



CENTRO UNIVERSITÁRIO FUNVIC



Angélica Cristina Silva e Souza

Daniela de Jesus R. Bonifácio

Kexillyn Ester da Silva Ramos

**DESAFIOS DAS PESSOAS COM NECESSIDADES
ESPECIAIS COMO PARTE DA
RESPONSABILIDADE SOCIAL DAS
ORGANIZAÇÕES**

Pindamonhangaba

2019



CENTRO UNIVERSITÁRIO FUNVIC



Angélica Cristina Silva e Souza
Daniela de Jesus R. Bonifácio
Kexillyn Ester da Silva Ramos

**DESAFIOS DAS PESSOAS COM NECESSIDADES
ESPECIAIS COMO PARTE DA
RESPONSABILIDADE SOCIAL DAS
ORGANIZAÇÕES**

Artigo científico apresentado como parte dos requisitos para a obtenção do Diploma de bacharel do Curso de Administração do Centro Universitário UNIFUNVIC.

Orientador: Prof. Me. Josias José da Silva

Pindamonhangaba

2019

Souza, Angélica Cristina Silva; Bonifácio, Daniela Jesus R.; Kexillyn, Ester S. Ramos.

Inclusão da Pessoas com Necessidades Especiais como parte da responsabilidade social nas organizações / Angélica Cristina Silva e Souza; Daniela de Jesus Rodrigues Bonifácio; Kexillyn Ester da Silva Ramos / Pindamonhangaba-SP: UniFUNVIC Centro Universitário FUNVIC, 2019.

Artigo Científico (Graduação em Administração) UniFUNVIC-SP.

Orientador: Prof. Me. Josias José da Silva.

1. Inclusão. 2. PCD – Pessoas com Necessidades Especiais. 3. Trabalho.

II. Angélica Cristina Silva e Souza; Daniela de Jesus Rodrigues Bonifácio; Kexillyn Ester da Silva Ramos



CENTRO UNIVERSITÁRIO FUNVIC



Angélica Cristina Silva e Souza

Daniela de Jesus R. Bonifácio

Kexillyn Ester da Silva Ramos

**DESAFIOS DAS PESSOAS COM NECESSIDADES ESPECIAIS
COMO PARTE DA RESPONSABILIDADE SOCIAL DAS
ORGANIZAÇÕES**

Artigo científico apresentado como parte dos requisitos para a obtenção do Diploma de bacharel do Curso de Administração do Centro Universitário UNIFUNVIC.

Data: _____

Resultado: _____

BANCA EXAMINADORA

Prof.º: _____ Centro Universitário UniFUNVIC

Assinatura: _____

Prof.º: _____ Centro Universitário UniFUNVIC

Assinatura: _____

Prof.º: _____ Centro Universitário UniFUNVIC

Assinatura: _____

Prof.º: _____

Assinatura: _____

Este trabalho foi escrito na forma de artigo científico a ser submetido à Revista Eletrônica de Ciências Humanas do Centro Universitário UNIFUNVIC de Pindamonhangaba.

RESUMO

O presente artigo científico possui a principal função de abordar o tema da inclusão das pessoas com necessidades especiais como parte da responsabilidade social das organizações. Mesmo lutando para obter vários benefícios ao longo dos anos, como a lei de cotas, os deficientes ainda vivem em desigualdade na sociedade, relacionada a várias áreas, incluindo a do mercado de trabalho, a qual há vários obstáculos para serem superados, entre eles: o recrutamento e seleção (onde se deve ter um currículo bem explícito, detalhando o laudo médico), as vagas adequadas e que tipos de deficiência as empresas consideram para que os mesmos sejam incluídos, e quando não os contratam a justificativa das empresas é baseada na falta de aptidão para o cargo e até mesmo na falta de escolaridade. Tal artigo se realiza como sendo uma pesquisa bibliográfica exploratória, consistindo na investigação e leituras prévias de livros e artigos sobre o tema em questão com a finalidade de reunir informações válidas para que fosse possível a realização do mesmo.

Palavras-chave: Inclusão. PCD – Pessoas com Necessidades Especiais. Trabalho.

ABSTRACT

This scientific paper has the main function of addressing the inclusion of people with special needs as part of the social responsibility of the organization. Even striving for various benefits over the years, such as the quota law, disabled people still live in inequality in society, related to various areas, including the labor market, which there are several obstacles to overcome, including: recruitment selection (where you must have a very explicit resume, detailing the medical report), appropriate vacancies and what types of disabilities companies consider to include them, and when they do not hire them the justification for companies is based on lack of aptitude for the job and even lack of education. This article is conducted as an exploratory bibliographic research, consisting of the investigation and previous readings of books and articles on the subject in question in order to gather valid information so that it could be performed.

Keywords: Inclusion. PCD - People with Special Needs. Job

1. INTRODUÇÃO

As empresas têm contratado pessoas com necessidades especiais apenas para cumprir a conhecida lei de cotas – 12.711 de 2012. Contratam mão-de-obra com menor custo apenas para cumprimento da lei ou preferem assumir os riscos e deixam de contratar para não realizar adaptações nos locais de trabalho, e assim passam a considerar o portador de deficiência incapacitado.

Dentro dessa realidade, há questões que devem ser trabalhadas como: situações onde pessoas com deficiências físicas ou intelectuais são vítimas de preconceito e discriminação e esses problemas podem ser identificados através do uso e abuso de intimidações, desrespeitos, agressões físicas e verbais.

Para quebrar barreiras físicas, de preconceitos e propiciar o usufruto do direito à cultura e a inclusão de pessoas com deficiência, é preciso que decisões sejam tomadas, assim como as apontadas pela legislação do Estatuto da Pessoa com Deficiência, zelando pela inclusão de mais de 45 milhões de brasileiros portadores de alguma necessidade especial, um dos assuntos ao qual não pode ser negligenciado, que é a inclusão cultural, que seria a integração da pessoa deficiente no ambiente de cultura e lazer.

