

**UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE – UNESC
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO – LINHA DE FORMAÇÃO ESPECÍFICA EM
COMÉRCIO EXTERIOR**

REGINALDO FERNANDES

**A INSERÇÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA FÍSICA NO MERCADO DE
TRABALHO**

CRICIÚMA

2014

REGINALDO FERNANDES

**A INSERÇÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA FÍSICA NO MERCADO DE
TRABALHO**

Monografia apresentada para a obtenção do grau de bacharel em Administração, no Curso de Administração Linha de Formação Específica em Comércio Exterior da Universidade do Extremo Sul Catarinense – UNESC.

Orientadora: Prof^ª Dra. Natália Martins Gonçalves

CRICIÚMA

2014

AGRADECIMENTOS

Dedico esta conquista, em especial a minha esposa Natália e aos meus filhos Camila, Gabriel e Gabriela. Dedico também a todo o corpo docente do curso que de alguma forma contribuíram para meu aprendizado.

“A força não provém da capacidade física, mas da
vontade férrea.”

Mahatma Gandhi

RESUMO

FERNANDES, Reginaldo. **A inserção das pessoas com deficiência física no mercado de trabalho.** 2014. 69 páginas. Monografia do Curso de Administração com linha de formação específica em Comércio Exterior, da Universidade do Extremo Sul Catarinense – UNESC.

O objetivo deste trabalho foi identificar os condicionantes na inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. A pesquisa quanto aos fins de investigação caracteriza-se como descritiva e, quanto aos meios, bibliográfica e de campo. Com o embasamento em artigos científicos e outras bibliografias referenciadas no assunto, tais como livros, leis e *websites* oficiais, fundamentou-se teoricamente o fenômeno discutido. Adicionalmente, em uma etapa posterior e complementar, visando um melhor entendimento e percepção do fenômeno no ambiente das empresas, onde as práticas ocorrem, foi realizada uma pesquisa de campo em uma empresa localizada na região carbonífera, utilizando-se das técnicas de coleta de dados, com enfoque qualitativo e não-probabilístico: observação pessoal direta, aplicação de questionários com as pessoas com deficiência empregadas e a realização de entrevistas em profundidade com os gerentes de pessoal e de recursos humanos. Com as entrevistas realizadas no ambiente da empresa e observando o ambiente de trabalho, procurou-se conhecer as dificuldades e os motivos do não preenchimento da totalidade das vagas que a empresa tem que reservar por obrigação da legislação. A presente monografia tem também por justificativa para sua realização, a necessidade do próprio autor em conhecer a realidade de uma empresa para a inserção dos deficientes físicos, pois o mesmo se tornou deficiente físico após ter um acidente de trânsito. Sendo assim, o autor procura obter conhecimento científico sobre o assunto, para futuramente poder atuar dentro dos ditames da legislação, de forma proativa na busca de soluções para este fenômeno. Os resultados alcançados com o estudo bibliográfico e com a pesquisa de campo mostram que somente a legislação e a imposição do cumprimento da mesma pelo Ministério do trabalho às empresas não são suficientes para garantir a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Explana o trabalho também a falta da incorporação da legislação trabalhista pela gestão da empresa em diversos aspectos, como por exemplo, relacionados à estrutura física, benefícios e recursos humanos. Além disso, faz-se necessário aliar outras políticas públicas como a educação e os transportes públicos, considerando que estes são os maiores limitadores da entrada e da permanência destas pessoas no trabalho, o que confirma estudos anteriores como os de Gonçalves, Meller e Patrício (2013).

Palavras-chave: Pessoas com deficiência. Inserção de PCD's no mercado de trabalho. Lei Federal 8.213/1991.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Percentual de vagas a reservar	13
Quadro 2 – Principais concepções de deficiência	17
Quadro 3 - Critérios de identificação dos Aglomerados Subnormais	21
Quadro 4 – Medidas a considerar na verificação do local de trabalho	32
Quadro 5 – Plano de coleta de dados	35
Quadro 6- Síntese dos procedimentos metodológicos.....	37

