



**FACULDADE DE PINDAMONHANGABA**

**Ana Flávia Carlota**  
**Inara César de Paula**

**PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE  
TRABALHO**

**Pindamonhangaba – SP**  
**2012**



**Ana Flávia Carlota**  
**Inara César de Paula**

## **PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como parte dos requisitos para obtenção do Diploma de Bacharel pelo Curso de Administração da Faculdade de Pindamonhangaba.

Orientador: Prof. Rodolfo Anderson Bueno de Aquino.

**Pindamonhangaba – SP**  
**2012**



**Ana Flávia Carlota**  
**Inara César de Paula**

## **PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso para atender parte dos requisitos para a obtenção do Diploma de Bacharel em Administração pelo Curso de Administração da FAPI – Faculdade de Pindamonhangaba.

Pindamonhangaba, 14 de Dezembro de 2012.

---

Prof. M. Sc. Christiano Henrique Zaccaro  
Coordenador do Curso de Administração

### **BANCA EXAMINADORA**

---

Prof. Rodolfo Anderson Bueno de Aquino  
Faculdade de Pindamonhangaba  
Orientador

---

Profª. Arlete Candido Monteiro Vieira  
Faculdade de Pindamonhangaba

---

Profª. Sandra Maria da Silva Costa  
Faculdade de Pindamonhangaba

Dedicamos este trabalho a Deus, a nossa família, e a todos aqueles que acreditam que a ousadia e o erro são caminhos para as grandes realizações e que não podemos ter medo de errar afinal é nos erros que conseguimos obter o sucesso e a perfeição.

## **AGRADECIMENTOS**

Ao termino deste trabalho agradecemos aos nossos pais, irmãos e amigos, que nos apoiaram durante toda essa nova fase de nossa vida aonde conseguimos realizar um sonho e concluir o curso de Administração com muita dedicação, esforço, perseverança e motivação de muitas pessoas.

Agradecemos a nosso orientador, Rodolfo Bueno, com muito carinho, gratidão por sua disponibilidade e motivação que ele sempre nos passava durante a realização do trabalho sempre nos norteando e ajudando com dicas construtivas e valiosas para que conseguíssemos alcançar nossos objetivos e dele também como orientador.

Á Deus por ter nos concedido o bem mais valioso que temos que é a nossa vida, amor, paz e saúde para concretizar com muita força de vontade esse trabalho acadêmico com sucesso e sempre aprendendo coisas novas para toda nossa vida afinal cada dia é um aprendizado que adquirimos.

“Há homens que lutam por um dia e são bons; há outros que lutam por um ano e são melhores; há outros, ainda que lutam por muitos anos e são muito bons; há, porém, os que lutam por toda a vida, estes são os imprescindíveis.”

**(Bertold Brecht)**

## RESUMO

CARLOTA, A. F. PAULA, I. C. de: **Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho**. 2012. Trabalho de Conclusão de Curso, (Bacharelado em Administração de Empresas). Faculdade de Pindamonhangaba – FAPI Pindamonhangaba, São Paulo, 2010. Orientador Profº Rodolfo Anderson Bueno de Aquino.

Embora as leis que criaram a reserva de vagas para contratação de pessoas com deficiência existirem há mais de 20 anos, tanto no âmbito do setor público, como no privado, o processo de inclusão da pessoa com deficiência ainda não se apresenta como uma realidade em nosso município. A reserva de cotas é uma grande vitória na conquista dos direitos das pessoas com deficiência, contudo, o processo de contratação e manutenção dos contratos para cumprir cotas nem sempre tem por objetivo a inclusão, tratando-se de mera integração, o que não garante seu desenvolvimento como cidadão. Por fim, enfocará a importância do trabalho como fator de inclusão social a fim de preservar a integridade e a cidadania das pessoas com deficiência. O presente estudo visa traçar o panorama atual da inclusão da pessoa com deficiência no mercado do trabalho especificando o município de Pindamonhangaba, na qual será analisada a inclusão da pessoa com deficiência, o processo da inclusão e a integração no mercado de trabalho. O presente estudo utilizou o método quantitativo (dado estatístico) além da pesquisa bibliográfica, optaremos por fazer um estudo comparativo entre legislação pertinente, livros e sites de internet. Assim comprovou a grande dificuldade em obter as informações quanto as contratações das pessoas com deficiência no município, na qual órgãos competentes não tinham dados a respeito da contratação de pessoas com deficiência. A determinação de contratação em virtude de reservas de vagas, não garante a inclusão.

**Palavras-chave:** inclusão social – lei de cotas - pessoas com deficiência – mercado de trabalho

## **ABSTRACT**

CARLOTA, A. F. PAULA, I. C. for: **People with Disabilities in the Labour Market**. 2012. Completion of course work, (Bachelor of Business Administration). Faculty of Pindamonhangaba - FAPI Pindamonhangaba, São Paulo, 2010. Advisor Prof. Rodolfo Anderson Bueno de Aquino.

Although the laws that created quotas for hiring people with disabilities existence for over 20 years, both within the public sector and the private, the process of inclusion of people with disabilities still not presented as a reality in our municipality. The reservation quota is a major victory in winning the rights of persons with disabilities, however, the hiring process and maintenance contracts to meet quotas not always aims at the inclusion, in the case of mere integration, which does not guarantee their development as a citizen. Finally, focus on the importance of labor as a factor of social inclusion in order to preserve the integrity and citizenship of people with disabilities. The present study aims to outline the current situation of inclusion of people with disabilities into the labor market by specifying the municipality of Pindamonhangaba, which will be considered for inclusion of people with disabilities, the process of inclusion and integration into the labor market. The present study used the quantitative method (statistic) beyond the literature search, we will opt to do a comparative study of legislation, books and internet sites. So proved the great difficulty in obtaining information regarding the hiring of people with disability in the municipality in which the competent organs had no data regarding the employment of people with disability. The determination of contract under reservation of vacancies, does not guarantee inclusion.

**Keywords:** social inclusion - quota law - people with disabilities - labor market

## LISTA DE FIGURAS

Gráfico 1. Percentual de Pessoas com Deficiência no Brasil.....	35
Tabela 1. Distribuição por Tipo de Deficiência, Sexo e Idade.....	36
Gráfico 2. Tipos de Deficiência.....	36
Gráfico 3. Deficiência Visual.....	37
Gráfico 4. Deficiência Auditiva.....	37
Gráfico 5. Deficiência Motora.....	38
Gráfico 6. Número de Vagas X Deficientes Contratados.....	38
Tabela 2. Pessoas com Deficiência – Nível de Instrução.....	42

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO.....</b>	<b>11</b>
1.1 Delimitação da Literatura.....	13
1.2 Estrutura do Trabalho.....	13
<b>2 REVISÃO DA LITERATURA.....</b>	<b>14</b>
2.1 Abordagem Histórica.....	14
2.2 Terminologias Aplicadas.....	16
2.3 Direitos Normativos Garantidos às Pessoas com deficiência.....	19
2.4 Cultura Organizacional quanto à Necessidade de Contratação.....	22
2.5 Os Desafios da Inclusão de Deficientes no Mercado de Trabalho.....	24
2.6 Educação Profissional como Facilitador do Processo de Inclusão.....	26
2.7 A Importância da “Lei de Cotas” e suas Dificuldades.....	27
2.8 Da Questão Legal às Situações de Fato – Diferença entre Inclusão e Integração..	30
2.9 A Responsabilidade Social Empresarial.....	34
<b>3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....</b>	<b>39</b>
3.1 Tipo de Pesquisa.....	39
3.2 Universo de Pesquisa.....	39
3.3 Instrumento de Pesquisa.....	39
3.4 Etapas da Pesquisa.....	39
<b>4 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS.....</b>	<b>41</b>
<b>5 CONCLUSÃO.....</b>	<b>43</b>
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>44</b>

## 1. Introdução

Conforme Gil (2010), são muitas as formas de se referir às pessoas com alguma deficiência, gerando certo desconforto ou constrangimento ao referir-se a essas pessoas. Fica claro que:

Os organismos internacionais, como a ONU (Organização das Nações Unidas) e as OMS (Organização Mundial da Saúde) já definiram, em seus documentos, o termo deficiência. Algumas definições são criticadas, assim como a própria nomenclatura utilizada. Fala-se em PD (pessoa deficiente), PPD (pessoa portadora de deficiência), PCD (pessoa com deficiência) e, ainda, mais modernamente, PPNE (pessoas portadoras de necessidades especiais). (GIL, 2010, p.687).

Neste trabalho foi adotado a expressão “pessoa com deficiência”, por demonstrar ser a expressão mais utilizada por organismos internacionais e nacionais que tratam dos interesses desses indivíduos, assim verificaremos as barreiras que as mesmas enfrentam em sua inclusão dentro de uma empresa.

O presente estudo visa analisar a inclusão da pessoa com deficiência no mercado do trabalho especificando o município de Pindamonhangaba, na qual será relatada a inclusão da pessoa com deficiência, o processo da inclusão e a integração no mercado de trabalho.

Este trabalho tem como justificativa que ao se pensar na questão da inclusão das pessoas com deficiência, verifica-se que elas são muitas e a sociedade está organizada de forma precária até mesmo para solução dos problemas da maioria. As minorias ficam praticamente excluídas das políticas públicas direcionadas na minimização das dificuldades que enfrentam para viver em sociedade. As pessoas com deficiência avançam no reconhecimento da igualdade de seus direitos, resultado da luta de inúmeras entidades que muito tem contribuído para a inclusão dos deficientes no mercado de trabalho.

Conforme Gil (2010, p. 688), a Convenção n. 159 da OIT, sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes, de 1983, ratificada em 1991 descreve:

Por esse documento, cada País Membro formulará, aplicará e periodicamente revisará a política nacional sobre reabilitação profissional e emprego de pessoas deficientes. As autoridades competentes deverão adotar medidas para proporcionar e avaliar os serviços de orientação e formação profissional, colocação, emprego e outros semelhantes, a fim de que as pessoas deficientes possam obter e conservar um emprego e progredir no mesmo. Sempre que for possível e adequado, serão utilizados os serviços existentes para os trabalhadores em geral, com as adaptações necessárias.

Através da Convenção 159 da OIT (Organização Internacional do Trabalho), que dispôs sobre a Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes, os países membros se viram compelidos em ratificar os seus termos criando legislação para sua aplicação.

No Brasil a Constituição Federal de 1988, no seu inciso VII do artigo 37 prevê a reserva de vagas em concursos públicos para as pessoas com deficiência, conforme o ordenamento jurídico brasileiro. E, “assegura, por lei, a reserva de percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas com deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária. (GIL, 2010, p. 689)”. E de acordo com o artigo 91 da Lei 8.213/91 foi instituída a chamada Lei de Cotas obrigando a contratação por empresas particulares com mais de 100 funcionários, de pessoas com deficiência. De acordo com Gil (2010).

