentes ao cumprimento da obrigatoriedade das corporações, em preencher parte de seus cargos com beneficiários reabilitados ou com pessoas com deficiência. (FEBRABAN, 2006, p. 41).

A multa pelo descumprimento da Lei de Cotas é prevista no art. 41-A da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, calculada na seguinte proporção, conforme estabelece a Portaria MF nº 19, de 10 de janeiro de 2014, que dispõe sobre reajuste dos benefícios pagos pelo INSS e dos demais valores constantes do Regulamento da Previdência Social (RPS).

IV - o valor da multa pela infração a qualquer dispositivo do RPS, para a qual não haja penalidade expressamente cominada no art. 283 do RPS, varia, conforme a gravidade da infração, de R\$ 1.812,87 (um mil, oitocentos e doze reais e oitenta e sete centavos) a R\$ 181.284,63 (cento e oitenta e um mil e duzentos e oitenta e quatro reais e sessenta e três centavos). (Art. 41-A, Lei nº 8.213/1991).

Referente ao Contrato de Trabalho, não há nenhuma regra específica; aplicam-se as regras gerais da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Podendo a pessoa com deficiência ter horário de trabalho flexível e reduzido, com proporcionalidade de salário, quando tais procedimentos forem necessários em razão do grau da deficiência. Para atender, por exemplo, a necessidades especiais, como locomoção, tratamento médico, entre outros.

§ 2º Consideram-se procedimentos especiais os meios utilizados para a contratação de pessoa que, devido ao seu grau de deficiência, transitória ou permanente, exija condições especiais, tais como jornada variável, horário flexível, proporcionalidade de salário, ambiente de trabalho adequado às suas especificidades, entre outros. (art. 35, § 2º, do Decreto nº 3.298/99).

Diante do exposto sobre a legislação brasileira pertinente às pessoas com deficiência, no que diz respeito ao direito de atuar no mercado de trabalho, fica claro que a existência de tais instrumentos legais não é suficiente para que a inclusão social e profissional de pessoas com deficiência ocorra de forma efetiva.

O conjunto de leis vigentes no Brasil garante, tão somente, a “obrigatoriedade” da inclusão, deixando de prover, por exemplo, a implementação de condições para que a inclusão seja efetivamente realizada. (BAHIA, 2006, p. 41).

Com base nessa autora, para que a legislação seja cumprida de forma consciente, faz-se necessário haver, por parte de todos os interessados: governo, empresas e pessoas com deficiência, uma nova postura, baseada na valorização das diferenças individuais, respeitando os limites de cada ser humano, disseminando então a verdadeira cultura da inclusão.

3 MÉTODO

A base para a pesquisa deste projeto foram referências bibliográficas. Segundo Gil (2002), a pesquisa bibliográfica é um estudo organizado sistematicamente com base em materiais publicados, sendo exigida a busca por informações, e a seleção de documentos que se relacionam com objetivo da pesquisa. Dentre os materiais que podem ser fontes de informação e conhecimento, os mais utilizados são livros, revistas, jornais, artigos e demais materiais publicados.

Foi um estudo de caso, pois analisou-se o problema da falta de infraestrutura nas organizações para a contratação de pessoas com deficiência física.

Dessa forma, foram realizadas pesquisas bibliográficas a respeito do assunto nos principais autores da literatura nacional sobre o tema abordado, tendo como ferramentas de pesquisa: livros, artigos, sites de internet, para assim elaborar a interpretação do assunto de forma a considerar a viabilidade da proposta das medidas cabíveis a serem tomadas para que a contratação de pessoas com deficiência não ocorra explicitamente pela imposição da lei e sim através de uma concepção inclusiva dos empregadores.

A presente pesquisa se classifica quanto à natureza como pesquisa pura, pois segundo Gil (2002), tem como foco a aquisição do conhecimento de forma teórica.

Quanto à abordagem, foi qualitativa, porque trata de questões subjetivas.

Quanto aos objetivos, a pesquisa foi exploratória, com procedimentos técnicos de pesquisa bibliográfica.

4 RESULTADO

O resultado da pesquisa aponta medidas para que a inclusão de pessoas com deficiência nas organizações aconteça de forma consciente e responsável, contemplando toda infraestrutura necessária para que profissionais com deficiência física tenham condições de desempenhar suas funções como qualquer outro trabalhador.