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Distribuição percentual das pessoas de 15 anos ou mais de idade.....	20
Tabela 2 - Gênero	40
Tabela 3 – Idade	41
Tabela 4 - Tipo de deficiência	41
Tabela 5 – Estado civil	41
Tabela 6 - Nº de filhos.....	42
Tabela 7 - Reside em	42
Tabela 8 - Tempo de trabalho	42
Tabela 9 - Faixa Salarial	43
Tabela 10 - Estudantes	43
Tabela 11 - Grau de instrução.....	43
Tabela 12 - Como soube da vaga	44
Tabela 13 - Trabalha sozinho(a)	44
Tabela 14 - Função adequada	44
Tabela 15 - Recebeu treinamento.....	45
Tabela 16 - Gostaria de ser deslocado	45
Tabela 17 - Necessidade de apoio.....	45
Tabela 18 – Como se desloca até a empresa.....	46
Tabela 19- Necessidade de acompanhante.....	46
Tabela 20 - Facilitação de acesso.....	46
Tabela 21- Sente-se diferente	47
Tabela 22- Relacionamento com colegas	47
Tabela 23 - Inserção em atividades promovidas pela empresa	47
Tabela 24 - Participa de atividades com colegas	48
Tabela 25 - Se já sentiu discriminação no emprego.....	48
Tabela 26 - Almeja capacitar -se.....	48
Tabela 27 - Empresa oferece capacitação	49
Tabela 28 - Há esforço da empresa para preencher as vagas.....	49
Tabela 29 - Pretende continuar trabalhando na empresa	49
Tabela 30 – Dificuldades para se inserir e permanecer no emprego	50
Tabela 31- Indicaria a empresa.....	50

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ECA – Estatuto da Criança e do Adolescente

INSS – Instituto Nacional da Seguridade Social

IBGE - Instituto Brasileiro De Geografia E Estatística

LDB – Lei das Diretrizes e Base da Educação

MTE - Ministério do Trabalho e Emprego

OIT - Organização Internacional Do Trabalho

ONU - Organização Das Nações Unidas

PCD's - Pessoas Com Deficiência

RH - Recursos Humanos

SINE – Sistema Nacional de Emprego

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
1.1 SITUAÇÃO PROBLEMA	12
1.2.1 Objetivo geral	14
1.2.2 Objetivos específicos	14
1.3 JUSTIFICATIVA	14
2.1 PESSOAS COM DEFICIÊNCIA	16
2.2 A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA E SEU ALCANCE NA SOCIEDADE	21
2.3 PESSOAS COM DEFICIÊNCIA e A SUA INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO	24
2.3.1 A legislação brasileira e a inclusão das pessoas com deficiência	26
2.3.2 A inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho	29
3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	33
3.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA.....	34
3.2 POPULAÇÃO ALVO	34
3.3 PLANO DE COLETA DE DADOS	35
3.4 PLANO DE ANÁLISE DE DADOS	36
3.5 SÍNTESE DOS PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	36
4 ANÁLISE DOS DADOS DA PESQUISA	38
4.1 ENTREVISTA COM REPRESENTANTES DA EMPRESA	38
4.2 ENTREVISTA COM PCD's	40
4.2.1 Perfil dos Entrevistados	40
4.2.2 Satisfação	44
4.3 ANÁLISE DOS RESULTADOS DA PESQUISA	50
5 CONCLUSÃO	54
REFERÊNCIAS	56
APÊNDICE A – Questionário aplicado ao gerente e ao responsável pelo setor de RH	63
APÊNDICE B - Questionário aplicado aos trabalhadores PCD's	65
ANEXO A - LEI Nº 8.213, DE 24 DE JULHO DE 1991 art. 93	70

1 INTRODUÇÃO

Os números da população brasileira de pessoas com deficiência atualmente somam um contingente expressivo. Conforme os dados do Censo 2010 do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) existem hoje no Brasil 4,6 milhões de pessoas com algum tipo de deficiência.

Em virtude de tal realidade, nem as instituições de direito ou a sociedade; podem fechar os olhos diante dos problemas que os afetam tanto em sua relação com o mercado de trabalho, bem como em sua valorização como seres humanos sujeitos de direitos e deveres na sociedade (MARANHÃO, 2005).

No entanto, ao nos depararmos com qualquer pessoa em condições diferentes do padrão estético socialmente definido como perfeito, ocorre uma estigmatização do indivíduo e, concomitantemente, um desvio emocional derivado do condicionamento de vida apresentado. Há varias razões para que isso aconteça, mas a principal delas é que aquilo que difere de nós, nos assusta, causa alarde. Em geral, essa reação fica mais evidente quando estamos diante do deficiente físico (PUPO, 2008).

Para Carmo (1991), a classificação de normalidade e anormalidade é frequentemente aplicada aos indivíduos, porém, observa-se que tais conceitos não são claramente delimitados. Quer na mesma cultura, quer em culturas diferentes não sabemos com certeza o que é referenciado como normal ou anormal (MARANHÃO, 2005, apud CARMO, 1991).