A inclusão de portadores de deficiência no mercado produtivo possui dificuldades de convivência, pois o mercado de trabalho tem admitido poucas pessoas nestas condições ou até mesmo deixam de admitir, pois para preencher as cotas exigidas por lei, há falta de capacitação, preconceito, e inadequação de mão de obra e de vaga, são fatores que dificultam a contratação. (SASSAKI, 2003).

A sociedade possui a capacidade de conscientizar sobre a lei, utilizando canais digitais, propagandas, lançando campanhas, pois a inclusão é para beneficência de todos aqueles que possuem diferenças para que não haja desigualdade entre os indivíduos, respeitando as diferenças de cada ser humano. As pessoas com deficiências físicas ou intelectuais sofrem com discriminação social e ficam expostas freqüentemente a preconceitos.

Durante certo período as pessoas portadoras de deficiência foram consideradas incapazes de qualquer atividade independente do grau e tipo de deficiência e em outras culturas essas pessoas são vistas como dignas apenas de eliminação (morte), em outras culturas ainda era digno de vergonha e doação para casas de caridades. É preciso alertar as pessoas para que mudem seus pensamentos tratando a todos com dignidade respeitando as suas impossibilidades. Essa realidade adentra as organizações e a sociedade, tornando objetivo deste artigo atingir tanto o lado organizacional, quanto acadêmico e social como meio de mudança cultural e de atitudes Institucionais.

Por meio de alguns incentivos governamentais como cursos de nível técnico, trará mais oportunidades e acessibilidade no mercado de trabalho. As famílias possuem grande influência em educação e cultura na vida de uma criança, mesmo ela tendo ou não necessidades especiais, por isso as famílias que possuem filhos saudáveis devem aderir à responsabilidade em educar e moralizar seus dependentes, para que reconheçam a dificuldade do próximo e os ajudem em suas necessidades físicas e intelectuais, com esse nível de atuação familiar, será vista uma melhora em inclusão e muita diminuição de exclusões e preconceitos.

2. OBJETIVO

O objetivo deste artigo é identificar os desafios impostos às pessoas com deficiência (PCD) no ambiente profissional, exigindo delas superação e determinação para se manterem profissionalmente ativas.

3. REVISÃO DE LITERATURA

Inclusão Social é como um processo pelo qual a sociedade se adapta para incluir, em seus sistemas sociais gerais, pessoas com necessidades especiais e, simultaneamente, estas se preparam para assumir seus papéis na sociedade. Clemente Filho (apud Sasaki) leciona o seguinte:

O desenvolvimento (por meio da educação, reabilitação, qualificação profissional etc.) das pessoas com deficiência deve ocorrer dentro do processo de inclusão e não como um pré-requisito para estas pessoas poderem fazer parte da sociedade, como se elas “precisassem pagar ‘ingresso 2 para integrar a comunidade” (Clemente Filho apud SASSAKI, 2003)

Não só no ambiente de trabalho, mas em toda a sociedade é necessário que se entenda para que haja modificação, entende ou tem consenso da responsabilidade social que é ser capaz de atender as necessidades de seus membros, onde o desenvolvimento dos mesmos deve passar por um processo de inclusão para que possam fazer parte da sociedade como um todo.

Conforme isso, Sasaki afirma:

A inclusão social constitui, então, um processo bilateral no qual as pessoas, ainda excluídas, e a sociedade buscam, em parceria, equacionar problemas, decidir sobre soluções e efetivar a equiparação de oportunidades para todos. (SASSAKI, 2003)

Ao decorrer deste artigo a respeito de deficientes no mercado de trabalho, há um questionamento que ainda fica no ar, afinal o que são pessoas deficientes?

Esse questionamento quando é feito, muitas pessoas não sabem ao certo o que responder, ou até mesmo evitam para não acabarem sendo taxados como preconceituosos, pois palavras como inválido, cego, surdo, louco, aleijado, anormal, entre outro, dependendo da força com que a aplica-se podem ser vistos como uma rejeição.

Situações como estas já vem ocorrendo e não é de hoje, com isso na década de 70, muitas

peças e organizações se uniram para pensar em termos e definições adequadas visando não constranger nenhuma das partes. Na década de 80, as organizações Mundiais da Saúde publicaram uma “Classificação Internacional dos Casos”, sendo eles: danos ou lesões psicológicas, e fisiológica e anatômica.

- Deficiência: Seqüelas que restringem atividades.
- Incapacidade: Obstáculos encontrados pelo deficiente.

Tais classificações tinham como objetivo dar um fim as imagens estereotipadas, fazendo dessa forma com que os portadores de necessidades especiais tivessem mais um direito adquirido.

Acerca disso, Ribas diz o seguinte:

Com o intuito de tentar precisar melhorar os “termos” -, e conseqüentemente as imagens-, alguns órgãos da organização das nações unidas se manifestaram em favor de lançar mundialmente o termo “ pessoas deficientes. Surgiu a declaração dos direitos das pessoas deficientes, aprovada pela Assembleia geral da ONU, em 9 de Dezembro de 1975, que proclama em seu artigo I : “ O termo ‘pessoas deficientes’ refere-se a qualquer pessoa incapaz de assegurar por si mesma, total ou parcialmente, as necessidades de uma vida individual ou social normal, em decorrência de uma deficiência congênita ou não, em suas capacidades físicas ou mentais. (RIBAS,1985, p.09)

Nota-se que tal situação foi o pontapé inicial para que as pessoas com necessidades especiais pudessem ter mais dignidade e conseqüentemente se melhor colocarem no mercado de trabalho, sendo esse o primeiro passo de muitos.

3.1. Desenvolvimento Histórico da visão da inclusão – Rejeição.

O desenvolvimento da visão da inclusão foi necessário que fosse derrubado o estigma trazido pela rejeição das pessoas com necessidades especiais. Acerca disso o jornalista Luiz Alexandre Souza Rantura, diz o seguinte:

Mesmo com muitas campanhas de conscientização e com os conteúdos abrangentes e aprofundados sobre o assunto disponíveis atualmente, ainda existem muitas barreiras contra a diversidade, que dificultam a plena compreensão das diferenças.” (Luiz Alexandre Souza Rantura- O Estadão, 2016)

Independentemente da situação, a rejeição e o preconceito por pessoas portadoras de necessidades especiais, deveria ser inexistente. Sendo assim o termo utilizado “rejeição zero”, tanto no lazer, trabalho, comunidade e principalmente em instituições que dão assistência, vem se transformando para que assim atenda a todos aqueles que possuem o direito de receber o auxílio de programas e serviços disponíveis, sejam de ONGs ou do governo federal, para que estes não excluam alguns tipos de necessidades existentes nas comunidades, e nem que rejeitem a diversidade por conta da riqueza onde acabam colocando-os em risco.