Também conhecida como Lei de Cotas, esse diploma introduziu a chamada reserva de mercado. Entre 2% e 5% das vagas nas empresas com 100 ou mais empregados devem ser reservadas às pessoas com deficiência, incluindo-se os beneficiários reabilitados da Previdência Social. (GIL, 2010, p. 690)

O Instituto ETHOS (2002) na apresentação de artigo publicado sobre a participação das empresas no processo de inclusão das pessoas com deficiência pronunciou:

As empresas podem ajudar muito. Podem, antes de tudo, contratar, manter e promover pessoas com deficiência, reconhecendo sua potencialidade e dando-lhes condições de desenvolvimento profissional. Este é o foco do presente manual. Contudo, as empresas podem ir além, atuando junto aos seus parceiros e à comunidade e entidades do governo, contribuindo para mudanças de cultura e comportamento que tornem a própria sociedade mais inclusiva. (ETHOS, 2002, p. 08)

É fundamental que a pessoa com deficiência não seja tratada como deficiente, tendo acesso à educação regular, bem como, ao desenvolvimento de outras potencialidades que irão compensar suas limitações. É primordial ainda que toda a sociedade se mobilize através de ações concretas com o objetivo de combater a desigualdade social. Além disso, é imprescindível que os órgãos responsáveis fiscalizem o cumprimento da Lei de Cotas nas empresas.

Enfim, o cumprimento da Lei de Cotas com a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho depende da ação conjunta de toda a sociedade.

## **1.1 Delimitação do Trabalho**

A pesquisa abrangerá as questões da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, cumprimento da lei de cotas no município de Pindamonhangaba e a relação desses profissionais com as empresas, seja ela pela responsabilidade social ou não.

## **1.2 Estrutura do Trabalho**

O presente trabalho de conclusão de curso é composto por cinco seções, onde a primeira seção é formada pela introdução que contém objetivos gerais e específicos, a problematização da pesquisa e a delimitação do tema.

A segunda seção consiste na revisão da literatura que aborda os conceitos da inclusão da pessoa com deficiência, Lei de cotas e a posição das empresas perante a lei.

Os procedimentos metodológicos utilizados para desenvolver a pesquisa estão descritos na terceira seção.

Na quarta seção são discutidos os resultados da pesquisa e na quinta seção encontra-se a conclusão.

## **2. REVISÃO DA LITERATURA**

### **2.1. Abordagem Histórica**

Para a pessoa com deficiência começar a ter seu espaço no mercado e conquistar o que eles ocupam atualmente não foi nada fácil, tiveram que enfrentar várias barreiras e superar obstáculos. Há muito tempo vem se tratando sobre a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, no qual existem quatro momentos.

Para Sasaki (1997 apud ARAUJO, SCHMIDT, 2006), “a história de oferta de profissionalização para as pessoas com deficiência, passou por diversas fases ao longo dos tempos”. O autor discorre que o primeiro momento seria a fase da exclusão, o trabalho era negado por se entender como uma forma de exploração, ou ainda por se entender a deficiência como um impeditivo para o trabalho. Nessa fase foram realizadas parcerias entre as escolas especiais e empresas, com realização de trabalhos pelas pessoas com deficiência dentro da instituição. A imposição desse modelo foi reprovada por não respeitar as aptidões das pessoas com deficiência, tornando-se uma oportunidade para exploração da mão de obra da pessoa com deficiência.

A fase da segregação ficou vista pelos trabalhos oferecidos para as pessoas com deficiente no interior das instituições filantrópicas, oficinas protegidas de trabalho e também no próprio domicílio. Este tipo é de oferta de trabalho e não de empregos, isto tinha elos com sentimentos paternos, lucro fácil por parte das empresas que poderiam ter mão de obra mais barata e sem vínculo empregatício. (AMARAL, 1993 apud SASSAKI, 1997)

Em um segundo momento, Araújo (2006), diz que tem início a fase da integração, onde diversos trabalhos são oferecidos tanto em empresas públicas como privadas, sem haver qualquer adaptação para receber funcionários com necessidades especiais.

Na fase da integração vê-se 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.

Ainda conforme Araújo e Schmidt (2006), “essas formas de integração dificultam o envolvimento em programas de treinamento e desenvolvimento de recursos humanos, isto acontece pelas dificuldades de acesso, como por falta de integração social real com os demais participantes da empresa”.

Neste sentido, faz-se necessário realizar adaptações no aspecto físico para proporcionar melhores condições de trabalho, aumentando a autoestima, a motivação em realizar suas atividades profissionais e maior envolvimento com o trabalho em equipe.

Esta fase possui três formas diferentes de integrar a pessoa com 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 com deficientes, após seleção, são colocadas em órgãos públicos ou empresas particulares que concordam 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 colocam em setores exclusivos, portanto segregativos, com ou sem modificações, de preferência afastadas do contato com o público. (AMARAL, 1993, p. 4-5)

Para Araújo e Schmidt (2006), a inclusão equivale à modificação da sociedade para acolher a pessoa com deficiência, favorecendo com isso seu desenvolvimento pessoal e o exercício da cidadania, através do trabalho e outras formas de inserção social. Na inclusão se pensa na acessibilidade, na reformulação das instalações e processos produtivos, havendo o oferecimento de oportunidades para o desenvolvimento profissional através de cursos de formação e reciclagem.

De acordo com 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 necessário incluir determinadas mudanças, concessões, adaptações, e esse processo vai depender da vontade do estado, empregadores, instituições e colegas de trabalho. Como Araújo cita:

Na fase da inclusão, o que se pretende é que empregadores, instituições formadoras e PNE's enfrentem juntos os desafios da qualificação, da produtividade e da competitividade. No Brasil, a profissionalização de PNE's tem sido oferecida, prioritariamente, por instituições especializadas, por centros de reabilitação e por associações de pessoas deficientes. As modalidades de profissionalização oferecidas vão desde o treinamento para a colocação em emprego competitivo até o programa de emprego apoiado, passando por alternativas como o trabalho protegido (oficinas) ou programas de pré-profissionalização. (ARAÚJO, 2006, p. 244).

Como diz Sasaki (1997), no Brasil, isto foi ocorrendo aos poucos com pequenas mudanças sejam elas no ambiente ou em instrumentos de trabalho por volta de 1950, quando se iniciou a prática da colocação de pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Nos anos de 1950 a 1980 o caminho para a colocação profissional era os centros de reabilitação

profissional. Neste mesmo período foi importante a participação de escolas especiais, centro de habilitação, oficinas protegidas de trabalho e centros ou núcleos de profissionalização. Lembrando que em todas as épocas sempre houve a prática da autocolocação, ou seja, a colocação conseguida pela própria pessoa com deficiência. A partir da década de 80 foram surgindo outros caminhos para inserção da pessoa com deficiência, através de associações de pessoa com deficiência, mas com destaque no seu papel que é o direitos da cidadania.

Como diz Sasaki (1997), ao longo do tempo as pessoas com deficiência vêm batalhando o seu espaço no mercado de trabalho, procurando se especializar, não deixando com que sua deficiência seja mais um obstáculo em sua carreira profissional. Hoje o que pode se ver que é um ganho tanto para estes profissionais que buscam seu espaço tanto para as empresas que ganham um patamar de qualidade, seja ela pela responsabilidade social e contribui para a construção de uma sociedade para todos.

## **2.2. Terminologias Aplicadas**

Antes de abordar o tópico central deste trabalho, faz-se necessário definir claramente o termo apropriado bem como algumas definições legais que desenham o universo da deficiência.

Segundo Gil (2010), muito se tem questionado sobre a forma mais apropriada para designar pessoas com alguma deficiência, gerando certo desconforto ou constrangimento ao referir-se a elas, tais como: pessoa com deficiência (PD), pessoa portadora de deficiência (PPD) e ainda pessoas portadoras de necessidades especiais (PPNE), porém a convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência e o protocolo facultativo, que garante o monitoramento e cumprimento das obrigações do estado relata:

O governo brasileiro fez dessa convenção o primeiro Tratado de Direitos Humanos Constitucional no Brasil, consolidado no Decreto Legislativo nº 186, de 9 de julho de 2008, promulgado pelo Presidente do Senado Federal e no Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009, da Presidência da República. A partir de então, o termo pessoas com deficiência passa a ser utilizado no Brasil como regra. (GOUVEIA, C; FINATTI, R; UEHARA, S., 2011, p. 09).

Ante tantas denominações, também, neste trabalho, se adotará a expressão “pessoa com deficiência”, por demonstrar ser a mais adequada frente a opção de organismos internacionais e nacionais que tratam dos interesses desses indivíduos.

Conforme a Política Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (1993), “deficiência é toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica,

fisiológica ou anatômica que gera incapacidade para o seu desempenho de atividades dentro do padrão considerado normal para o ser humano”.

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. Sanando a irregularidade, ficou estabelecido que:

De acordo com o Decreto 3298 de 20 de dezembro de 1999 fica instituído:

**Art. 3º** Para os efeitos deste 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.

A Organização Mundial da Saúde (OMS), considera também as limitações humanas:

1. Impedimento: alguma perda ou anormalidade das funções ou da estrutura anatômica, fisiológica ou psicológica do corpo humano;

2. Deficiência (ou inabilidade): alguma restrição ou perda, resultante do impedimento, para desenvolver habilidades consideradas normais para o ser humano;

3. Incapacidade: uma desvantagem individual, resultante do impedimento ou da deficiência, que limita ou impede o cumprimento ou desempenho de um papel social, dependendo da idade, sexo e fatores sociais e culturais.

(DEFICIÊNCIA..., 2002, p. 23).

A redação do artigo 3º do Decreto 3.298/99 é complementada pelo artigo 4º, que explicita a limitação a ser considerada como deficiência, a saber:

**Art. 4º** É considerada pessoa portadora de deficiência a que se enquadra nas seguintes categorias:

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, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções;

II - deficiência auditiva - perda parcial ou total das possibilidades auditivas sonoras, variando de graus e níveis na forma seguinte:

- a) de 25 a 40 decibéis (db) - surdez leve;
  - b) de 41 a 55 db - surdez moderada;
  - c) de 56 a 70 db - surdez acentuada;
  - d) de 71 a 90 db - surdez severa;
  - e) acima de 91 db - surdez profunda; e
  - f) anacusia;
- III - deficiência visual - acuidade visual igual ou menor que 20/200 no melhor olho, após a melhor correção, ou campo visual inferior a 20° (tabela de Snellen), ou ocorrência simultânea de ambas as situações;
- IV - deficiência mental - funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como:
- a) comunicação;
  - b) cuidado pessoal;
  - c) habilidades sociais;
  - d) utilização da comunidade;
  - e) saúde e segurança;
  - f) habilidades acadêmicas;
  - g) lazer; e
  - h) trabalho;
- V - deficiência múltipla - associação de duas ou mais deficiências.

Neste sentido, através do Decreto 3.298/99 o quadro da deficiência no Brasil foi configurado, facilitando o enquadramento das limitações e a busca de direitos.