Os defeitos físicos manifestam-se de maneiras distintas e resultam de diferentes fatores, sendo presente desde o nascimento ou adquirido durante a vida. Independente da causa, a pessoa com necessidades especiais tem direito ao trabalho, bem como à inserção em seu mercado, o respeito e reconhecimento em seu cargo, como qualquer outro cidadão, conforme os direitos universais estabelecidos pela declaração dos direitos humanos, positivado na Constituição Federal Brasileira de 1988. Nesse quesito está compreendido o direito a própria subsistência, como forma de afirmação social e pessoal do exercício da dignidade humana (AMIRALIAN, 1986).

A Inclusão social destina-se a pessoas que sofrem de alguma forma, preconceito ou discriminação frente a diferentes situações, como por exemplo: classe social baixa, nível educacional mínimo, pessoas com deficiência física e

mental, idosos ou diferentes tipos raciais que sofrem exclusão de determinadas oportunidades.

Isto é, dentro de um contexto nacional, as políticas públicas de inclusão visam oferecer a esta camada populacional a possibilidade de participar da contribuição e distribuição de renda do país, para que todos, sem diferenciações, sejam beneficiados (ALVES, 1992).

Os preconceitos e a segregação sempre estiveram presentes na história dos deficientes físicos, limitando-os a aceitar o mínimo que o Estado e a sociedade lhes ofereciam e por muito tempo foram marginalizados perante a sociedade. Mas hoje se exige um compromisso maior e urgente das políticas públicas, para que esta proteção não se torne letra morta da lei e sim o resgate de uma dívida social há muito exigida sem a qual a inclusão social das pessoas com deficiência jamais será concretizada (MARANHÃO, 2005).

Portanto o presente estudo busca identificar os condicionantes e as dificuldades na inserção dos deficientes físicos no mercado de trabalho. Pretende ainda esclarecer a condição trabalhista e a acessibilidade ao emprego, da pessoa com deficiência inserida no mercado de trabalho.

Para elaboração do presente trabalho, conta-se com a colaboração de funcionários e responsáveis de uma empresa na região carbonífera, onde será analisada a atual situação da empresa em relação à inclusão de deficientes físicos no quadro de trabalhadores e a forma que a empresa lida com tais profissionais.

1.1 SITUAÇÃO PROBLEMA

De acordo com Moraes (2006) a constituição federal de 1988 teve por objetivo principal garantir o direito de igualdade e aptidão a todas as pessoas, ou seja, todos são iguais perante a lei. Entretanto os direitos dos deficientes na inserção do mercado de trabalho não denunciam os problemas enfrentados para que esta inclusão seja realizada.

As empresas têm encontrado dificuldades para efetuar a inserção de deficientes no seu quadro de funcionários de forma a alcançar a cota estipulada pela lei, conseguindo desta forma, cumprir com seu papel social.

A Lei Federal nº 8.213/91, Art. 93, conhecida como “Lei de Cotas”, é a lei que estabeleceu o número de empregados deficientes nas empresas, classificada por número de funcionários, conforme quadro abaixo:

Quadro 1 - Percentual de vagas a reservar

Número de Empregados	% de Cota
Até 200	2%
De 201 a 500	3%
De 501 a 1000	4%
De 1001 em diante	5%

Fonte: Elaborado pelo pesquisador com dados da Lei Federal nº 8.213/91, Art. 93

Segundo Fernandes (2012), após 23 anos de existência da Lei nº 8.213/91, a qual estabeleceu que as organizações dispusessem de reserva em seu quadro de funcionários uma parte de seus cargos para pessoas com deficiência (PCD), a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho ainda não alcançou seu objetivo de fazer com que a porcentagem de inserção seja a mais próxima dos 100%. Fernandes (2012) ressalta que, em um estudo realizado pela Superintendência Regional do Trabalho de São Paulo, em torno 40% das empresas não conseguem cumprir a lei.

Lara e Althaus (2010, p.2) ressaltam que:

Com a criação da "Lei de Cotas", lei 8213/99, que prevê a contratação por empresas com 100 funcionários ou mais de uma porcentagem de pessoas com deficiência, esperava-se o aumento significativo de pessoas com deficiência empregadas, mas de acordo com estudos realizados pelo CORDE Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, 45% das vagas do emprego formal estão em empresas de menor porte, não sujeitas à legislação. Isso nos remete a considerar de que mesmo com a obrigatoriedade da contratação, a lei não vem sendo cumprida, tanto pela falta de fiscalização dos órgãos competentes como pelos empresários que burlam a lei.

Sendo assim, destaca-se a seguinte situação problema: Quais os condicionantes para a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho?