Desta forma tem como desafio criar um ambiente e técnicas que atendam a todos, deixando de lado as tais avaliações críticas que os diferem da sociedade, e assim eles passam a ter mais

soluções objetivas e justas, trazendo de volta a missão inicial das instituições acolhedoras. A inclusão no mercado de trabalho.

3.2. A inclusão no mercado de trabalho

Talvez o maior desafio que precisou ser superado pelas pessoas com necessidades especiais tenha sido a efetiva inclusão dos mesmos no mercado de trabalho, sendo bastante trabalhosa e árdua. Acerca de tais desafios, Anache diz:

O outro, o diferente, o deficiente, representa muito mais coisas. Representa consciência da própria imperfeição daquele que vê, espelham suas limitações, suas castrações. Representa também o sobrevivente, aquele que passou pela catástrofe em potencial, virtualmente suspensa sobre a vida do outro. Representa também uma ferida narcísica em cada profissional, em cada comunidade. Representa um conflito não camuflado, não explícito – em cada dinâmica de inter-relações”. (ANACHE,1994, p.123 apud AMARAL).

Antigamente, nos tempos medievais, o mercado de trabalho era como um campo de batalha, onde pessoas com deficiência que se empenharam para ter um emprego, e pessoas não-deficientes desinformadas sobre a questão das necessidades especiais, as pessoas saudáveis se enfureciam por não preencherem os requisitos das vagas oferecidas, e assim começavam a dar espaço para os portadores que eram mais qualificados.

Com isso pode-se ver que sempre ocorreu uma divisão entre ambos os grupos de pessoas, havendo uma comparação que percorre o caminho da exclusão e conclui na tentativa da inclusão, com isso os ambos continuam a procura de oportunidades, que os beneficiem, porém de forma e épocas diferentes, ou seja, contendo dois lados da situação.

A imagem á seguir apresenta dados qualitativos acerca do número de pessoas com necessidades especiais que compõe :



Figura I - FONTE: MTE E PESQUISA

É sempre importante antes de todos esses processos que o deficiente tenha o apoio e incentivo de familiares, para enfrentar todos os obstáculos, entre eles o mercado de trabalho, pois muita das vezes os familiares querem os proteger, mas acabam os privando de várias situações que ajudariam a evoluir na sociedade.

Estima-se que de 180 milhões de brasileiros, 44 milhões possuem algum tipo de deficiência, e 23,7 milhões desses deficientes se encontram desempregados, ou seja, mais da metade, e porque mais da metade está sem emprego? Se como bem sabemos por lei (Nº8213 de 24 de julho de 1991), todas as empresas, sem exceções, têm uma cota mínima de deficientes que devem ser contratados, sendo eles:

- Empresas entre 100 a 200 trabalhadores, 2% devem ser deficientes.
- Empresas entre 201 a 500 trabalhadores, 3% devem ser deficientes
- Empresas entre 501 a 1000 trabalhadores, 4% devem ser deficientes
- Empresas com mais de 1000 trabalhadores, 5% devem ser deficientes

Tais dados representam um avanço para a classe dos PCD's, sendo ainda um número a ser melhorado.

3.2.1. Fases de inclusão e seus tipos

Como é notório, inicialmente os deficientes não tinham acesso algum ao mercado competitivo, e a sociedade abominava a idéia de os mesmos terem um emprego, achava-se que era crueldade, onde para eles a prática deveria ser condenada por lei, pois acreditavam ser uma exploração. Acredita-se também que era visto desta forma, pelo o fato de que na época não havia tecnologia e medicina avançada que os possibilitasse laborais a exercer atividades. Mas isso não justifica o fato de ainda haver a exclusão nos tempos atuais, pois inexistem antigos argumentos como: a falta de reabilitação física, profissional (pois há uma barreira para obter emprego), falta de escolaridade, transportes e até mesmo a falta de apoio de familiares. Além da fase de Inclusão, existe ainda em seguida a fase de segregação e integração, onde a fase de segregação se tem como objetivo o uso da mão de obra barata, ou seja, empresas ofereciam trabalhos em oficinas privadas ou no domicílio, para que assim lucrarem de forma fácil sem o vínculo empregatício, e por ser a única opção dos operários terem renda, e estes aceitava a situação, que mesmo sendo ilegal, ocorre até hoje em várias partes do mundo.

3.2.2. Processo Seletivo para PCD's (Pessoas com Necessidades Especiais)

Os processos seletivos para deficientes devem ser adaptados, para serem coerentes e justos. Com isso para se ter um recrutamento adequado as empresas devem estar preparadas e preparar o ambiente para os PCD.

Divulgar a vaga não só quando a cota for uma obrigação, e sempre estar de portas abertas para os PCD, e principalmente não os tratarem de forma diferenciada os outros, e por fim contratar uma consultoria especializada em PCD para que assim haja bons resultados e satisfação na contratação.

Normalmente o programa de jovem aprendiz que é restrito apenas para jovens de 16 a 24 anos abre exceções para deficientes, pois estes não possuem um limite de idade para que participem.