Conforme o texto da lei e a partir dos posicionamentos dos estudiosos do assunto tem-se que as deficiências podem ser classificadas em cinco grupos:

- Deficiência física é o comprometimento da mobilidade, coordenação motora, da fala causada por lesões neurológicas, neuromusculares e ortopédicas ou ainda por má formação congênita ou adquirida.
- Deficiência mental é um atraso ou lentidão no desenvolvimento mental que pode ser percebido na maneira de falar, caminhar, escrever. Variando o seu grau de leve a profundo.
- Deficiência visual é caracterizada por uma limitação no campo visual. Pode variar de cegueira total à visão subnormal. Ocorrendo diminuição na percepção de cores e mais dificuldades de adaptação à luz.
- Deficiência auditiva é a perda total ou parcial da capacidade de compreender a falar através do ouvido. Variando surdez leve a surdez profunda.
- Deficiência múltipla é caracterizada por duas ou mais deficiências. (MOTTA, L. N., 2008)

### 2.3. Direitos Normativos Garantidos às Pessoas com Deficiência

Antes mesmo da promulgação da Constituição de 1988, o Brasil já havia assinado a Convenção 159 da Organização Internacional do Trabalho doravante OIT, razão pela qual necessitava ratificar os seus termos através de decreto. Assim a inclusão de artigos de proteção aos deficientes na Constituição Federal de 1988, atende ao compromisso assinado perante a OIT.

Segundo Gil (2010), as iniciativas contra a discriminação das pessoas com deficiência teve início através de documentos Internacionais tais como, Organização das Nações Unidas (ONU) e OIT. Também foi criado um programa de Ação Mundial para as pessoas com deficiência e o dia internacional da pessoa com deficiência (3 de dezembro).

Os instrumentos citados acima contribuíram para que as questões que envolvem as pessoas com deficiência fossem tratadas, deixando assim de ser ignoradas pelos países. Percebe-se que o Brasil como país membro da OIT, tendo assinado a convenção 159, teve que ajustar sua legislação, no tocante à proteção do deficiente, o que o fez por ocasião da promulgação de sua nova constituição.

Art. 7º, XXXI, da Constituição Federal estabelece a “proibição de qualquer discriminação tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência”.

Adotando exemplos de outros países o Brasil criou medidas discriminativas positivas para propiciar a inclusão das pessoas com deficiência, as quais vêm sendo implantadas, objetivando compensar a desigualdade e dar condições, para que de fato todos os cidadãos possam ter as mesmas chances. Contudo, mesmo com toda a proteção legal, principalmente com a criação da “Lei de Cotas”, é grande o problema da contratação das pessoas portadoras de deficiência física.

O art. 7º, XXXI, da Constituição Federal, trouxe grandes avanços para a proteção dos direitos da pessoa com deficiência, a maior repercussão foi a edição da Lei 8213 – 91, que dispôs sobre os Planos de Benefícios e Custeio da Previdência Social e sobre a organização da Seguridade Social, cabendo citar:

O preceito magno propiciou importantes avanços no que toca à proteção do portador de deficiência. A legislação previdenciária, por exemplo, agregou restrição indireta à dispensa de empregados portadores de necessidades especiais: estipulou que o obreiro submetido a processo de reabilitação profissional somente poderia ser dispensado mediante a correlata contratação de outro trabalhador em situação semelhante (art.93 § 1º, Lei n.

8.213-91). Obviamente a regra só se aplica àqueles que já tenham, de fato, retornados ao trabalho, uma vez que os afastados por razões médicas não podem sofrer a ruptura contratual por vontade empresária (art. 471, CLT).

De fato, no caso das pessoas com deficiência a primeira vez que se chamou a atenção para a defesa expressa de seus direitos foi na Constituição de 1988 cabendo citar:

**Art. 7º** - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:[...]

XXXI – proibição de qualquer discriminação no tocante a salário, e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

**Art. 23** – É competência comum da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios:

II — cuidar da saúde e assistência pública, da proteção e garantia das pessoas portadoras de deficiência;

**Art. 24** – compete à União, aos Estados e ao Distrito Federal legislar concretamente sobre: [...]

XIV — proteção e integração social das pessoas portadoras de deficiência;

**Art. 37** - A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte: [...]

VIII - a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão; [...]

Vê-se pelas transcrições do texto constitucional que a intenção do constituinte era mesmo garantir os meios necessários para que houvesse a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal.

Para eficácia das medidas de proteção incluídas na Constituição foram editadas as Leis 8.112/90, art. 5º parágrafo 2º, e 8.213/91.

A Lei 8112/90, dispõe sobre a reserva de vagas para deficientes físicos, destinando-lhes até 20% das vagas dos concursos públicos, como se transcreve:

**Art. 5º** São requisitos básicos para investidura em cargo público:

I - a nacionalidade brasileira;

II - o gozo dos direitos políticos;

III - a quitação com as obrigações militares e eleitorais;

IV - o nível de escolaridade exigido para o exercício do cargo;

V - a idade mínima de dezoito anos;

VI - aptidão física e mental.

§ 1º As atribuições do cargo podem justificar a exigência de outros requisitos estabelecidos em lei.

§ 2º Às pessoas portadoras de deficiência é assegurado o direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras; para tais pessoas serão reservadas até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas no concurso.

E a Lei 8.123/91, artigo 93, dispôs que:

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

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

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

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

É de suma importância a existência de leis que protejam as pessoas portadoras de deficiência, para solucionar o problema da exclusão é necessária ainda o respeito à lei, bem como medidas concretas para a mesma seja cumprida, inclusive com uma nova postura das famílias e das escolas.

[...] se os princípios da Convenção 159 são os estimulantes sociais das novas discussões da década de 90, o Brasil como país-membro da OIT ainda tem estado longe de cumprir plenamente este documento: “assegurar que existam medidas adequadas de reabilitação profissional ao alcance de todas as categorias de pessoas deficientes e promover oportunidades de emprego para as pessoas deficientes no mercado regular de trabalho” (Artigo 3). O relatório da última conferência da OIT (junho de 1999), além de chamar a atenção para a falta de percepção pública do país do que constituem as políticas econômicas sociais sustentáveis, ainda firma que os portadores de deficiência continuam sendo um grupo “particularmente vulnerável no mercado de trabalho. (RIBAS, 2005)

Nesse contexto, parte-se da constatação de que ainda há muito que se conquistar para que os deficientes tenham respeitados seus direitos. O que se tem de concreto é o baixo índice de empregabilidade de pessoas com deficiência no mundo produtivo, apesar da existência da “Lei de Cotas”.

Interessante destacar que embora as constituições brasileiras sempre tenham disposto que todos os cidadãos são iguais perante a lei, na prática o país só recentemente passou a enfrentar o problema dos mais vulneráveis, sendo a Constituição de 1988 e a lei 8213 de 1991 são grandes marcos na conquista dos direitos civis dessas pessoas.

## 2.4. Cultura Organizacional quanto à necessidade de contratação

A partir dos tópicos estudados anteriormente é necessário discutir em que ambiente ocorrerá a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

A cultura organizacional é um importante patrimônio da organização, que é definido o modo de comportamento das pessoas e definida sua identidade própria.

Representa as normas informais e não escritas que orientam o comportamento dos membros de uma organização no dia-a-dia e que direciona suas ações para o alcance dos objetivos organizacionais. (CHIAVENATO, 2004, p.159)

Segundo Chiavenato (2004), cada organização possui características próprias à sua cultura. As crenças e os hábitos da organização são estabelecidos através de valores, normas e expectativas compartilhadas pelos seus membros. A cultura demonstra o que predomina dentro da organização e são divididos em aspectos formais e informais. Os aspectos formais são bem perceptíveis, como as políticas, procedimentos e métodos aplicados pela empresa. Temos como aspectos informais as atitudes, sentimentos, valores e etc., sendo esses ocultos dentro da cultura organizacional, pois acabam sendo difíceis de compreender, interpretar e de sofrer mudanças.

Para Chiavenato (2004), a organização formal é planejada para alcançar os objetivos globais da organização, a mesma é representada por manuais e organogramas.

Tendo como principais aspectos,

- A) OS ORGÃOS. Como departamentos, divisões, seções, setores etc;
- B) OS CARGOS: De diretores, gerentes, supervisores, funcionários, operários etc;
- C) A HIERARQUIA DE AUTORIDADE. Com autoridade e responsabilidade previamente definidas;
- D) OS OBJETIVOS E OS PLANOS. Definidos para alcançá-los adequadamente;
- E) A TECNOLOGIA: Que constitui o modo de realizar o trabalho dentro da organização. (CHIAVENATO, 2004, p. 161)

Segundo Chiavenato (2004), a organização informal são entidades mecânicas, é a rede de relacionamento e interação gerada entre as pessoas inseridas na organização formal.

Sendo composta de sentimentos de afeição ou rejeição entre pessoas, de atitudes favoráveis e desfavoráveis em relação às práticas administrativas, de cooperação ou hostilidade entre grupos.

As principais características da organização informal são:

**GRUPOS INFORMAIS.** Que se desenvolvem de acordo com os interesses comuns e identificações das pessoas. Podem ser blocos de interesses, círculos de amizades, “panelas” etc.

**ATITUDES E COMPORTAMENTOS.** Que manifestam percepções favoráveis ou desfavoráveis às práticas administrativas.

**NORMAIS DE TRABALHO.** Que diversos grupos estabelecem como padrão de desempenho aceitável nas suas atividades e que são impostos a todos os seus membros, independentemente das normas formais e oficiais da organização.

**PADRÕES DE LIDERANÇA.** Que podem conferir autoridade informal a certas pessoas, independentemente de sua posição na organização formal. Por características pessoais ou circunstâncias, certos indivíduos podem se transformar em influenciadores de atitudes ou formadores de opinião. (CHIAVENATO, 2004, p. 163)

Segundo Chiavenato (2004), a diversidade no ambiente de trabalho é um aspecto, competitivo e dinâmico, pois são as diferenças humanas que formam a força de trabalho através de diferentes raças, religiões, sexos, idades, credos, classes sociais, capacidade física e culturas diferentes que estão entre as pessoas que fazem parte da organização.

A diversidade traz benefícios à empresa, como uma postura ética, obtenção de fidelidade e lealdade dos funcionários, soluções originais e atuação como um agente de transformação social, realçando diferenças individuais das pessoas e confrontando a homogeneidade.

Apesar de ser um aspecto complexo para ser conduzido na prática, a diversidade pode produzir alguns benefícios para a organização, como:

1. Maior probabilidade de obter soluções originais, criativas e inovadoras, tanto técnica quanto administrativamente.
2. Criação de uma imagem de postura ética ao se declarar e lutar contra preconceitos e discriminações internas e externas.
3. Maior probabilidade de obter fidelidade e lealdade dos funcionários.
4. Maior probabilidade de os funcionários estarem dispostos a e empenhar pela organização.
5. Maior probabilidade de que os funcionários desenvolvam iniciativa, autonomia e auto-responsabilidade.
6. Possibilidade de fomentar um clima de trabalho capaz de estimular o crescimento pessoal dos funcionários (de forma que se sintam dignos e contribuintes da sociedade).
7. Contribuição decisiva para que a organização atue como um agente de transformação genuinamente social. (CHIAVENATO, 2004, p. 164-165)

A cultura da organização se adéqua as diferenças das culturas locais e nacionais de cada país em que a empresa atua.