1.2 OBJETIVOS

Os objetivos são divididos em geral e específicos. O objetivo geral é um compêndio daquilo que se busca conseguir, e os objetivos específicos são a decomposição do objetivo geral, tendo por finalidade explanar minuciosamente as

fases da pesquisa. Os objetivos têm a especificidade de esclarecer para quê, qual a conclusão ou qual a colaboração que o pesquisador está pretendendo poder proporcionar realmente, com sua pesquisa (LUCIANO, 2001).

1.2.1 Objetivo geral

Identificar os condicionantes para a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

1.2.2 Objetivos específicos

- a) Descrever a condição das pessoas com deficiência no Brasil;
- b) Analisar a legislação trabalhista em relação às pessoas com deficiência;
- c) Identificar a empregabilidade das pessoas com deficiência em uma empresa da Região Carbonífera, localizada no Sul de Santa Catarina;
- d) Observar as condições de acessibilidade proporcionada pela empresa às pessoas com deficiência;
- e) Conhecer o perfil das pessoas com deficiência que trabalham na empresa.

1.3 JUSTIFICATIVA

Este trabalho de conclusão de curso de graduação tem como objetivo geral, analisar os condicionantes na inserção dos deficientes físicos no mercado de trabalho. Em uma empresa do setor de plásticos e alumínio na região carbonífera.

O autor buscou conhecer a realidade de uma empresa para a inserção dos deficientes físicos, pois o mesmo se tornou deficiente físico após ter um acidente de trânsito onde ocorreu a amputação de uma perna.

O acidente ocorrido com o autor, fez com que ele se deparasse com outra realidade de vida, pois para quem nasceu fisicamente (diga-se) normal esse é um novo cenário na vida, pois até então o autor era inclusive praticante de várias atividades físicas e deparou-se diante de uma deficiência em que, onde para ele não

havia sequer a percepção de degraus, hoje um simples paralelepípedo tornou-se um grande obstáculo.

A incerteza e o temor de um possível retorno ao trabalho então tem tomado conta de sua vida, por não saber ao certo seus direitos como deficiente quanto às leis trabalhistas e o que encontrará ao ter que voltar ao mercado de trabalho, fazendo com que haja uma motivação pessoal sobre este estudo.

A dúvida quanto ao seu futuro no mercado de trabalho fez com que o autor voltasse a estudar para que possa obter melhor condição de inserção no mercado de trabalho, sendo que o mesmo não almeja para sua vida um simples ato de caridade (piedade) da empresa, recolocando-o onde bem entender e sim qualificar-se para ter competência como qualquer trabalhador.

Conforme o Decreto Federal nº 3.298/99, Art. 31), compreende-se como reabilitada a pessoa que foi orientada em processo que possibilitou a identificação de suas capacidades laborativas, o qual tenha detectado qual seu nível de capacidade profissional para que seja reinserida no mercado de trabalho e a sua capacidade de reintegração na vida social (BRASIL, 1999). A pessoa reabilitada torna-se novamente capacitada a exercer suas funções ou qualquer outra função desigual das que desempenhava desde que essas sejam adequadas ou conciliáveis com sua limitação ou deficiência (MTE, 1999).

Acredita-se que a abordagem destes fatores possa contribuir positivamente na vida e experiência acadêmica de outros portadores de deficiência, nato ou adquirido, visto que o presente estudo pretende apresentar dados referentes à realidade do mercado de trabalho para os mesmos.

Para a empresa e para os colaboradores este estudo pode ajudar na identificação de pontos de melhoria e de satisfação aos seus colaboradores com deficiência física.

Para o acadêmico, o presente estudo poderá ajudá-lo a ter uma visão do mercado de trabalho para a pessoa com deficiência.

O presente trabalho de conclusão de curso torna-se viável pelo fato de o autor ter sido autorizado pelo responsável do setor de Recursos Humanos da empresa estudada, para que faça essa pesquisa, além do acesso às leis e bibliografias que tratam do assunto.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Com a fundamentação teórica, objetiva-se buscar informações nas bibliografias, antes de realizar a pesquisa de campo. Neste capítulo são relatadas as ideias de vários autores sobre o tema que será abordado na pesquisa.

2.1 PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

No Brasil, segundo o censo realizado em 2010 pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2010), quase 46 milhões de brasileiros, cerca de 24% da população, informaram que possuíam ao menos uma das deficiências indagadas (mental, motora, visual ou auditiva), sendo que as mulheres foram a maioria. Também os idosos, em média 68% informaram ter ao menos uma das deficiências. Dentre os grupos de pretos e amarelos verificou-se existir as maiores proporções de deficientes (27,1% para ambos). As mulheres predominaram em deficiência, sendo em grupos de cor ou de raça, especialmente entre os de cor preta, atingindo uma proporção de: 23,5% para os homens e 30,9% para as mulheres, um diferencial percentual de 7,4 pontos.