A elaboração de um currículo para deficientes, se baseia em um currículo normal, exceto em tópicos como os dados pessoais, que deve contém a informação PCD e o seu grau de deficiência, e o ao final o acréscimo de todas as informações possíveis referente a deficiência, assim como na imagem abaixo:

NOME COMPLETO Endereço - Cidade - Estado - Idade - Estado Civil Email - Telefone
PCD: INFORMAR QUAL A SUA DEFICIÊNCIA EXEMPLO: Deficiência Visual, Deficiência Auditiva, etc.
OBJETIVO: Área de atuação ou nome da vaga
QUALIFICAÇÕES: Suas competências e experiência principais
FORMAÇÃO ESCOLAR: Ensino Médio / Graduação
IDIOMAS: a partir do Nível Intermediário (Inglês, Espanhol, etc.)
EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL: Empregos anteriores, começando pela experiência mais recente até a última experiência
CURSOS OU ATIVIDADES COMPLEMENTARES
INFORMAÇÕES SOBRE A DEFICIÊNCIA
<ul style="list-style-type: none">• Laudo Médico ou Certificado do INSS (verificar se o seu laudo atende à legislação)• Grau da sua deficiência• Quais as limitações cotidianas em sua rotina. Em caso de deficiência visual, informar se é acompanhado por cão-guia• Informar quando houver a necessidade de acompanhante• Informar se possui veículo adaptado• Informar o apoio necessário. Ex. de cadeirante: necessidade de acessibilidade para cadeira de rodas, barras de apoio em sanitários e acesso a lavatórios, por exemplo.

Figura II – FONTE: Canal: Adriana Cubas - 2019

Esse laudo médico, quando são solicitados, pode ser emitido não só por médicos, mas dependendo do acompanhamento da patologia do tipo de especialista, podem ser emitidos por

outros profissionais da saúde, como fonoaudióloga, fisioterapeuta, terapeuta ocupacional, psicólogo, oftalmologista, entre outros, assim como está na normativa, e é importante lembrar também, que deve haver o CID em todos os laudos.

Quando a deficiência do empregado é progressiva ou transitória, a empresa deve sempre solicitar ao mesmo um laudo médico atualizado.

3.2.3. O que é Considerado Deficiência para a lei de cotas

De acordo com a lei de cotas, datada em 2012, pode-se considerar como deficiência para se considerar: física, auditiva, visual, mental e múltipla. Sendo elas compreendidas com graus de dificuldades diferenciadas, e que são descritas em decretos conforme abaixo:

Deficiência Física – Decreto nº 5.296/04, art. 5º, §1º, I, “a”, C/C Decreto nº 3.298/99, art. 4º, I :Alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, com o exemplo: paraplegia, tetraplegia, 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 desempenho de funções.

Além desses critérios, ainda existem outros critérios que empresas aderem para incluir deficientes no mercado de trabalho são:

- Em questão de amputação dos dedos tanto dos pés como das mãos, só se enquadram deficientes, se a amputação atingir a falange.
- Só se consideram também deficientes aqueles que não possuem movimentos no cotovelo e no joelho.
- Deficiência Auditiva – Decreto nº 5.296/04, art. 5º, § 1º, I, “b”, C/C Decreto nº 5.298/99, art. 4º, II - É considerado deficiente auditivo, o indivíduo que possui perda bilateral, parcial ou total, de 41 decibéis (dB) ou mais, aferido por audiograma nas frequências de 500hz, 1.000Hz, 2.000Hz e 3.000Hz.
- Deficiência Visual – Decreto nº 3.298/99 e o Decreto nº 5.296/04

Pode ser enquadrado como deficiente visual o indivíduo que apresentar: Cegueira – na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica.

Pessoas com baixa visão são aquelas que mesmo usando óculos comuns, lentes de contato, ou implantes de lentes intra-oculares, não conseguem ter uma visão nítida; essas pessoas podem ter sensibilidade ao contraste, percepção das cores e intolerância a luminosidade, dependendo da patologia causadora da perda visual.

Casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60°. Ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores. A

inclusão das pessoas com baixa visão como deficientes se deu a partir da edição do Decreto nº 5.296/04.

Deficiência Mental – Decreto nº 5.296/04, art. 5º, § 1º, I, “d”, e Decreto nº 3.298/99, art.4º, I.

O deficiente mental é aquele que apresenta o funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos 18 anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, sendo elas:

Comunicação; Cuidado pessoal; Habilidades sociais; Utilização dos recursos da comunidade; Saúde e segurança; Habilidades acadêmicas; Lazer; Trabalho.

Deficiência Múltipla – Decreto nº 3.298/99

É conceituada como deficiência múltipla a associação de duas ou mais deficiências. Deve-se atentar que somente são considerados deficientes aqueles que estão enquadrados nas definições acima, a Lei 8.213/91 não beneficia pessoas com visão monocular, surdez em um ouvido, com deficiência mental leve ou deficiência que não implique impossibilidade de execução normal das atividades do corpo. Na legislação de cotas para deficientes há alguns pontos os quais eles problematizam, mesmo sendo solucionáveis como:

- A desculpa da falta de capacitação, para não os contratar, sendo que podem investir em treinamentos para capacitá-los.
- Contratá-los e não os designar a uma função dentro da empresa, mesmo eles estando formalmente empregados, muitas empresas os registram, pagam, porém fazem com que o empregado fique em sua residência.
- Incentivo fiscais para empresas que os contratam.

Se torna evidente que tais soluções trazidas possuem benefícios para ambas as partes, tanto as empresas e os empregados. Tais soluções trazidas possuem o condão de beneficiar ambas as partes, sendo empregadores e trabalhadores, fazendo com que tais soluções sejam benéficas e aplicadas com o intuito de trazer melhorias significativas. Instituições que auxiliam os deficientes.

Pode-se dizer que pessoas com deficiências, não estão totalmente excluídas da sociedade, pois há um “mecanismo social” o qual é bem projetado, mas pende para a “exclusão” e ao mesmo tempo pende para a “integração”, mas por outro lado já se tem em mente que os deficientes não são considerados iguais na sociedade muita das vezes, mas dizer também que são iguais seria esconder uma realidade diversa, porém no fundo esse “mecanismo social” tem sua parcela de discriminação.

Mas sua tentativa de integração acontece através de instituições, sendo elas escolas, hospitais psiquiátricos, centros de reabilitação, os quais são as que mais têm o intuito de preparar o indivíduo para que seja aceito e integrado socialmente, até mesmo no mercado de trabalho. Pode-se citar com uma das instituições, a APAE, que auxilia pessoas com deficiência de todas as idades,

mas possuem um projeto para pessoas acima de 14, onde os capacitam para a sociedade.