Segundo Chiavenato (2004), o multiculturalismo é um misto de pessoas de diversas culturas, como: diferentes estilos de vidas, etnias e culturas, tornando a identificação da cultura mais complexa.

O multiculturalismo significa a existência de muitos e diferentes elementos e fatores culturais trazidos às organizações por pessoas provenientes de diferentes culturas e que coexistem e florescem dentro das organizações. Quase sempre o multiculturalismo refere-se a fatores culturais como etnia, raça, sexo, faixa etária, credo religioso e hábitos diferentes. (CHIAVENATO, 2004, p. 165)

Segundo Lacombe (2003), na mudança de cultura a organização encontra muitas dificuldades, pois as pessoas já admitidas aceitaram os princípios e valores anteriores da empresa. A mudança pode confrontar os sentimentos e comportamentos das pessoas, pois irá mudar a forma de pensar e agir de cada uma.

## **2.5. Os Desafios da Inclusão de Deficientes no Mercado de Trabalho**

Conforme Sasaki (2006) a inclusão social é um processo na qual a sociedade se adapta para incluir pessoas ou grupos, para que os mesmos possam ser incluídos efetivamente é preciso que eles passem por uma adaptação assumindo o seu novo papel, devendo ser simultâneo o processo de inclusão da pessoa com deficiência e não pré requisito para inserção na sociedade.

O processo de inclusão de pessoas com deficiência teve seu início quando as organizações decidiram cumprir os dispostos da Lei de Cotas, verifica-se que mesmo se sujeitando ao pagamento de multas e ações judiciais, muitas empresas não vem cumprindo à lei, sendo grande o número de vagas reservadas não preenchidas. O não cumprimento da lei está quase sempre na alegação de dificuldade de encontrar mão de obra qualificada para ocupação das vagas disponibilizadas, bem como, a necessidade de adequação das instalações e treinamento, despesas que muitas empresas se recusam a assumir.

O cumprimento da lei de cotas vem sendo cada vez mais exigido para superar as dificuldades relatadas pelas empresas.

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 continue isolada e confinada em casa, para não incomodar aquelas consideradas “normais”. Mais do isso, não se pode confundir limitações, limitem decorrem de alguma deficiência, com incapacidade social, afetiva ou profissional. (GRAJEW, 2012)

Apesar de muitas empresas terem a visão de simplesmente cumprir a lei, outras começaram a ver a inclusão como responsabilidade social criando projetos para suprir a necessidades pela qual eles estavam vivendo.

Segundo Costa (2007), a empresa socialmente responsável sempre agrega mais valores para si, diferenciando-se de suas concorrentes numa ótica positiva, ainda que do ponto de vista estritamente empresarial. Essa necessidade foi demonstrando uma postura consciente de empresários e organizações que visa possibilitar a capacitação da pessoa com deficiência para o ingresso no mercado de trabalho.

As barreiras para a inclusão de deficientes talvez estejam mais em nossas cabeças do que em problemas efetivos. Como durante muito tempo os deficientes estiveram segregados, a sociedade acabou por reforçar seus preconceitos e mantê-los sempre isolados.

As pessoas com deficiência têm o direito de acesso aos bens da sociedade, como a educação, saúde, trabalho e remuneração digna. Para combater o preconceito, programas corporativos de valorização da diversidade estão sendo inseridos nas organizações em busca da igualdade, para que as pessoas com deficiência possam desenvolver suas capacidades.

A Lei nº8. 213, de julho de 1991- estabelece cotas para a contratação de pessoas com deficiência.

Assim as empresas que possuem:

de 100 a 200 empregados, devem contratar 2%;

de 201 a 500 empregados, devem contratar 3%;

de 501 e 1.000 empregados, devem contratar 4%;

acima de 1.000 empregados, devem contratar 5%.

A inclusão no mercado de trabalho é um desafio que pode ser visto pelas empresas como uma crise ou uma oportunidade incrível de promover a diversidade de formação, visão, origem, política, e religião em um mesmo ambiente. Estudos mostram que promover a diversidade no mercado de trabalho trás muitos benefícios, pois obtém o reconhecimento da sociedade.

Segundo Goldschmidt (2006), a empresa ao incluir pessoas portadoras de deficiência ao seu quadro de funcionários deve assegurar as condições de interação com os demais funcionários da empresa, clientes e com os quais devem manter relacionamento. Não cabe apenas a empresa contratar pessoas com deficiência, mas sim oferecer possibilidades para que elas possam se desenvolver dentro da organização, a empresa deve fazer algumas adaptações no local como instalações de banheiros adaptados para cadeiras de rodas, rampas, sinais sonoros e instruções em Braille para deficientes visuais.

O trabalho se inicia com o mapeamento das funções. Esta atividade tem o objetivo de determinar quais os tipos de deficiências que melhor irão se adequar a cada uma das funções existentes na empresa e é feita a partir do cruzamento das habilidades e conhecimentos específicos necessários a cada cargo. A esta informação é somada a avaliação da estrutura física, através da qual vamos identificar as necessidades de adaptações para garantir a segurança e a mobilidade de funcionários com deficiências. (GOLDSCHMIDT, 2006)

Os gestores são os responsáveis pelas novas vagas para as pessoas com deficiência e os ajudarão nas dificuldades que aparecerem, os funcionários devem estar preparados para a chegada dos novos colegas.

O desempenho dos funcionários deficientes será avaliado da mesma forma que qualquer outro funcionário e o programa de inclusão deverá ser avaliado permanentemente visando melhorar continuamente. (GOLDSCHMIDT, 2006)

## **2.6. Educação Profissional como Facilitador do Processo de Inclusão**

A falta de educação profissional ganha destaque no Brasil não só pela má qualificação das pessoas com deficiência, mas também por todos os trabalhadores do país.

Tem raízes na filosofia e na economia política de origem marxista, formulando à educação problemas de natureza econômica, filosófica, social e ético-política que remetem não apenas à formação profissional estrito senso, mas à formação humana, em sentido pleno, da qual a primeira faz parte. (FERRETTI, 2004, p. 403)

A Lei de Diretrizes e Bases da Educação no Brasil relata que todos tem direito a educação básica para que se tenha condições de avançar ao trabalho: "A educação básica tem por finalidade desenvolver o educando, assegurar-lhe a formação comum indispensável para o exercício da cidadania e fornecer-lhe meios para progredir no trabalho e em estudos posteriores" (REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL, Lei n. 9.394 de 1996).

Para Silva e Palhano (2001), é necessário entender que a pessoa com deficiência possui capacidades e limitações que não podem ser ignoradas. As mesmas lhe são próprias, como são as limitações e possibilidades de cada pessoa social, pois os limites são constantes na vida de todos.

Segundo Tanaka e Manzine (2005), a capacitação profissional da pessoa com deficiência costuma ser por programas de oficinas pedagógicas e escolas de ensino especial. Há diversas críticas em relação às escolas especiais por considerar as atividades ensinadas, como artesanato, marcenaria e tapeçaria são selecionadas por privilégio da oferta de recurso

de material, não por demanda de mercado, assim pouco se contribui para a educação profissional.

Conforme Silva e Palhano (2001), a educação profissional deve oferecer a pessoa com deficiência a oportunidade de estar conectada com as relações do mundo, sendo que as escolas devem romper a barreira de capacitar com práticas assistenciais, protetoras e recreativas, assim tendo mais autonomia e abrindo mais oportunidade de trabalho.

O Decreto 5.154/04 discorre sobre as ações profissionais que são desenvolvidas por cursos e programas de ações iniciais e continuada de trabalhadores, educação profissional técnica de nível médio e educação profissional tecnológica, como especificado abaixo:

1. Formação inicial e continuada de trabalhadores: compreende cursos e programas ofertados segundo itinerário formativo, possibilitando o aproveitamento contínuo e articulado dos estudos, e em todos os níveis de escolaridade, objetivando o desenvolvimento de aptidões para vida produtiva e social.
2. Educação profissional técnico de nível médio: cursos para quem tem o ensino fundamental completo ou para quem esteja cursando ou já terminou o ensino médio.
3. Educação profissional tecnológica: concursos oferecidos para quem concluiu o ensino médio ou equivalente.

Sendo a sociedade composta por todos, o respeito às diferenças deve ser norma, pois a sociedade esta organizada de forma a excluir as que não se enquadram no padrão estabelecido por ela. Assim a deficiência é da sociedade que não é acessível a todos. (CARVALHO; MARQUES, 2009).

## **2.7. A Importância da “Lei de Cotas” e suas Dificuldades**

Segundo Poletti (2010) a lei de cotas 8.231/91 foi criada para estimular a oportunidade de trabalho para as pessoas com deficiência dando a elas uma maneira de incluir-se na sociedade, dando espaços para participação social e de exercício da cidadania.

A falta de mão de obra especializada, ou pelo menos com capacidade de atender à demanda de serviços ofertados é uma delas.

A insuficiência de uma educação destinada à superação das limitações, faz com que haja acomodação e aceitação da condição de hipossuficiente e dependência dos familiares e do Estado, uma vez pode ser solicitado o benefício do LOAS – Lei Orgânica de Assistência Social, lei 8742 de 7 dezembro de 1993 que em seu artigo 20 prevê um salário mínimo mensal às pessoas portadoras de deficiência e aos idosos a partir de 65 anos que não possuem

meios de prover sua manutenção e sejam membros de uma família com renda inferior a 25% do salário mínimo (por pessoa).

Também responde a essa questão a falta de interesse das empresas em cumprir com sua responsabilidade social. Os argumentos pelas empresas para não contratar deficientes estão relacionados a falta a mão de obra qualificada, bem como, alegam o alto custo para adaptar a empresa para receber a pessoa portadora de deficiência e ainda alegam que não lhes compete a profissionalização da mesma.

Não mais importante está a precária fiscalização por Ministério do Trabalho no cumprimento da “Lei de Cotas” fiscalização das empresas contribui para o não cumprimento da Lei de Cotas, cabendo citar:

No universo de 26.228.629 trabalhadores formais ativos, 537.430 são pessoas portadora de deficiências, representando apenas acerca de 2,05% do total de trabalhadores formais no Brasil. E de acordo com os dados do Censo 2000 para a população total brasileira, cerca de 14,4% da população é formada por PPDs. (NERI, CARVALHO E COSTILLA, 2002, p. 02).

Assim, sem uma estrutura adequada de fiscalização o Estado acaba por favorecer o empresário que descumpra a lei. Essa situação também é favorecida pela falta de cobrança e ações firmes dos sindicatos.

Com certeza a reserva de vagas é um avanço para a inclusão social e profissional das pessoas portadoras de deficiência, contudo, verifica-se que mesmo se sujeitando ao pagamento de multas e ações judiciais, muitas empresas não vem cumprindo à lei, sendo grande o número de vagas reservadas não preenchidas.