A contratação de pessoas com deficiência física pelas organizações requer um planejamento estruturado, no sentido de proporcionar alicerce que garanta segurança e acessibilidade, além de investimento na conscientização e sensibilização da equipe e dos gestores, a fim de eliminar o preconceito e a discriminação.

Para Sasaki (2003), uma empresa inclusiva acredita no valor da diversidade humana, efetua mudanças fundamentais nas práticas administrativas, implementa adaptações no ambiente físico, adapta procedimentos e instrumentos de trabalho e ainda treina todos os recursos humanos na questão da inclusão.

Nossos objetivos foram alcançados, pois realizamos uma ampla pesquisa bibliográfica, citando opiniões de diversos autores, bem como algumas publicações, as quais descrevem as dificuldades enfrentadas pelas pessoas com deficiência física no mercado de trabalho e ainda quais as medidas a serem tomadas para que a contratação desses profissionais aconteça de forma efetiva e responsável.

5 DISCUSSÃO

Este trabalho aborda a questão da falta de infraestrutura nas organizações para contratação de pessoas com deficiência, a partir do enfoque da contratação por imposição da Lei de Cotas, resultando na inclusão de forma inadequada e despreparada.

Inúmeros são os obstáculos enfrentados por essa população no local de trabalho, como barreiras arquitetônicas existentes no ambiente físico e barreiras atitudinais impostas pelo preconceito e falta de informação a qual dificulta a convivência e o trabalho em equipe.

Segundo Tanaka e Manzini (2005), contratar uma pessoa com deficiência apenas para cumprir a Lei, sem remover barreiras que facilitem o acesso dessa pessoa, contribui para aumentar o preconceito de que ela não possui competência laboral.

Dessa forma, pode-se observar que a contratação realizada apenas pela imposição da legislação resulta na falta de infraestrutura para que as pessoas com deficiência possam desempenhar suas funções, fazendo valer a falsa concepção de que não são capazes de exercer seu direito ao trabalho.

Para Diniz (2009, p.379), a pessoa com deficiência é constantemente vitimada pela intolerância diante da diversidade e pelo preconceito, resultados da ignorância e da falta de informação; conviver com as disparidades é condição da vida em sociedade e deve vir alicerçada em bom senso e respeito, considerando as particularidades de cada indivíduo independente de suas limitações.

De acordo com Berthou (2009), entender e respeitar as particularidades da pessoa com deficiência proporciona à equipe de trabalho uma forma de compartilhar experiências que enriquecem as relações humanas, agregam valor e desenvolvem o potencial individual.

Diante desse cenário, a empresa socialmente responsável planeja o processo de contratação de pessoas com deficiência, buscando medidas que priorizam a valorização do ser humano, respeitando seus direitos e sua dignidade.

Para Sasaki (2003), uma empresa inclusiva é aquela que acredita no valor da diversidade humana, contempla as diferenças individuais e contribui para a construção de uma sociedade para todos.

Partindo do princípio da responsabilidade social, a inclusão de pessoas com deficiência deve ser vista como um horizonte repleto de possibilidades, onde o desafio de conviver com as diferenças promove a diversidade de experiências, o resgate de valores éticos, a valorização da força de trabalho e a igualdade de direitos e deveres.

6 CONCLUSÃO

A contratação de pessoas com deficiência física pelas organizações deve acontecer de modo planejado e estruturado, através de transformações nos ambientes físicos, nos procedimentos técnicos e na sensibilização dos colaboradores, preparando o ambiente organizacional para oferecer infraestrutura em todos os sentidos.

A acessibilidade no local de trabalho e a aplicação do conceito de Desenho Universal auxiliam a organização na construção de ambientes acessíveis, que contemplam toda a diversidade humana, sem distinção entre pessoas com ou sem deficiência.

A conscientização e a sensibilização da equipe através da desmistificação de mitos, disponibilizando informações a respeito das particularidades, limitações e potencialidades das pessoas com deficiência física, assim como de qualquer outro indivíduo, quebram barreiras como as constituídas pelo preconceito, os estereótipos e os estigmas que geram atitudes discriminatórias.

Para que a inclusão ocorra de modo efetivo, é imprescindível que as organizações ofereçam infraestrutura em todos os sentidos, não basta adequar à estrutura física local, é preciso ocorrer uma mudança mental e comportamental baseada nos princípios de valorização do ser humano, visto que cada indivíduo é dotado de características próprias, particularidades, sentimentos e expectativas.