O mecanismo social discriminador acaba trazendo para a sociedade uma confusão de pensamentos, pois não entendemos o fato de tentarem integrá-los e ao mesmo tempo marginalizá-los, onde acabam não tendo um reconhecimento onde são inseridos, e fazendo-os se sentir estranhos e constrangidos no seu próprio mundo.

Ao falar de todos esses assuntos voltado aos deficientes ao mercado de trabalho, não se deve deixar de fora as oficinas protegidas, que são totalmente voltadas a atender deficientes em um alto grau e sua mão- de- obra, ou seja, sem condições de competitividade no mercado de trabalho. Esta oficina acolhe apenas deficientes mentais severos, físicos muito limitados e deficientes visuais.

Se analisar as oficinas protegidas, que foram criadas para ajudar na educação e capacitação, é uma instituição que auxilia empresas e empresários a priorizam o lado da competitividade e aptidão, então vêm a oficina como ajuda para desenvolver pessoas, uma alternativa encontrada para incorporar o trabalhador a todas as pessoas com limitação, são considerados como impossibilitados e inaptos ao ritmo imposto pelas empresas.

Por mais que haja as oficinas que auxiliam os deficientes não incluídos em empresas, ou até mesmo os que conseguem ser incluídos em empresa, ainda há a marginalização no mercado de trabalho, que levam as mais variadas condições sociais.

Contudo as que não conseguem ingressar em nenhuma dessas áreas, normalmente encontram soluções em instituições de caridade, e acabam se tornando mendigos, trabalham em camelôs, vendendo balas, bilhetes de loterias ou até mesmo mala bares em semáforos, como alternativa de sobrevivência.

Com isso, o governo deveria investir e criar proposta políticas que minimizem a situação de miséria que os deficientes se encontram que, por conta disso, acabam aceitando ajuda de abrigos de caridade, enquanto que poderiam estar sendo incluídos em um assistencialismo, que os garantam roupas, comida e repouso.

E em meio ao desespero muitos deficientes são acolhidos por asilos, centros assistenciais e filantrópicos, que muitas vezes se encontram em situações precárias e de não questionamento social, e acabam explorando tais deficientes para assim obter uma renda, sendo elas muitas das vezes instituições que nem sequer são legalizadas.

Em uma pesquisa feita em relação a esse comércio lucrativo que exploram deficientes e mão- de- obra barata, através de instituições ilegais, mostrou que na década de 80, para serem mais exato no ano de 1981 (Ano internacional das pessoas com deficiência), os trabalhos ilegais arrecadaram, em apenas um fim de semana cerca de 500 mil cruzeiros (moeda da

época).Entretanto não se pode generalizar, pois há entidades que utilizam de mão- de- obra dos deficientes, mas não extorquem o dinheiro obtido, por mais que auxiliam no tal constrangimento, de certa forma merece serem levadas a sério.

4. A Pessoa com Deficiência no meio econômico e sua reintegração

Estima-se que no meio econômico a maior parte das pessoas deficientes são de classe média baixa ou se localizam em camadas baixas (em termos de riqueza), e isso se deve por conta desta maioria viver em situações precárias e são expostos a doenças contaminações que podem causar conseqüências até para o nascimento de crianças da família.

Com isso pode-se dizer que o quadro de saúde de um não- deficiente e um deficiente se agravam e muitos deles não possuem emprego, e muito menos registro na carteira de trabalho, sendo assim não usufruem dos serviços da previdência social. Muitas pessoas estão sujeitas a acidentes de trabalho, estima se que 15% (anualmente) dos trabalhadores se acidentam na execução de suas funções, e os cargos que mais causam esses acidentes são: construções civis, indústrias mecânicas e metalúrgicas, e na grande maioria dos casos, as causas são por conta de falta de segurança nas condições de trabalho, também por cansaço físico e mental do trabalhador. Acredita-se que esse preconceito consiste em que os deficientes são pessoas lentas para desenvolver tarefas, e trará prejuízo ao ter dias de falta por conta de consultas médicas e fisioterápicas, e outro argumento utilizado é de que os mesmos são pessoas que não correspondem às exigências do cargo para a produtividade.

Vale lembrar que a procura de emprego para deficientes visuais e auditivos, é bem mais complexa. Quando ocorre o acidente no trabalho normalmente o empregado é encaminhado pelo INAMPS (Instituto Nacional de Assistência Médica da Previdência Social) a centros de reabilitação profissional, porém mesmo passando pela reabilitação, não quer dizer que o empregado será reintegrado no serviço, mas quando muitos deles se reintegram em funções adequadas, para qual sejam aptos.

O fato de empresas e empresários que decidem não contratar ou recontratar está ligado ao interesse sobre o lucro privativo que é retirado das produções maiores efetuados por trabalhadores “aptos”.

A lei estadual 10261/68 prevê que para ser empossado em cargo público o cidadão tem que “gozar de boa saúde, comprovada em inspeção realizada em órgão médico oficial”

Esta lei afirma que deficiência física que é comprovada ser estacionária não é, e nem será impedimento para a caracterização da capacidade psíquica desde que não impeça o desempenho na função determinada.

5. MÉTODO

O projeto foi baseado em pesquisa bibliográfica, incluindo livros, artigos e sites. Os estudos nos quais se referem à inclusão de deficientes nas organizações, dando ênfase nos fatores de aceitação, valorização, e aprendizagem, para que assim se possa construir um ambiente de trabalho adaptável, para seus membros.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo buscou avaliar os desafios e superações no ambiente de trabalho da pessoa com deficiência, procurou conhecer sobre os direitos da PCD para sua inclusão no mercado de trabalho. Conforme a pesquisa acima foi de extrema importância o conhecimento sobre a Lei de Cotas e perceber que ainda pode-se ver que a sociedade ainda nos dias atuais esboça um preconceito com a população deficiente, desrespeitando seus direitos.

Percebe-se, conforme as pesquisas que muitas empresas não estão preparadas para a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, ainda há preconceito sobre a PCD, para muitas empresas as pessoas com deficiência não são capazes de realizar um bom trabalho como qualquer outra pessoa sem deficiência.