O não cumprimento da lei está quase sempre na alegação de dificuldade de encontrar mão de obra qualificada para ocupação das vagas disponibilizadas, bem como, a necessidade de adequação das instalações e treinamento, despesas que muitas empresas se recusam a assumir. É fato incontroverso que a reserva de vagas foi instituída sem, contudo, ter sido precedida de uma política séria de formação e capacitação profissional das pessoas com deficiência.

Assim, o país ratificou as Convenções assinadas na OIT, incluindo em sua Constituição Federal artigos de proteção às pessoas com deficiência, visando o atendimento de suas necessidades, assim consideradas a reabilitação, tratamentos médicos, educação, disponibilização de vagas, sem contudo ter uma política pública de inclusão.

Gil (2010) afirma que são muitas as razões que dificultam a inserção dessas pessoas no mercado de trabalho e, conseqüentemente, na vida social plena. São exemplos a falta de

acessibilidade, o déficit de transporte adaptado e, até mesmo o desconhecimento por parte da sociedade das habilidades dessas pessoas.

É evidente que o país está carecedor de técnicos. Os jornais e programas televisivos dão notícia de que nunca se empregou tanto como nos dias atuais, e falta mão de obra especializada para realização de diversos serviços. Contudo, os cursos profissionalizantes disponibilizados pela Rede Pública de Ensino oferecem poucas opções.

Então, por que não oferecer cursos rápidos, intensivos com o objetivo de capacitar estes jovens para atender a demanda do mercado de trabalho? Por que não criar cursos técnicos com oficinas para aprendizado e estágio profissionalizante direcionados para reciclagem das pessoas em geral, inclusive das pessoas com deficiência.

No tocante ao cumprimento da reserva de vagas, não havia, e, não há mão de obra qualificada de pessoas com deficiência suficiente para preencher as vagas obrigatórias. Entretanto, considerando o princípio da igualdade, como bem ensinou Rui Barbosa, não há desigualdade em tratar de forma diferente os desiguais. Com isso a “Lei de Cotas” vem igualar as oportunidades, pois sem ela, os empregadores não os contratariam as pessoas com deficiência. (BASTOS, 1978)

É imprescindível combater a indiferença seja no setor de atendimento às pessoas ou mesmo em casa no convívio social com a família.

Conforme Araujo e Shmidt (2006), as pessoas com necessidades especiais representam uma minoria na sociedade o que favoreceu sua marginalização e exclusão ao longo dos tempos, inclusive do acesso à educação, o que ocasionou a privação de bens culturais e intelectuais e as prejudicou no processo de inserção social e trabalhista. Necessário salientar que esse processo de exclusão começa muitas vezes dentro da própria família que não reconhece a capacidade de o indivíduo superar as deficiências, impedindo assim o desenvolvimento de outras habilidades.

Interessante destacar ainda,

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. (ARAUJO, SHMIDT, 2006)

Percebe-se que o preconceito está enraizado em nossa cultura, o que deve ser revisto pelas famílias e pelos educadores. Além disso, os pré-conceitos devem ser desfeitos, uma vez que uma incapacidade não significa limitação total.

Conforme Oliveira (2009), durante muito tempo, a pessoa com deficiência foi tida por influência de um modelo médico vigente, como relacionada a uma condição orgânica de natureza incapacitante. Em razão disso a abertura do mercado de trabalho a essas pessoas ficou restrito, só tendo impulso a partir de legislação que foi elaborada para assegurar esse direito.

No artigo 7º, inciso XXXI da Constituição Federal está previsto que é proibida qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência. Contudo, foi no artigo 37, inciso VIII também da Constituição Federal que começou a ser desenhado à proteção ao trabalho dos portadores com deficiência, visto que passou a constar a obrigatoriedade da reserva de um percentual de 20% dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência.

A Lei 8.213/91, em seu artigo 93, chamada “Lei de Cotas”, atingiu um universo maior de pessoas, visto que passou a determinar que todas as empresas privadas com mais de 100 funcionários admitisse um percentual de pessoas com deficiência. Assim empresas com mais de 100 até 200 funcionários devem preencher seu quadro funcional com 2 a 5% dessas pessoas, a partir de 200 funcionários o percentual é de 2%, de 201 a 500 funcionários o percentual é de 3%, de 501 a 1000 funcionários, o percentual é de 4%, e a partir de 1001 funcionários o percentual é de 5% das vagas.

Essa medida não fere o princípio da igualdade prevista no *caput do* artigo 5º da Constituição Brasileira, que determina que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, isto porque, a lei trata diferente, os que são diferentes, promovendo assim a igualdade e a justiça social.

Para Poletti (2010) desde a criação da lei, a mesma não conseguiu resolver todos os problemas que envolve a empregabilidade das pessoas com deficiência, mas representou um avanço na oportunidade mesmo que algumas vezes ela não se concretiza.

## **2.8. Da Questão Legal às Situações de Fato – Diferença entre Inclusão e Integração**

Muito se fala em inclusão e integração das pessoas com deficiência. Há quem pense que as duas palavras são sinônimas. Entretanto, na realidade as palavras expressam situações muito diferentes uma da outra.

Para Araújo e Schmidt (2006), integração corresponde à mera inserção formal da pessoa na sociedade, no caso, a mera contratação para cumprir a lei e evitar a punição. Outro aspecto da integração está no pensamento que restringe oportunidade para determinadas

deficiências, muitas empresas não contratam cadeirantes, outras contratam somente pessoas com perda auditiva para preencher as cotas, colocando-as em setores de ruído elevado. Escolher quais seres humanos tem direito a trabalhar, estudar, praticar esporte, etc. é próprio do pensamento de integração, de não realizar mudanças para que o outro tenha condições de se adaptar. Verifica-se a inexistência de políticas públicas favorecendo o desenvolvimento das pessoas com deficiência. Já a inclusão equivale à modificação da sociedade para acolher a pessoa com deficiência, favorecendo com isso seu desenvolvimento pessoal e o exercício da cidadania, através do trabalho e outras formas de inserção social. Na inclusão se pensa na acessibilidade, na reformulação das instalações e processos produtivos, havendo o oferecimento de oportunidades para o desenvolvimento profissional através de cursos de formação e reciclagem.

Existem no Brasil legislações que garantem a reserva de vagas para contratação de pessoas com deficiência tanto para ingresso no serviço público, quando da realização de concursos públicos, quanto no setor privado a obrigação existe para empresas que tenham mais que 100 trabalhadores. Entretanto, a indagação que se faz é se esse processo se faz na forma de integração ou inclusão.

Para Freitas e Marques (2010):

As pesquisas sobre inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho têm sugerido, explícita ou implicitamente, que a maneira como a deficiência é vista pelos gestores e colegas de trabalho, é um elemento importante para a compreensão da dimensão da diversidade. (FREITAS; MARQUES, 2010, p. 101)

Segundo Freitas, no Brasil, após a edição da Lei de Cotas, tornou-se necessário realizar pesquisas sobre inserção de pessoas com deficiência, visto os seus diversos desdobramentos, sendo que na prática o cumprimento da Lei de Cotas traz consigo diversos problemas.

Há muitas questões sobre a contratação e manutenção dos contratos de trabalho das pessoas com deficiência que não podem ser ignoradas. Talvez uma das principais seja a inegável falta de capacitação das pessoas com deficiência, em razão do comportamento de protecionismo da família, o que aumenta a dificuldade em serem contratadas, bem como, se manter no trabalho e mais ainda, em conseguirem construir uma carreira de sucesso em seus respectivos trabalhos. Muito se questiona a respeito da responsabilidade em qualificar as pessoas com deficiência.

A respeito, Gil (2010), expressa o seguinte:

Para muitos, a falha é do próprio Estado que não fornece mão de obra habilitada ou reabilitada. Afinal, como dispõem os artigos 89 e seguintes da Lei 8.213/91, incumbe ao Serviço Social, órgão da Previdência Social habilitar e reabilitar profissionalmente. Dessa forma, se o Estado não cumpre sua obrigação, não pode exigir das empresas que contratem pessoas que não estão disponíveis no mercado. (GIL, 2010, p. 692).

De fato a lei prevê a responsabilidade do Estado, através da Previdência Social, contudo o pensamento de Gil (2010) comporta uma reflexão no tocante a responsabilidade social das empresas.

Outro ponto que também não pode ser ignorado é o sentimento de baixa autoestima experimentado pelas pessoas com deficiência em razão da estagnação, da realização de serviços sem qualquer complexidade, e da falta de perspectivas na vida.

Ressalte-se ainda a falta de práticas de inserção das pessoas com deficiência, provocando constrangimentos e muitas vezes o abandono do trabalho, visto ser claro a existência de preconceito. Sentem-se desvalorizadas, aumentando a sensação de incapacidade. Também é certo que certas organizações tentam burlar as leis e os direitos dos trabalhadores com deficiência.

A verdade é que a forma como a pessoa com deficiência é tratada, os desafios que lhe são apresentados, a facilidade de sua permanência no local, podendo realizar seu trabalho de forma digna, bem como, ter um local adequado para se alimentar e realizar sua higiene é vital para o êxito de sua vida profissional.

Conforme Sasaki (1997) a pessoa com deficiência antigamente não tinha seu espaço no mercado de trabalho, eles viviam em fase de exclusão, isto é, não faziam parte do mercado competitivo (os poucos que trabalhavam eram em lugares familiares). Nesta fase também houve a exclusão devido outros fatores no qual influenciavam e inclusão tais como: falta de reabilitação física e profissional, falta de escolaridade, falta de meios de transporte, falta de apoio das próprias famílias e falta de qualificação para o trabalho.

Segundo Araujo e Schmidt (2006), a fase da integração há ausência de preocupação com o desenvolvimento da pessoa com deficiência. Independentes na forma de integração (admitidas e contratadas, pós-seleção e segregativas) muitas vezes ocorre de não haver este fato, pois muitas empresas não há um clima favorável a integração social.

”Muitas pessoas deficientes estão cercadas por outras pessoas que não reconhecem o que fazem como trabalho. Em um mundo no qual o emprego remunerado para todos nem sempre é possível, é importante que a contribuição das pessoas deficientes seja reconhecida.” (WESTMACOTT, 1996, apud SASSAKI, 1997, p. 62)

Conforme Sasaki (1997) a fase da inclusão é aquela que os dois lados da história pessoa com deficiente e a empresa se juntam para enfrentar as barreiras necessárias, então são criadas as empresas inclusivas, isto é, aquela que acredita no valor da diversidade humana, contempla as diferenças individuais, efetua mudanças fundamentais nas práticas administrativas, implementando adaptações no ambiente físico, adapta procedimentos e instrumentos de trabalho, treina todos os recursos humanos na questão da inclusão, etc.

O que se percebe é que para que haja inclusão é preciso que o comprometimento seja recíproco. Freitas e Marques (2010):

Quando se está defronte de um emaranhado de dados sobre o processo de inserção nas organizações, a análise das concepções de deficiência compartilhada por gestores e colegas de trabalho das pessoas com deficiência pode oferecer uma direção, um suporte teórico para lidar mais adequadamente com tantos elementos de análise ou demandas cotidianas. (FREITAS, 2010, p. 123).