É necessário destacar que, enquanto as organizações não se conscientizarem de sua responsabilidade social, a questão da inclusão das pessoas com deficiência continuará sendo objeto de demandas judiciais.

Ressalvo, ainda, que diante da Lei de Deus e aos olhos do Pai, somos todos iguais.

REFERÊNCIAS

AMARAL, L. A. **Falando sobre o Trabalho da Pessoa Portadora de Deficiência. In: A Questão do Trabalho e a Pessoa Portadora de Deficiência.** São Paulo: REINTEGRA, 1993. 22 p. apost.

ARAUJO, J. P.; SCHMIDT, A. **A Inclusão de Pessoas com Necessidades Especiais no Trabalho: A Visão de Empresas e de Instituições Educacionais Especiais na Cidade de Curitiba.** Revista Brasileira de Educação Especial, Marília: v. 12, n. 2, 2006. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S141365382006000200007>. Acesso em: 17 jun. 2014.

ARANHA, **Maria Salete Fábio. Trabalho e Emprego: Instrumento de construção da Identidade pessoal e social.** Brasília: CORDE, 2003.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **NBR 9050: Acessibilidade a Edificações, Mobiliário, Espaços e Equipamentos Urbanos.** Rio de Janeiro, 2004.

BAHIA, Melissa Santos. **Responsabilidade Social e Diversidade nas Organizações: Contratando Pessoas com Deficiência:** Rio de Janeiro: Qualitymark, 2006.

BATISTA, C. A. M. (Org); TOMASINI, M. E. (Org); ARCHER, M. R. (Org); SASSAKI, R. (Org); BRANDAO, T. (Org). **Inclusão dá Trabalho.** Belo Horizonte: Armazem das Idéias, v.1, 2000.

BARTALOTTI, Celina Camargo. **Inclusão Social das pessoas com deficiência: utopia ou realidade?** 1. ed. São Paulo: Paulus, 2006.

BERTHOU, F. X. **Mentalidade Incluyente, Sociedade Inclusiva.** São Paulo: Memnon, 2009.

BRASIL. LEI Nº 8.213, DE 24 DE JULHO DE 1991. **Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.** Disponível em: <<http://www.normaslegais.com.br/legislacao/trabalhista/lei8213.htm>>. Acesso em: 25 mar. 2014, 11:10:13.

CAMBIAGHI, Silvana Serafino. **Desenho Universal – métodos e técnicas para arquitetos e urbanistas.** São Paulo: Senac, 2007.

CARLETTO, Ana Claudia; CAMBIAGHI, Silvana. **Desenho Universal: um conceito para todos.** (Realização Mara Gabrielli). São Paulo, 2008.

CARTILHA DE INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO. **A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.** 7. ed. Bahia, 2012.

CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de. **Inserção de Gestão de Trabalho de Pessoas com Deficiência:** Um Estudo de Caso. RAC, Curitiba, v.13, Edição Especial, art. 8, p. 121-138, jun. 2009.

CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de. (2007). **A inserção de pessoas com deficiência em empresas brasileiras.** Tese de doutorado, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, Minas Gerais, Brasil.

COLEÇÃO FEBRABAN DE INCLUSÃO SOCIAL. **A ação de Recursos Humanos e a inclusão de pessoas com deficiência.** Brasil, 2006.

Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999. **Política Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência,** Brasília, DF. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm>. Acesso em: 13 jun. 2014.

Decreto nº 3.956, de 08 de outubro de 2001. **Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência,** Brasília, DF. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2001/d3956.htm>. Acesso em: 18 jun.2014.

DINIZ, Débora. **O que é deficiência.** São Paulo: Brasiliense, 2007.

DINIZ, Débora et al. **Diversidade Corporal e Perícia Médica:** Novos Contornos da Deficiência para o Benefício da Prestação Continuada. Revista de Textos e Contextos. Porto Alegre, v.8, n.2, p. 377-390, dez. 2009.

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

FEBRABAN, Federação Brasileira de Bancos. **População com Deficiência no Brasil fatos e percepções.** 2006. Disponível em:
<http://www.febraban.org.br/Arquivo/Cartilha/Livro_Popula%E7ao_Deficiencia_Brasil.pdf>
Acesso em: 08 ago. 2014.