Mesmo com o sistema de cotas ainda existe empresas que não cumprem o prometido, assim sendo as empresas de grandes números de funcionários estão obrigatoriamente fazendo contratação da PCD para não sofrerem multas administrativas por peca do Ministério do Trabalho e Emprego. O sistema de cotas é uma grande melhoria, conforme os direitos fundamentais da pessoa humana se são todos iguais perante a lei, para que existir sistemas de cotas, exatamente para empenhar a sociedade a respeitar um direito que já é de direito do cidadão.

Porém, as pessoas com deficiência não são desiguais e sim, o ambiente e as condições impostas pelo sistema que são desiguais quando se trata de igualdade de direitos, da dignidade da pessoa humana.

Entretanto, é indispensável a presença do trabalho do profissional de serviço social nas empresas privadas, para estar intervindo nos direitos do empregador e do empregado. A pesquisa dá um novo modo de contemplar a luta dos direitos pelas pessoas da PCD e de estar inserida no mercado de trabalho, podendo passar pela superação das barreiras ao enfrentar as grandes empresas capitalistas e a falta de respeito entre a sociedade civil organizada.

Portanto, o profissional de serviço social dentro das empresas privadas como gestor, será o mediador dos interesses da classe trabalhadora e empregadora..

REFERÊNCIAS

BOGAS, João Vitor. Por que as empresas não cumprem a Lei de Cotas para PCDs?; Disponível em :<<http://blog.handtalk.me/lei-de-cotas-pcds/>> Acesso em: 06 de novembro de 2018.

CANDIDO, Mirian Lizandra Mariano. DUARTE, Perla Miranda. Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Pindamonhangaba, Artigo científico, 2012.

Cotas para deficiente no mercado de trabalho; Canal: vai uma mãozinha aí? 2017; disponível em :< <https://youtu.be/3mcHwQiTV3s/>> Acesso em: Acesso em: 1 de agosto de 2019.

Deficientes no Mercado de trabalho- deficiente online; Canal: Santo Tavares 2012; disponível em :< <https://youtu.be/cRX5dTczhuA/>> Acesso em: Acesso em: 1 de agosto de 2019.

Emprego PCD- como conseguir um emprego, fazer um currículo e lei de cotas; Canal: Adriana Cubas 2019; disponível em :<<https://youtu.be/pf8KoWwW21I/>> Acesso em: Acesso em: 1 de agosto de 2019

GREGORIO, Gleicilene Cristina dos Santos. ALMEIDA, Tatiane Monteiro. Problema da falta de infra-estrutura nas organizações para contratação de pessoas com deficiência. Pindamonhangaba, Artigo científico, 2014.

JUNIOR, Marcello Casal. Lei de cotas para pessoas com deficiência em universidades federais já está em vigor; Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2017/01/05/lei-de-cotas-para-pessoas-com-deficiencia-em-universidades-federais-ja-esta-em-vigor>> Acesso em: 6 de novembro de 2018.

MORETTI, Isabella. Empresas que contratam pessoas com deficiência 2018; Disponível em :<<https://viacarreira.com/empresas-que-contratam-pessoas-com-deficiencia-2018-171659/>> Acesso em : Acesso em : 6 de novembro de 2018.

RIBAS, João B. Cintra, O que são pessoas deficientes. Coleção Primeiros passos. P. 62, 1985.

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

SOARES, Ana Lis. Como funciona a Lei de Cotas para deficientes em empresas?; Disponível em: <<https://www.economia.ig.com.br/2016-03-20/como-funciona-a-lei-de-cotas-para-deficientes-em-empresas.html.amp>> Acesso em: 6 de novembro de 2018.

VIEGAS, Anderson. Cresce o acesso da pessoa com deficiência ao ensino superior no país; Disponível em: <<https://www.g1.globo.com/mato-grosso-do-sul/noticia/2016/06/cresce-o-acesso-da-pessoa-com-deficiencia-ao-ensino-superior-no-pais.amp>> Acesso em: 6 de novembro de 2018.

ANEXO A
Normas Acadêmicas Da Revista Eletrônica De Ciências Humanas
ISSN 2594-7966
Vol. 02; Nº02 - Ano 2018

Diretrizes para Autores

Os trabalhos devem ser redigidos em português, com uso obrigatório da norma culta. Os nomes dos autores, bem como a afiliação institucional de cada um, devem ser inseridos nos campos adequados a serem preenchidos durante a submissão e devem aparecer no arquivo. A Revista Eletrônica de Ciências Humanas sugere que o número máximo de autores por artigo seja 6 (seis). Artigos com número superior a 6 (seis) serão considerados exceções e avaliados pelo Conselho Editorial que poderá solicitar a adequação. Pesquisas feitas com seres humanos e animais devem, obrigatoriamente, citar a aprovação da pesquisa pelo respectivo Comitê de Ética, citando o protocolo de aprovação. O não atendimento de tal proposta pode implicar em recusa de sua publicação. Da mesma forma, o plágio implicará na recusa do trabalho.

Os autores dos artigos aceitos poderão solicitar a tradução do artigo para língua inglesa aos tradutores indicados pela revista e reenviar. Os custos com a tradução serão de responsabilidade dos autores.

O periódico disponibilizará aos leitores o conteúdo digital em ambos os idiomas, português e inglês.

O uso da norma culta da Língua Portuguesa e a obediência às normas da Revista são de total responsabilidade dos autores. A não obediência a esses critérios implicará na recusa imediata do trabalho.

APRESENTAÇÃO DO MATERIAL

Sugere-se um número máximo de 20 páginas, incluindo referências, figuras, tabelas e quadros. Os textos devem ser digitados em Fonte Times New Roman, tamanho 12, espaçamento 1,5, justificado, exceto Resumo e Abstract. Devem ser colocadas margens de 2 cm em cada lado.