Somente a existência de leis não é suficiente para solucionar o problema da exclusão e segregação das pessoas com deficiência. Ademais é preciso que se entenda que a pessoa com deficiência precisa se sentir confiante para que possa se desenvolver. Segundo Ribas (2005):

O relatório da última conferência da OIT (junho de 1999), além de chamar a atenção para a falta de percepção pública do Brasil do que constituem as políticas econômicas sociais sustentáveis, ainda firma que os portadores de deficiência continuam sendo um grupo “particularmente vulnerável no mercado de trabalho. (RIBAS, 2005, p. 02).

Isto justifica a inexistência de mão de obra qualificada para atender ao número de cotas que cada empresa dispõe. Pois, para Ribas (2005) se é fato incontroverso que as pessoas com deficiência não estão qualificadas profissionalmente, é certo também que a capacitação dessas pessoas depende de oportunidades.

Caberia ao Ministério do Trabalho e Emprego - MTE - a fiscalização do cumprimento da Lei de Cotas na esfera das empresas privadas.

Assim o esforço conjunto de todos os segmentos da sociedade é que vai determinar primeiro o cumprimento da Lei de Cotas, sendo ideal que constantemente haja o esforço para criar oportunidade de inclusão das pessoas com deficiência.

## 2.8. A Responsabilidade Social Empresarial

Desde o século XX a sociedade mundial vem se transformando. Em muitos países e organizações, houve a flexibilização nas relações de poder em todas as suas esferas. Até mesmo nas famílias há reflexos dessas mudanças que trouxeram novos padrões de poder, com implantação de novos valores e novas concepções para a produção, instituindo a responsabilidade social das empresas e as ideias de desenvolvimento sustentável.

O conceito de responsabilidade social empresarial associa-se ao fato de que uma organização é responsável pelos impactos que suas práticas e ações gerenciais produzem que não se referem somente ao âmbito da empresa em si, têm cunho interno e externo. (SIMÕES, 2008, p. 22)

Segundo Costa (2007), a empresa socialmente responsável sempre agrega mais valores para si, diferenciando-se de seus concorrentes numa ótica positiva, ainda que do ponto de vista estritamente empresarial.

A prática da responsabilidade social exige que a organização tenha uma postura ética para com todo o seu público de interesse. Neste sentido, a empresa deve manter com seus funcionários, bem como, consumidores, fornecedores e poder público, uma política de práticas coerentes que atenda as necessidades, desejos e obrigações institucionais.

Conforme Simões (2008), 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).

Conforme Simões (2008), as práticas de inserção de pessoas com deficiência são defendidas, e levadas em consideração o diferencial competitivo fazendo parte da estratégia empresarial.

Um dos deveres do empresário e das pessoas colocadas na administração das organizações seria o de compreender a responsabilidade da qual estariam imbuídos em função de sua autoridade e poder. Suas posturas e decisões poderiam afetar não somente o ciclo produtivo interno das empresas, mas se desdobrar para o exterior das organizações, ocasionando transformações positivas e negativas na sociedade. (SIMÕES, 2008, p. 42)

Para Simões (2008), não cumprimento das obrigações trará como consequência perdas à empresa, judicialmente e quanto ao reconhecimento perante seus stakeholders.

“A responsabilidade dos que dirigem a indústria é manter um equilíbrio justo entre os vários interesses do público, como consumidor, dos funcionários e dos operários, como empregados, e dos acionistas, com investidores. Além disso, dar a maior contribuição possível ao bem-estar da nação como um todo” (DUARTE; DIAS, 1996 apud TORRES, 2002, p.132).

O retorno para as empresas que abraçam projetos sociais é significativo, visto que a sociedade tem buscado privilegiar produtos de empresas socialmente responsáveis.

Abaixo segue o gráfico com a porcentagem de deficientes no Brasil:

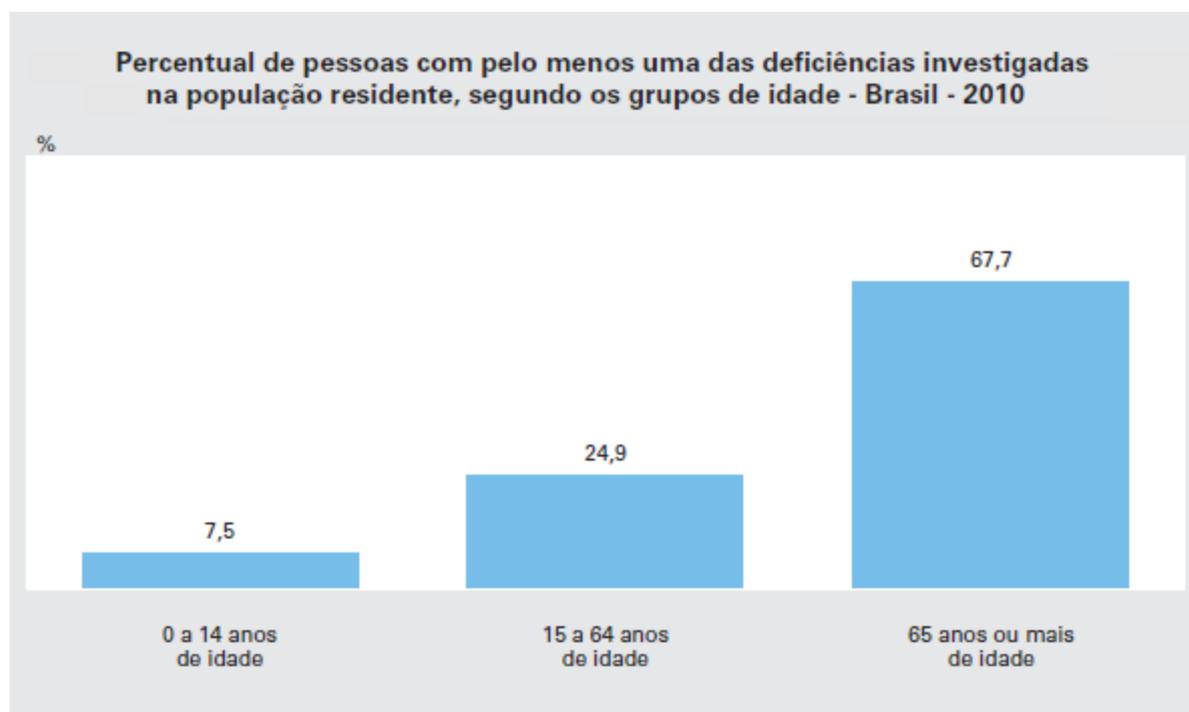


Gráfico 1. Percentual de Pessoas com Deficiência no Brasil.

Na tabela abaixo é representada a porcentagem, destacando os tipos de deficiência conforme sexo e idade.

**Distribuição percentual da população residente, por tipo de deficiência, segundo o sexo e os grupos de idade - Brasil - 2010**

Sexo e grupos de idade	Distribuição percentual da população residente (%)						
	Total (1) (2)	Tipo de deficiência					Nenhuma destas deficiências (3)
		Pelo menos uma das deficiências enumeradas (1)	Visual	Auditiva	Motora	Mental ou intelectual	
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>23,9</b>	<b>18,8</b>	<b>5,1</b>	<b>7,0</b>	<b>1,4</b>	<b>76,1</b>
0 a 14 anos	100,0	7,5	5,3	1,3	1,0	0,9	92,5
15 a 64 anos	100,0	24,9	20,1	4,2	6,7	1,4	75,0
65 anos ou mais	100,0	67,7	48,8	25,6	38,3	2,9	32,3
<b>Homens</b>	<b>100,0</b>	<b>21,2</b>	<b>16,0</b>	<b>5,3</b>	<b>5,3</b>	<b>1,5</b>	<b>78,8</b>
0 a 14 anos	100,0	7,3	4,8	1,4	1,0	1,0	92,7
15 a 64 anos	100,0	22,2	17,1	4,5	4,5	1,6	77,8
65 anos ou mais	100,0	64,6	47,3	28,2	30,9	2,8	35,4
<b>Mulheres</b>	<b>100,0</b>	<b>26,5</b>	<b>21,4</b>	<b>4,9</b>	<b>8,5</b>	<b>1,2</b>	<b>73,5</b>
0 a 14 anos	100,0	7,8	5,9	1,3	1,0	0,7	92,2
15 a 64 anos	100,0	27,6	23,1	4,0	6,8	1,2	72,4
65 anos ou mais	100,0	70,1	51,7	23,6	44,0	3,0	29,9

Fonte: IBGE, Censo Demográfico 2010.  
 (1) As pessoas incluídas em mais de um tipo de deficiência foram contadas apenas uma vez. (2) Inclusive as pessoas sem declaração destas deficiências. (3) Inclusive a população sem qualquer tipo de deficiência.

Tabela 1. Distribuição por Tipo de Deficiência, Sexo e Idade.

Segue abaixo o gráfico representado os tipos de deficiência das pessoas residentes em Pindamonhangaba, extraídas do Censo Demográfico 2010.

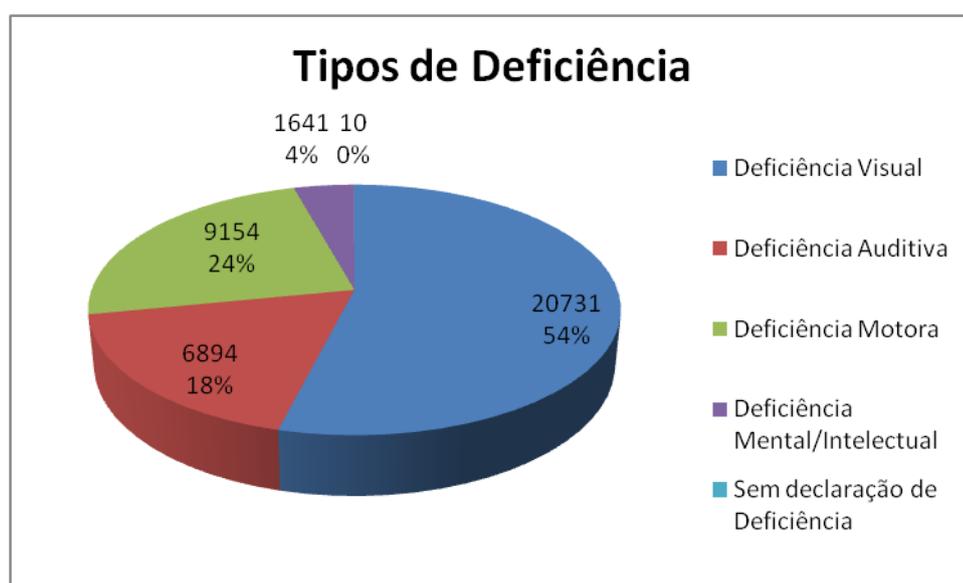


Gráfico 2. Tipos de Deficiência  
 Fonte: IBGE, 2010

Abaixo seguem os graus de cada tipo de deficiência das pessoas residentes em Pindamonhangaba, extraídas do Censo Demográfico 2010.