O Quadro 2 abaixo apresenta algumas das concepções sobre deficiência. As matrizes de interpretação sobre a deficiência também podem ser definidas como modelos ou tipos ideais, isto é, como instrumentos intelectuais que funcionam como um meio para compreender determinada realidade, sem, contudo, pretender reproduzi-la.

Quadro 2 – Principais concepções de deficiência

Matriz de interpretação	Ação social decorrente	Possibilidades de inserção da pessoa com deficiência
Subsistência /sobrevivência	Ações de exclusão ou inclusão social da PcD, com vistas a propiciar a manutenção da sociedade	Integração mediante comprovação de contribuição social efetiva, através do trabalho.
Sociedade ideal e função instrumental da pessoa	Exclusão social	Ausência de possibilidade de integração.
Espiritual	Segregação /caridade	Segregação em instituições de caridade separadas da sociedade ou exposição pública sujeito a compaixão.
Normalidade	Segregação/integração	Segregação em instituições hospitalares, psiquiátricas e em área de trabalho específicas ou inserção da PcD mediante sua “retificação” e adequação social.
Inclusão social	Inclusão das PcD nos diversos espaços sociais	Inclusão das PcD a partir das modificações dos espaços sociais visando ser acessível a todos.
Técnica	Gestão da diversidade como recurso a ser administrado nas organizações de trabalho	Inclusão no trabalho das PcD e gestão do trabalho dessas pessoas como um recurso dentro das organizações.

Fonte: CARVALHO FREITAS e MARQUES, 2006, p. 5.

A despeito de suas diferentes origens históricas, essas matrizes são formas de interpretação da deficiência ainda presente na atualidade, podendo ser identificadas por meio de seus modelos explicativos sobre a deficiência e de seu impacto na inserção das pessoas com deficiência.

O deficiente físico, portanto, define-se por indivíduo que tem disfunção parcial ou completa de um ou mais segmentos do corpo humano, ocasionando o comprometimento da função física. Apresenta-se sob a forma de monoplegia, paraplegia, tetraparesia, monoparesia, tetraplegia, paraparesia, triplegia, triparesia, hemiparesia, hemiplegia, ausência ou amputação de algum membro, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções, e por fim, paralisia cerebral. Ou seja, consiste em debilitação que provoca dificuldade na movimentação e impede o sujeito de participar das atividades cotidianas de forma independente, onde tal característica é proveniente de um comprometimento ou incapacidade que limita ou impede a locomoção e o desempenho motor (SASSAKI, 2003).

Amiralian (1986, p. 42) nos dá uma definição mais clara dos termos incapacidade e inferioridade:

Outra condição socialmente comum e que traz implicações significativas para o ajustamento de sujeitos desviantes é a confusão generalizada entre os termos incapacidade e inferioridade. Na maioria das vezes, estas duas palavras são usadas como sinônimos e utilizadas indiscriminadamente como o mesmo significado. Todavia, a busca de uma compreensão mais cuidadosa destes termos mostra diferenças essenciais entre eles. A incapacidade é definida como uma lesão de uma estrutura ou função, e a inferioridade como a resultante do efeito da incapacidade em si e das relações pessoais e sociais sobre a capacidade funcional do sujeito.

A incapacidade para o trabalho é diferente de pessoa com deficiência, pois nem todos os deficientes são incapazes para o trabalho. Portanto uma pessoa com deficiência pode ter capacidade laborativa como qualquer outra pessoa, desse modo não se deve então confundir incapacidade com deficiência (GOLDFARB, 2008).