As Figuras: gráficos, imagens, desenhos e esquemas deverão estar inseridos no texto, apresentar boa qualidade, estar em formato JPEG, com resolução de 300dpi com 15cm x 10cm. O número de figuras deve ser apenas o necessário à compreensão do trabalho. Não serão aceitas imagens digitais artificialmente 'aumentadas' em programas computacionais de edição de imagens. As figuras devem ser numeradas em algarismos arábicos segundo a ordem em que aparecem e suas legendas devem estar logo abaixo.

Tabelas e Quadros: deverão ser numerados consecutivamente com algarismos arábicos e encabeçados pelo título. As tabelas e os quadros devem estar inseridos no texto. Não serão admitidas as tabelas e quadros inseridos como Figuras.

Títulos de tabelas e quadro e legendas de figuras deverão ser escritos em tamanho 11 e com espaço simples entre linhas.

Citação no texto: deve-se seguir as Normas da ABNT (NBR 10520, 2003). As citações deverão aparecer no texto, seguidas pelo ano de publicação. As chamadas pelo sobrenome do autor, pela instituição responsável ou título podem ser: a) incluídas na sentença: sobrenome (ano). Ex.: Gomes, Faria e Esper (2006) ou b) entre parênteses: (SOBRENOME, ano). Ex.: (GOMES; FARIA; ESPER, 2006). Quando se tratar de citação direta (transcrição literal), indicar, após o ano, a página de onde o texto foi extraído. O trecho transcrito deverá estar entre aspas quando ocupar até três linhas. As citações diretas com mais de três linhas devem ser destacadas com recuo de 4 cm da margem esquerda, ser escritas com letra menor que a do texto utilizado, com espaçamento entre linhas menor do que o utilizado no texto e sem aspas. Citações indiretas de vários documentos simultaneamente devem constar em ordem alfabética (como nas referências). Citação de citação: autor citado (ano apud AUTOR, ano). Deve-se fazer a referência do autor lido. Ex.: Pádua (1996 apud FERNANDES, 2012, p. 5) salienta que “[...] pesquisa é toda atividade voltada para a solução de problemas [...]”.

Teses, dissertações e monografias, solicitamos que sejam utilizados apenas documentos dos últimos três anos e quando não houver o respectivo artigo científico publicado em periódico. Esse tipo de referência deve, obrigatoriamente, apresentar o link que remeta ao cadastro nacional de teses da CAPES e aos bancos locais das universidades que publicam esses documentos no formato pdf.

Grafia de termos científicos, comerciais, unidades de medida e palavras estrangeiras: os termos científicos devem ser grafados por extenso, em vez de seus correspondentes

simbólicos abreviados. Para unidades de medida, deve-se utilizar o Sistema Internacional de Unidades. Palavras em outras línguas devem ser evitadas nos textos em português, utilizar preferentemente a sua tradução. Na impossibilidade, os termos estrangeiros devem ser grafados em itálico. Toda abreviatura ou sigla deve ser escrita por extenso na primeira vez em que aparecer no texto.

ESTRUTURA DO ARTIGO

Pesquisas originais devem ter no máximo 20 páginas com até 40 citações; organizar da seguinte forma:

Título em português: caixa alta, centrado, negrito, conciso, com um máximo de 25 palavras;

Título em inglês (obrigatório): caixa alta, centrado. Versão do título em português;

Autor(es): O(s) nome(s) completo(s) do(s) autor(es) e seus títulos e afiliações à Sociedade ou Instituições. Indicar com asterisco o autor de correspondência. Ao final das afiliações fornecer o e-mail do autor de correspondência.

Resumo: parágrafo único sem deslocamento, fonte tamanho 11, espaço 1, justificado, contendo entre 150 e 250 palavras. Deve conter a apresentação concisa de cada parte do trabalho, abordando objetivo(s), método, resultados e conclusões. Deve ser escrito sequencialmente, sem subdivisões. Não deve conter símbolos e contrações que não sejam de uso corrente nem fórmulas, equações, diagramas;

Palavras-chave: de 3 a 5 palavras-chave, iniciadas por letra maiúscula, separadas e finalizadas por ponto.

Abstract (obrigatório): fonte tamanho 11, espaço 1, justificado, deve ser a tradução literal do resumo;

Keywords: a apresentação deverá ser a mesma das Palavras-chave em Português.

Introdução: deve apresentar o assunto a ser tratado, fornecer ao leitor os antecedentes que justificam o trabalho, incluir informações sobre a natureza e importância do problema, sua relação com outros estudos sobre o mesmo assunto, suas limitações. Essa seção deve representar a essência do pensamento do pesquisador em relação ao assunto estudado e

apresentar o que existe de mais significativo na literatura científica. Os objetivos da pesquisa devem figurar como o último parágrafo desse item.

Método: destina-se a expor os meios dos quais o autor se valeu para a execução do trabalho. Pode ser redigido em corpo único ou dividido em subseções. Especificar tipo e origem de produtos e equipamentos utilizados. Citar as fontes que serviram como referência para o método escolhido.

Pesquisas feitas com seres humanos e animais devem, obrigatoriamente, citar a aprovação da pesquisa pelo respectivo Comitê de Ética, citando o protocolo de aprovação.

Resultados: Nesta seção o autor irá expor o obtido em suas observações. Os resultados poderão estar expressos em quadros, tabelas, figuras (gráficos e imagens). Os dados expressos não devem ser repetidos em mais de um tipo de ilustração.

Discussão: O autor, ao tempo que justifica os meios que usou para a obtenção dos resultados, deve contrastar esses com os constantes da literatura pertinente; estabelecer relações entre causas e efeitos; apontar as generalizações e os princípios básicos, que tenham comprovações nas observações experimentais; esclarecer as exceções, modificações e contradições das hipóteses, teorias e princípios diretamente relacionados com o trabalho realizado; indicar as aplicações teóricas ou práticas dos resultados obtidos, bem como, suas limitações; elaborar, quando possível, uma teoria para explicar certas observações ou resultados obtidos; sugerir, quando for o caso, novas pesquisas, tendo em vista a experiência adquirida no desenvolvimento do trabalho e visando a sua complementação.

Conclusões: Devem ter por base o texto e expressar com lógica e simplicidade o que foi demonstrado com a pesquisa, não se permitindo deduções. Devem responder à proposição.