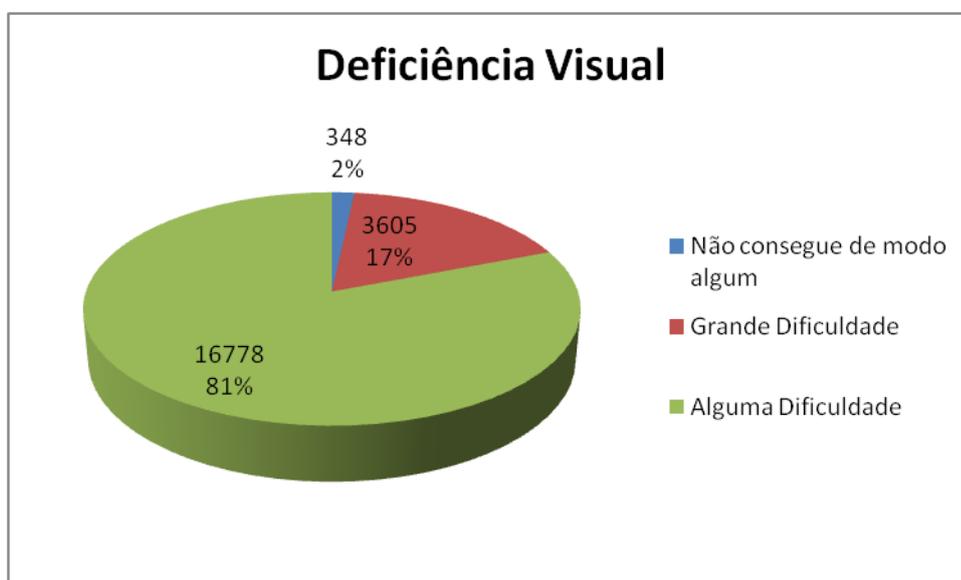


Gráfico 3. Deficiência Visual  
Fonte: IBGE, 2010

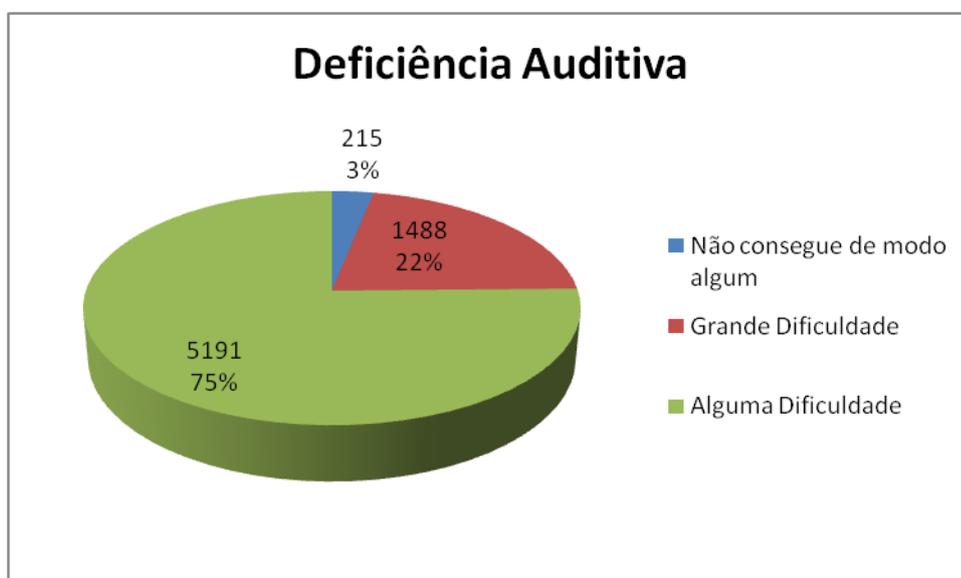


Gráfico 4. Deficiência Auditiva  
Fonte: IBGE, 2010

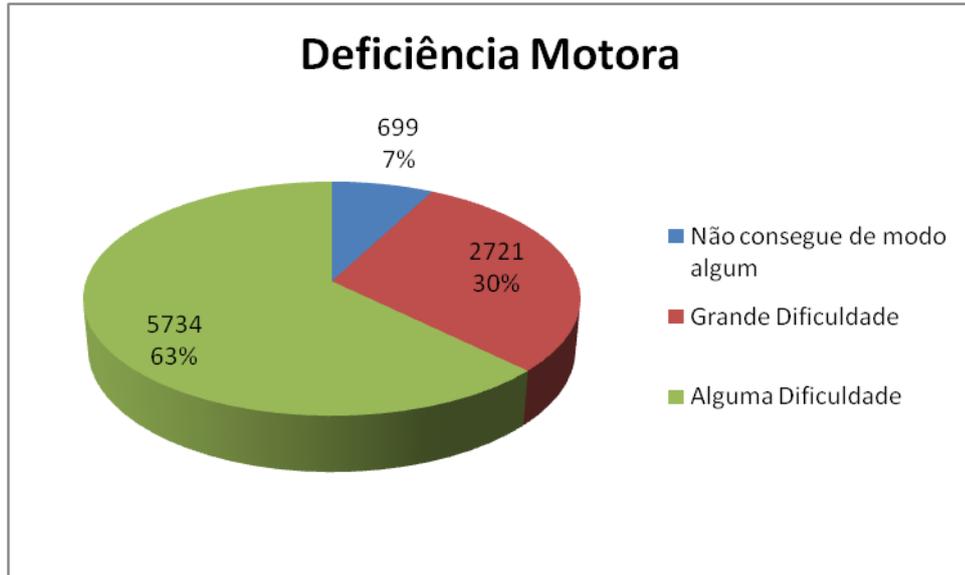


Gráfico 5. Deficiência Motora  
Fonte: IBGE, 2010

Foram pesquisadas 19 empresas privadas que atuam na área industrial e 5 empresas públicas, segue abaixo o número de pessoas com deficiência contratadas:

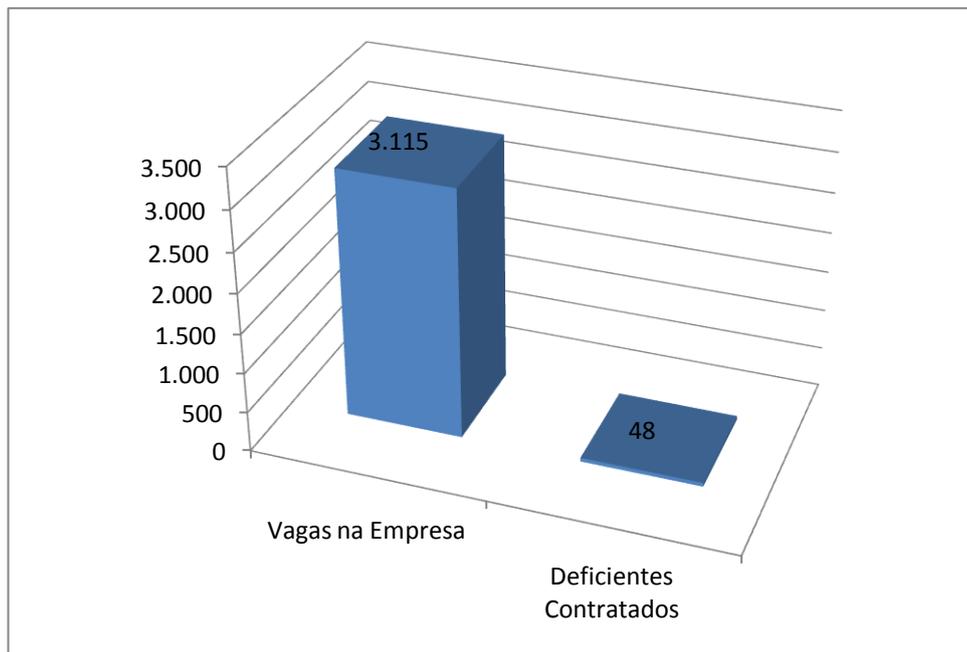


Gráfico 6. Número de Vagas X Deficientes Contratados  
Fonte: I Simpósio sobre Inclusão de Deficiente no Mercado de Trabalho, 2011

### **3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS**

#### **3.1. Tipos de Pesquisa**

Com o propósito de mostrar o mundo do deficiente no mercado de trabalho, fundamentando suas dificuldades e habilidades, no que tange à pesquisa bibliográfica, optaremos por fazer um estudo comparativo entre legislação pertinente, livros, revistas, jornais, além de sites de internet.

#### **3.2. Universo da Pesquisa**

Pindamonhangaba é um município brasileiro do estado de São Paulo. Localiza-se na região central do Vale do Paraíba Paulista, na micro região de São José dos Campos, situa-se na região leste do Estado. O Município está ao norte a Serra da Mantiqueira e ao sul a Serra do Quebra Cangalha - contraforte da Serra do Mar. É cortado pela Rodovia Presidente Dutra, que liga as cidades de São Paulo e Rio de Janeiro, distanciando de cada uma delas, respectivamente, 140 km e 260 km. O principal acesso à cidade se dá pela Rodovia Presidente Dutra, no quilômetro 99.

Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE a população do município de Pindamonhangaba em 2010 é de 146.995 habitantes numa área de 730 km<sup>2</sup>, a pesquisa foi realizada através das informações obtidas por meio da pesquisa bibliográfica e dados estatísticos.

#### **3.3. Instrumento de Pesquisa**

Procurou-se desvendar as formas que as pessoas com deficiência são incluídas no mercado de trabalho, identificando as dificuldades/facilidades seja elas da empresa ou do próprio deficiente, através de pesquisa bibliográfica e dados estatísticos.

#### **3.4. Etapas da Pesquisa**

O presente Trabalho de Conclusão de Curso foi desenvolvido nas seguintes etapas:

- Pré-Projeto – Foi definido o tema, justificativa, hipótese, objetivo e métodos.
- Projeto – Foi definida a delimitação do tema, os objetivos, o problema de pesquisa e base para a fundamentação teórica.
- Pesquisa - Nesta etapa foi realizada minuciosamente a pesquisa da bibliografia que proporcionou base para o trabalho e a aplicação de instrumento de pesquisa. Ocorreu ainda a

aplicação de instrumento de pesquisa que juntamente com a pesquisa bibliográfica trouxe condições para análise dos dados que conseqüentemente teve seus resultados discutidos.

#### 4. DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Foram coletados dados estatísticos através do IBGE e do I Simpósio de Inclusão da Pessoa com Deficiência no mercado de Trabalho.

Vê-se, pelos dados apresentados, que a fiscalização e a ação de medidas judiciais através de multas e penalidades são medidas importantes para que se cumpra a lei e permita a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

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

Para Silva e Palhano (2001), é necessário entender que a pessoa com deficiência possui capacidades e limitações que não podem ser ignoradas. As mesmas lhe são próprias, como são as limitações e possibilidades de cada pessoa social, pois os limites são constantes na vida de todos.