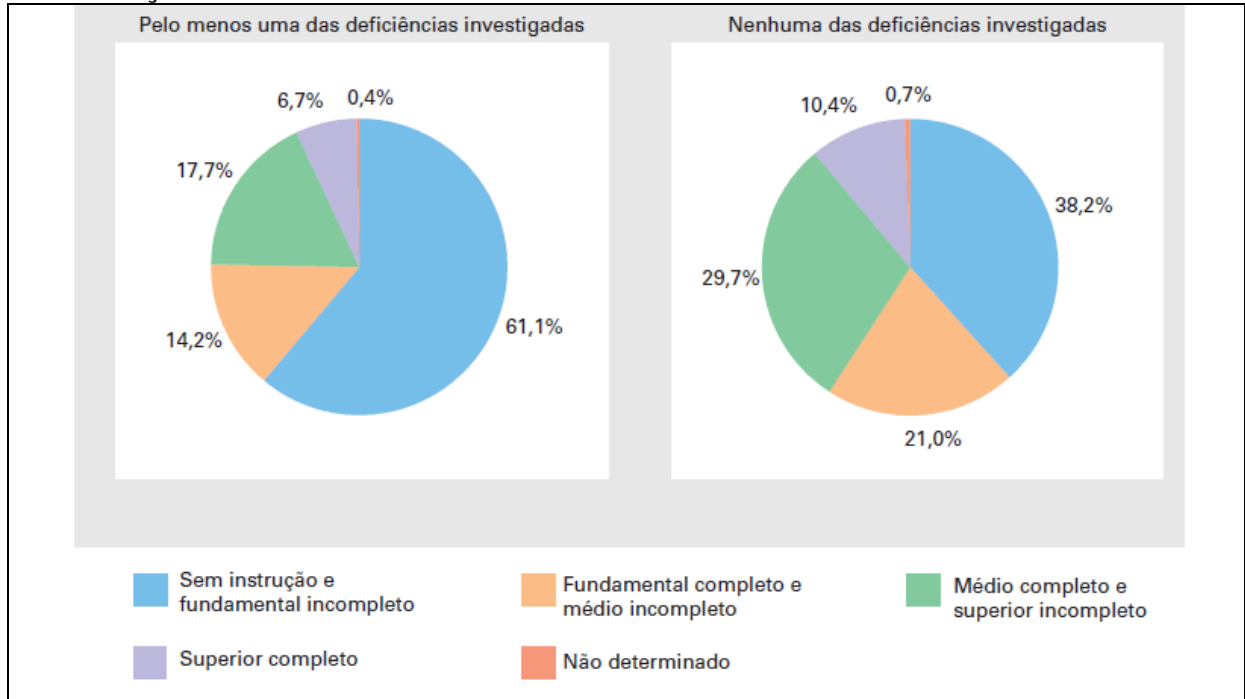
Gonçalves, Meller e Patrício (2013, p.4) explicam que deficiência não pode ser vista “somente como uma limitação física, mas também social e ambiental.” O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), baseando-se nas definições da Organização Mundial da Saúde (OMS), entende deficiência como o seguinte:

O conceito de deficiência vem se modificando para acompanhar as inovações na área da saúde e a forma com que a sociedade se relaciona com a parcela da população que apresenta algum tipo de deficiência. Dessa forma, a abordagem da deficiência evoluiu do modelo médico – que considerava somente a patologia física e o sintoma associado que dava origem a uma incapacidade – para um sistema como a Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde - CIF, divulgada pela Organização Mundial da Saúde - OMS (*World Health Organization - WHO*) em 2001, que entende a incapacidade como um resultado tanto da limitação das funções e estruturas do corpo quanto da influência de fatores sociais e ambientais sobre essa limitação (IBGE, 2012, p. 71).

Conforme os dados do IBGE, Censo de 2010, as desigualdades são evidentes em relação dados sócio-culturais das pessoas com deficiência quando comparadas com aquelas que não possuem deficiência.

A Figura 1 abaixo mostra que as PCD's têm menos escolaridade do que a população que não possui nenhuma das deficiências investigadas. A mesma desigualdade também se registrou em relação ao trabalho e remuneração. Todos os índices citados referem-se à soma dos três níveis de severidade das deficiências pesquisados, alguma dificuldade, grande dificuldade, não consegue de modo algum (IBEGE, 2010).

Figura 1 - Comparativo da distribuição percentual da população de 15 anos ou mais de idade, por existência de pelo menos uma das deficiências investigadas pelo IBGE (auditiva, mental/intelectual, motora, visual), com a população sem deficiência e nível de instrução no Brasil.



Fonte: IBGE Censo Demográfico 2010 (IBGE, 2012).

A Tabela 1 abaixo mostra que estas diferenças também se reforçam em algumas regiões brasileiras. Percebe-se que no Nordeste e no Sul é onde está o maior número de pessoas com deficiência sem instrução ou com o ensino fundamental incompleto, apresentando números superiores à média nacional. Também estas duas regiões brasileiras, mais a Região Norte do país, apresentam os piores números na educação superior.

Tabela 1 - Distribuição percentual das pessoas de 15 anos ou mais de idade com pelo menos uma das deficiências investigadas pelo IBGE (auditiva, mental/intelectual, motora, visual), por nível de instrução, segunda as Grandes Regiões do Brasil.

Grandes Regiões	Distribuição percentual das pessoas de 15 anos ou mais de idade com pelo menos uma das deficiências investigadas (%) (1)					
	Total	Nível de instrução				
		Sem instrução e fundamental incompleto	Fundamental completo e médio incompleto	Médio completo e superior incompleto	Superior completo	Não determinado
Brasil	100,0	61,1	14,2	17,7	6,7	0,4
Norte	100,0	61,9	14,0	18,4	5,4	0,4
Nordeste	100,0	67,7	12,3	15,7	4,0	0,3
Sudeste	100,0	56,2	15,5	19,4	8,5	0,5
Sul	100,0	62,6	14,4	16,0	6,8	0,2
Centro-Oeste	100,0	58,4	14,3	18,7	8,2	0,4

Fonte: IBGE, Censo Demográfico 2010.