Agradecimentos (opcionais): O autor deve agradecer às fontes de fomentos e àqueles que contribuíram efetivamente para a realização do trabalho. Agradecimento a suporte técnico deve ser feito em parágrafo separado.

Referências (e não bibliografia): Espaço simples entre linhas e duplo entre uma referência e a próxima. A lista completa de referências, no final do artigo, deve ser apresentada em ordem alfabética e de acordo com as normas da ABNT (NBR 6023, 2003). Quando a obra tiver até três autores, todos devem ser citados. Mais de três autores, indicar o primeiro, seguido de et al. Alguns exemplos:

Artigo publicado em periódico:

LUDKE, M.; CRUZ, G. B. dos. Aproximando universidade e escola de educação básica pela pesquisa. Caderno de pesquisa, São Paulo, v. 35, n. 125, p. 81-109, maio/ago. 2005.

Artigo publicado em periódico em formato eletrônico:

SILVA JUNIOR, N. A. da. Satisfação no trabalho: um estudo entre os funcionários dos hotéis de João Pessoa. Psico-USF, Itatiba, v. 6, n. 1, p. 47-57, jun. 2001. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-82712001000100007&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 13 jul. 2015.

Livro (como um todo)

MENDONÇA, L. G. et al. Matemática financeira. 10. ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2010.

Capítulo de livro

MARTÍN. E.; SOLÉ, I. A aprendizagem significativa e a teoria da assimilação. In: COLL, C.; MARCHESI, A.; PALACIOS, J. (Org.). Desenvolvimento psicológico e educação: psicologia da educação escolar. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2008. cap. 3, p. 60-80.

ARTIGOS DE REVISÃO

Poderão ser aceitos para submissão, desde que abordem temas de interesse, atualizados. Devem ser elaborados por pesquisadores com experiência no campo em questão ou por especialistas de reconhecido saber. Devem ter até 20 páginas, incluindo resumos, tabelas, quadros, figuras e referências. As tabelas, quadros e figuras limitadas a 06 no conjunto, devem incluir apenas os dados imprescindíveis. As figuras não devem repetir dados já descritos em tabelas. As referências bibliográficas devem ser limitadas a 60. Deve-se evitar a inclusão de número excessivo de referências numa mesma citação.

Devem conter: título em português e inglês, autores e afiliações, resumo e abstract (de 150 a 250 palavras), palavras-chave/keywords, introdução, método (como nos artigos de pesquisas originais) considerações finais (neste item serão retomadas as diferentes colocações dos autores estudados de maneira a conduzir a um fechamento, porém, não havendo conclusões definitivas), agradecimentos (caso necessário), referências.

Ou, em caso de artigos de revisão de literatura contendo metanálise, depois do item método deverá ser apresentado o item resultados (contendo a metanálise) e as conclusões.

Condições para submissão

Como parte do processo de submissão, os autores são obrigados a verificar a conformidade da submissão em relação a todos os itens listados a seguir. As submissões que não estiverem de acordo com as normas serão devolvidas aos autores.

A contribuição é original e inédita, e não está sendo avaliada para publicação por outra revista; caso contrário, deve-se justificar em "Comentários ao editor".

O arquivo da submissão está em formato Microsoft Word, OpenOffice ou RTF.

URLs para as referências foram informadas quando possível.

O texto está em espaço 1,5; usa uma fonte de 12-pontos; emprega itálico em vez de sublinhado (exceto em endereços URL); as figuras e tabelas estão inseridas no texto, não no final do documento na forma de anexos.

O texto segue os padrões de estilo e requisitos bibliográficos descritos em Diretrizes para Autores, na página Sobre a Revista.

Em caso de submissão a uma seção com avaliação pelos pares (ex.: artigos), as instruções disponíveis em Assegurando a avaliação pelos pares cega foram seguidas.

Declaração de direito autoral

Os autores devem revisar o trabalho antes de enviá-lo, autorizando sua publicação na Revista Eletrônica de Ciências Humanas.

Devem declarar que:

Nem o trabalho, nem outro substancialmente semelhante em conteúdo, já tenha sido publicado ou está sendo considerado para publicação em outro periódico, no formato impresso ou eletrônico, sob sua autoria e conhecimento; o referido trabalho está sendo submetido à avaliação com a atual filiação dos autores; os autores ainda concordam que os direitos autorais referentes ao trabalho se tornem propriedade exclusiva da Revista Eletrônica de Ciências Humanas desde a data de sua submissão. No caso de a publicação não ser aceita, a transferência de direitos autorais será automaticamente revogada.

Todas as afiliações corporativas ou institucionais e todas as fontes de apoio financeiro ao trabalho estão devidamente reconhecidas.

Por conseguinte, os originais submetidos à publicação, deverão estar acompanhados de Declaração de Direitos Autorais, conforme modelo:

DECLARAÇÃO DE DIREITOS AUTORAIS

Nós, abaixo assinados, transferimos todos os direitos autorais do artigo intitulado (título) à Revista Eletrônica de Ciências Humanas.

Declaramos ainda que o trabalho é original e que não está sendo considerado para publicação em outra revista, quer seja no formato impresso ou no eletrônico. Certificamos que participamos suficientemente da autoria do manuscrito para tornar pública nossa responsabilidade pelo conteúdo.

Assumimos total responsabilidade pelas citações e referências bibliográficas utilizadas no texto, bem como pelos aspectos éticos que envolvem os sujeitos do estudo.

Data:

Assinaturas:

Política de Privacidade

Os nomes e endereços informados nesta revista serão usados exclusivamente para os serviços prestados por esta publicação, não sendo disponibilizados para outras finalidades ou a terceiros.

Autorizo cópia total ou parcial desta obra, apenas para fins de estudo e pesquisa, sendo expressamente vedado qualquer tipo de reprodução para fins comerciais sem prévia autorização específica do autor. Autorizo também a divulgação do arquivo no formato PDF no banco de monografias da Biblioteca institucional.

Autores: Angélica Cristina Silva e Souza, Daniela de Jesus Rodrigues Bonifácio, Kexillyn Ester da Silva Ramos.

Pindamonhangaba, dezembro de 2019.