FONSECA, R. T. M. **O Trabalho da Pessoa com Deficiência e a Lapidação dos Direitos Humanos: O direito do trabalho, uma ação afirmativa.** São Paulo: LTr, 2006.

GIL, A.C. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GIL, M. **O Que as Empresas Podem Fazer Pela Inclusão das Pessoas com Deficiência.** São Paulo: Instituto Ethos, 2002.

GOLDSCHIMDT, A. **Os desafios da inclusão de deficientes no mercado de trabalho:** Publicado em: 25/06/2006. Disponível em: <http://www.responsabilidadesocial.com/article/article_view.php?id=432>. Acesso em: 15 jun. 2014.

GRAJEW, O. **Inclusão das pessoas com deficiência.** Disponível em: <<http://www.seid.pi.gov.br/artigo.php?id=40>>. Acesso em: 04 jun. 2014, 16:12:36.

HEINSKI, Rosângela Maria Mendonça Soares; BIGNETTI, Luiz Paulo. **A inclusão de pessoas portadoras de deficiências no mercado de trabalho.** Porto Alegre: Cladea, 2002.

Inclusão e Acessibilidade de pessoas com deficiência, mobilidade reduzida, familiares e profissionais do setor. **Revista Nacional de Reabilitação Reação.** 91. ed. São Paulo, 2004.

MENDONÇA, Rita de Cássia Tenório. **Breves comentários sobre os dispositivos legais que subsidiam a política de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.** Rede SACI, 2007.

MTE, Ministério do Trabalho e Emprego. **A inclusão da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho.** Brasília, 2014. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/fisca_trab/sumario-para-acesso-rapido.htm>. Acesso em: 10 nov. 2014.

ONU, **Convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência,** 2008. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm> Acesso em: 10 nov. 2014.

PASTORE, J. **Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência.** São Paulo: LTR, 2000.

Pessoas com deficiência e os desafios da inclusão. **Revista Nacional de Reabilitação**. São Paulo, v. 16, n. 91, p. 09-11. 2013.

RAGAZZI, Ivana Aparecida Grizzo. **Inclusão Social: A importância do trabalho da pessoa portadora de deficiência**. São Paulo: LTr, 2010.

REBELO, Paulo. **A pessoa com deficiência e o trabalho**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2008.
SANTOS, Gisele do Rocio Cordeiro Mugnol; MOLINA, Nilcemara Leal; DIAS, Vanda Fattori. **Orientações e dicas práticas para trabalhos acadêmicos**. Curitiba: Ibpe, 2007.

SASSAKI, Romeu K. **Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho**. Rio de Janeiro: Prodef, 1997.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão: Construindo uma Sociedade para todos**. 5. ed. Rio de Janeiro: WVA, 2003.

SASSAKI, R. K. **Vida independente: história, movimento, liderança, conceito, filosofia e fundamentos**. São Paulo: RNR, 2003.

SCHWARZ, Andrea & HABER, Jaques. **Cotas: como vencer os desafios da contratação de pessoas com deficiência**. São Paulo : i.Social, 2009. Disponível em:
<<http://www.isocial.com.br/livro/versao-pdf.pdf>> Acesso em: 09 nov. 2014.

SECRETARIA DE DIREITOS HUMANOS. **Avanços das Políticas Públicas para as Pessoas com Deficiência: Uma análise a partir das Conferências Nacionais**. 1. ed. Brasília, 2012. Disponível em:
<<http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/publicacoes/livro-avancos-politicas-publicas-pcd.pdf>>. Acesso em: 13 set. 2014.

SIMÕES, C. P. **Responsabilidade Social e Cidadania: Conceitos e Ferramentas**. Brasília, 2008.

SUIÇA. Convenção nº 159/83 da OIT, de 20 de junho de 1985. **Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes**, Genebra. Disponível em:
<<http://www.oitbrasil.org.br/node/505>>. Acesso em: 20 jun. 2014.

TANAKA, E. D. O.; MANZINI, J. E. **O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência?** Revista Brasileira de Educação Especial, Marília, v. 11, n. 2, p. 273-294. 2005.

TORRES, Elisabeth Fátima et al. **Nem Toda Pessoa Cega Lê em Braille, Nem Toda Pessoa Surda se Comunica em Língua de Sinais.** Educação e Pesquisa. São Paulo, v.33, n.2, p.369-386, ago. 2007.