(1) As pessoas incluídas em mais de um tipo de deficiência foram contadas apenas uma vez.

Fonte: IBGE Censo Demográfico 2010 (IBGE, 2012)

O aumento populacional nas áreas urbanas brasileiras requer mais avanços no que tange à mobilidade de pedestres e a forma de acesso em locais públicos e privados. Isto é, o aglomerado, em grandes e pequenas cidades, interfere diretamente no planejamento, na arquitetura dos edifícios e no traçado das vias e no acesso aos estabelecimentos comerciais ou edifícios públicos. A fim de garantir a equidade no trânsito livre e facilitado de todos, sejam cadeirantes ou não é necessário quebrar o paradigma atual do planejamento urbano que é restritivo à livre circulação de pedestres, de pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida (GONÇALVES; MORATO; ROTHFUSS, 2012).

O projeto de execução das cidades deve suprir as necessidades da população não só em transporte público, mas também na forma de acesso a ele, como rampas, paradas de ônibus, escadarias, roletas, portas e calçadas. Tamanhos reduzidos em seus formatos economizam espaço, mas dificultam a passagem de uma parcela relevante da população. Por isso, as normas e diretrizes implementadas no Brasil tendem a auxiliar, constantemente, este processo de qualificação do ambiente urbano, bem como a qualidade de vida dos que se locomovem e usufruem das cidades (GONÇALVES, 2012).

Não se pode negar a forte conexão existente entre os direitos essenciais e as políticas públicas. A falta de organização da zona urbana e a falta de aplicação de políticas de ordenação do espaço ambiente urbano fazem com que o ir e vir do cidadão seja limitado, sendo assim, o seu desenvolvimento cerceado (GONÇALVES; MELLER; PATRICIO, 2013).

Segundo dados do IBGE (2011), em torno de 6% da população brasileira vivem nos chamados aglomerados subnormais (Quadro 3), e em torno de 18,5 milhões de pessoas vivem em áreas urbanas com esgoto a céu aberto diante de suas moradias, o que representa 12% da população pesquisada pelo IBGE no levantamento sobre o entorno dos domicílios.

Quadro 3 - Critérios de identificação dos Aglomerados Subnormais

Condição de ocupação	Características urbanas	Categorias de enquadramento
- ocupação ilegal da terra, ou seja, construção em terrenos de propriedade alheia (pública ou particular) no momento atual ou em período recente (obtenção do título de propriedade do terreno há dez anos ou menos).	- urbanização fora dos padrões vigentes - refletido por vias de circulação estreitas e de alinhamento irregular, lotes de tamanhos e formas desiguais e construções não regularizadas por órgãos públicos; - precariedade de serviços públicos essenciais.	- invasão; - loteamento irregular ou clandestino; - áreas invadidas e loteamentos irregulares e clandestinos regularizados em período recente.

Fonte: Elaborado por Gonçalves, Morato e Rothfuss (2012), com base em informações do IBGE (2011).

2.2 A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA E SEU ALCANCE NA SOCIEDADE

Inclusão, do verbo “incluir” de acordo com o Novo Dicionário da Língua Portuguesa Aurélio, apresenta vários significados. Ambos apresentam sentido de algo ou alguém inserido entre um meio físico de objetos ou pessoas. Entretanto, não consta na definição que o ser envolvido necessita ser igual ou semelhante aos demais os quais se agregou (FERREIRA, 2009).

O trajeto histórico no qual as pessoas com limitações físicas foram sendo incorporadas à estrutura social é um processo aleatório e marcado, invariavelmente, por percursos individuais. Não se pode destacar um ato contínuo e homogêneo de integração, pois a maneira pela qual a sociedade enxergava as pessoas com deficiência variava tanto dentro da própria comunidade, como também de um país para outro num mesmo período. Durante o século XX, por exemplo, mutilados de

guerra eram considerados heróis nos Estados Unidos da América, recebendo honrarias, enquanto concomitantemente, deficientes foram submetidos a “experiências científicas” na Alemanha nazista de Hitler (GASPAR, 2010).

Entretanto, verifica-se a necessidade de acompanhar o percurso histórico das pessoas com deficiência ao longo das décadas, no intuito de observar mudanças na percepção social relativa a este grupo em particular.