A presente pesquisa relatou a inclusão da pessoa com deficiência no município de Pindamonhangaba, tendo como resultado a grande diferença entre as vagas nas empresas que conforme o gráfico 6, mostra que 98% são ocupadas por pessoas consideradas sem deficiência e 2 % são pessoas com deficiência.

Como podemos observar na tabela 2, em média 20 % dos deficientes no Brasil possuem ensino superior. Através dos dados coletados, observa-se que as mesmas não estão totalmente inseridas no mercado de trabalho, há uma grande barreira entre as empresas, pois muitas necessitam de adequações para receber este profissional. Por outro lado há pessoas com deficiências que não estão inseridas no mercado de trabalho por falta de qualificação, os mesmos podem se qualificar através dos programas oferecidos por escolas especiais para que assim possa se cumprir a lei de cotas.

**Pessoas de 15 anos ou mais de idade, por existência ou não de pelo menos uma das deficiências investigadas, segundo o sexo e o nível de instrução - Brasil - 2010**

Sexo e nível de instrução	Pessoas de 15 anos ou mais de idade, por existência ou não de pelo menos uma das deficiências investigadas		
	Total (1) (2)	Pelo menos uma das deficiências investigadas (1)	Nenhuma das deficiências investigadas (2)
<b>Total</b>	<b>188 874 164</b>	<b>42 586 647</b>	<b>182 809 427</b>
Sem instrução e fundamental incompleto	85 940 145	25 700 944	39 231 515
Fundamental completo e médio incompleto	27 511 216	5 907 894	21 537 580
Médio completo e superior incompleto	27 903 208	7 447 963	30 500 053
Superior completo	13 403 757	2 806 878	10 652 769
Não determinado	802 737	154 947	637 580
<b>Homens</b>	<b>79 826 566</b>	<b>18 110 062</b>	<b>51 800 296</b>
Sem instrução e fundamental incompleto	32 988 004	11 329 870	21 618 942
Fundamental completo e médio incompleto	13 448 527	2 522 088	10 920 089
Médio completo e superior incompleto	17 508 564	3 050 963	14 502 975
Superior completo	5 834 062	1 125 020	4 506 619
Não determinado	390 389	81 581	328 661
<b>Mulheres</b>	<b>74 763 578</b>	<b>24 826 545</b>	<b>59 729 131</b>
Sem instrução e fundamental incompleto	32 054 142	14 427 074	17 412 523
Fundamental completo e médio incompleto	14 062 688	3 444 185	10 617 401
Médio completo e superior incompleto	20 204 744	4 280 001	16 005 577
Superior completo	7 829 066	1 683 856	6 145 150
Não determinado	442 308	93 256	348 929

Fonte: IBGE, Censo Demográfico 2010.

(1) As pessoas incluídas em mais de um tipo de deficiência foram contadas apenas uma vez. (2) Inclusive as pessoas sem declaração destas deficiências. (3) Inclusive a população sem qualquer tipo de deficiência.

Tabela 2. Pessoas com Deficiência - Nível de Instrução.

## 5. CONCLUSÃO

Conforme descrito, a inclusão social das pessoas com deficiência somente será efetiva com ações concretas de toda a sociedade, e medidas para combater o preconceito e a exclusão e cumprimento da lei de cotas.

Um destaque decisivo deve ser feito através de escolas e das famílias na geração de oportunidade de educação e formação profissional para a pessoa com deficiência.

As empresas com projetos de responsabilidade social ganham cada vez mais espaço entre os consumidores, pois demonstram posturas mais humanas e atentas aos problemas sociais. Vale ressaltar a importância da fiscalização pelos órgãos responsáveis, sob a pena de aplicação de multas pelo Ministério do Trabalho. Conforme descrito em nossa pesquisa a determinação de contratação pela lei de cotas não garante a inclusão, pois apesar dos órgãos fiscalizarem, muitas empresas não informam quanto ao número de pessoas com deficiência contratadas, então fica a pergunta: Como saberemos se a lei de cotas está sendo cumprida?

A respeito dessa questão, é necessário destacar que enquanto as empresas não se conscientizarem de sua obrigação social, a questão da inclusão dos deficientes continuará sendo objeto de demandas judiciais.

Diante de tudo o que foi dito a solução do problema da inclusão da pessoa com deficiência passa pela educação responsável, pela formação adequada, pela contratação sem preconceitos. Visto que as pessoas em geral devem optar em prestigiar empresas que primam pela prática da responsabilidade social.

Vê-se que, se houver uma preparação a inclusão é possível, ficando assim evidenciado a importância da responsabilidade social das empresas, que poderão inclusive colaborar na formação profissional dos portadores de deficiência.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

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&lng=en&nrm=iso&tlng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S141365382006000200007&lng=en&nrm=iso&tlng=pt)

ASHLEY, P, A.; COUTINHO, R. B. G.; TOMEI, P. A. **Responsabilidade Social Corporativa e Cidadania Empresarial: Uma análise conceitual comparativa.**

BASTOS, C. R.. **Curso de Direito Constitucional,** São Paulo, Saraiva, 1978, p.225.

BRASIL. Lei 8213, 1991.

BRASIL. Constituição, 1988.

BRASIL. Decreto 5.154/04.

BRASIL. **Lei Federal nº 8.112/90,** 1990. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L8112cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8112cons.htm)

BRASIL. **Política Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência.** Decreto 94, de 06 de Setembro de 1993. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d0914.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d0914.htm). Acesso em 10/08/2012.

CARVALHO, M. N. F; MARQUES, A. L. **Construção e Validação de Instrumentos de Avaliação da Gestão da Diversidade: a Inserção no Mercado de Trabalho de Pessoas com Deficiência.** Salvador: 2009.

CHIAVENATO, Idalberto. **Comportamento organizacional:** a dinâmica do sucesso das organizações. São Paulo: Thomson, 2004.

COSTA, W. S. **Responsabilidade social e ética nos negócios: pilares da empresa cidadã.** Revista Fafibe On Line — n.3 — ago. 2007 — ISSN 1808-6993 [www.fafibe.br/revistaonline](http://www.fafibe.br/revistaonline) — Faculdades Integradas Fafibe — Bebedouro – SP

DEFICIÊNCIA e competência: **Programa de Inclusão de Pessoas Portadoras de Deficiência nas Ações Educacionais do Senac.** Rio de Janeiro: Senac Nacional, 2002.

DELGADO, M. G. **Curso de Direito do Trabalho,** 2007, 6ª edição, LTR.

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

FERRETTI, C. J. **Considerações sobre a Apropriação das Noções de Qualificação Profissional pelos Estudos a Respeito das Relações entre Trabalho e Educação**, 2004. Revista Educação & Sociedade.

FREITAS, M. N. C.; MARQUES, A. L. **Formas de Ver as Pessoas com deficiência: Um estudo empírico do construto de Concepções de Deficiência em Situações de Trabalho**, 2010.

GIL, V. D. B. **Pactos para Inclusão das Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho**, Revista LTR - volume 74, nº 06, 2010.

GOUVEIA, C; FINATTI, R; UEHARA, S. **1º Relatório Cenário do Emprego da Pessoa com Deficiência**, FIESP. São Paulo: 2011

LACOMBE, F. J. M.; HEILBOM, G. L. J. **Administração: Princípios e Tendências** – São Paulo: Saraiva, 2003.

Ministério do Trabalho e Emprego. **Inclusão das Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho** – 2. Ed. – Brasília: MTE SIT, 2007. Disponível em [http://www.mte.gov.br/fisca-trab/inclusao/legislacao\\_2\\_1.asp](http://www.mte.gov.br/fisca-trab/inclusao/legislacao_2_1.asp). Acesso em 23/05/2012.

MOTTA, L. N. **Caminhos para Inclusão da Pessoa com Deficiência**. Porto Alegre: 2008.

NERI, M.; CARVALHO, A. P.; COSTILLA, H. G. **Política de Cotas e Inclusão Trabalhista das Pessoas com Deficiência**, 2002. Disponível em [http://www.bndespar.com.br/SiteBNDES/export/sites/default/bndes\\_pt/Galerias/Arquivos/bf\\_bancos/e0002351.pdf](http://www.bndespar.com.br/SiteBNDES/export/sites/default/bndes_pt/Galerias/Arquivos/bf_bancos/e0002351.pdf) -

OIT - **Convenção 159 - Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes** - Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração do Escritório Internacional do Trabalho e realizada nessa cidade em 1º de junho de 1983, em sua sexagésima nona reunião.

OLIVEIRA, M. A.; GOULART J. E.; FERNANDES, J. M. **Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho: Considerações sobre Políticas Públicas nos Estados Unidos, União Européia e Brasil**. Rev. bras. educ. espec., Marília, v. 15, n. 2, ago. 2009. Disponível em <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1413-65382009000200004&lng=pt&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-65382009000200004&lng=pt&nrm=iso)>. Acesso em 18/06/2012.

PASTORE, Jose. **O trabalho dos portadores de deficiência** – Publicado em O Estado de S. Paulo, 02/10/2007.

POLETTI, K. Z. **Pessoa com Deficiência e Mercado de Trabalho: Lei de Cotas Nº 8213/1991**. Espírito Santo: 2010.

REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL. **Decreto 5.296 de 2004**. Brasília.

RIBAS, João Baptista Cintra. **Emprego e Trabalho para Portadores de Deficiência**, 2005 Disponível em <http://www.lerparaver.com/lpv/emprego-trabalho-portadores-deficiencia>. Publicado em 12/12/2005. Acesso em 12/08/2012.

SASSAKI, R. K. **Inclusão: Construindo uma sociedade para todos.** WVA Editora e Distribuidora Ltda. Rio de Janeiro: 1997; 2006 7º Ed..

SILVA, A. G.; PALHANO, E. G. S. **Formação profissional: uma alternativa inclusiva para pessoas com deficiência.** Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Educação, 2001.

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

TANAKA, E. D. O. MANZINI, E. J. **O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência?** - 2005. Disponível em [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1413-65382005000200008](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-65382005000200008). Acesso em 18/06/2012.

TORRES, C. **Ética e responsabilidade social.** Brasília: SESI Departamento Nacional, 2002.

WESTMACOTT, K. **Trabalhando por mudança.** Tradução por: Maria Amélia Vampré Xavier. CBR News, Londres, n. 22, p. 4, abr. 1996. Tradução de: Working for Change.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Disponível em <http://www.ibge.gov.br/cidadesat/painel/painel.php?codmun=353800>.

<http://www.ibge.gov.br/home/download/estatistica.shtm>. Acesso em 23/05/2012.

I Simpósio sobre Inclusão de Deficiente no Mercado de Trabalho. Pindamonhangaba: 2011.

GRAJEW, O. **Inclusão das pessoas com deficiência.** Disponível em <http://www.seid.pi.gov.br/artigo.php?id=40>. Acesso em 24/11/2012.

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](http://www.responsabilidadesocial.com/article/article_view.php?id=432). Acesso em 15/06/2012.