Na idade média os deficientes já recebiam apenas dois tipos de atenção, sendo elas: a morte, já que eram considerados um peso na comunidade e não possuíam credibilidade alguma para contribuir com o grande grupo; e a assistência piedosa, onde o cuidador o fazia apenas por caridade a fim de obter algum saldo pessoal e religioso com os deuses. Outros países já estavam habituados a autorizar que pais matassem seus filhos se nascessem “defeituosos”, ou os jogassem do abismo Espartano, pois o deficiente era considerado um castigo dos Deuses e ninguém os carregaria sem utilidade. Poucas eram as sociedades que encaravam o deficiente com respeito e com força sensorial superior (GARCIA, 2010)

A trajetória histórica das pessoas com deficiência no Brasil foi marcada por um período de exclusão e segregação social, igualmente como aconteceu em outros países e depois foi passando por um ciclo de ajustamento parcial através do atendimento especializado. Este ciclo rotulou as pessoas com deficiência como incapazes, porém com o avanço da legislação brasileira sobre esse assunto essa visão e rotulação vêm sendo rompida (GARCIA, 2011).

Diante das mudanças que vê-se acontecer na evolução da sociedade ao longo dos anos, evidencia-se uma nova iniciativa, a da inclusão, consequência de um mundo democrático e de uma visão social, onde se pretende respeitar direitos e deveres. No Brasil, somente quando os direitos à igualdade e à cidadania tornaram-se pontos de preocupação dos pensadores a história da inserção das pessoas com deficiência começou a mudar, principalmente, com relação à legislação brasileira (STAINBACK, 1999).

A Constituição Federal após eleger como fundamentos de nossa República, a cidadania e a dignidade humana como um dos objetivos fundamentais, a promoção do bem de todos, sem preconceitos mesmo de origem, questões raciais, sexuais, cor da pele, idade do indivíduo e quaisquer outras formas de discriminação, após garantir o direito à igualdade, trata do direito de todos à educação, que deve

visar, ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para a cidadania e sua qualificação para o trabalho (GONÇALVES; MELLER; PATRÍCIO, 2013).

Mesmo que o sujeito apresente características físicas que impeçam ou interfiram em determinadas funções, ele tem dignidade para pertencer a uma cultura e necessita, para desenvolver-se enquanto membro deste grupo apropriar-se dela a partir de relações interpessoais (GAIO, 2006). Para Vygotsky (1989) a singularidade do desenvolvimento da pessoa com deficiência estaria nos efeitos positivos da deficiência, ou seja, nos caminhos encontrados para a superação do déficit. Sendo assim, o deficiente não seria inferior, mas apresentaria um desenvolvimento qualitativamente diferente e único.

Busca-se compreender que a limitação do indivíduo não diminui seus direitos, pois são cidadãos e fazem parte do coletivo como qualquer outro. Identifica-se, portanto, este como o momento da sociedade alterar seus velhos costumes conservadores e se abrir para lidar com a diversidade humana. Na sociedade atual as qualidades mais cultuadas são as capacidades de se ajustar a um mundo competitivo e individualizado. Ou seja, todos devem ser produtivos e independentes. Para ignorância social, os ideais de felicidade não coincidem com incapacidade e com formas diferenciadas daquelas que são impostas como modelos para agir, contribuir, se portar e viver em sociedade (FONSECA, 2000).

Goldfarb (2008) ressalta que adotando-se medidas de treinamento, educação, fornecimento de equipamentos adequados, como órteses e próteses ou até mesmo intervenção cirúrgica para as pessoas com deficiência motora e também promovendo a acessibilidade, conseqüentemente se reduzirão as desvantagens da pessoa com deficiência em relação às outras pessoas. Ressaltando ainda que é de responsabilidade do Estado e da sociedade empenhar-se para a habilitação e reabilitação da pessoa com deficiência.

Em tempos de observância da Declaração Universal dos Direitos Humanos (onde a dignidade e direitos inalienáveis a todas as pessoas estão garantidos por lei naqueles países que aderem à Declaração Universal dos Direitos humanos) espera-se que a sociedade em geral se fortaleça em direção ao compromisso de garantir a universalização destes direitos (RIBEIRO, 2009).

Partindo destes pressupostos, pode-se estender os direitos das pessoas com deficiência no quesito acessibilidade. Entende-se que não importa se a deficiência é física, mental, sensorial, múltipla ou resultante da vulnerabilidade etária,

ela deve ser medida pelo grau da impossibilidade da pessoa de interagir com o meio da forma mais autônoma possível (RITA, 2008). Para isto, deve-se trabalhar na quebra de paradigmas sociais, mentais e físicos, bem como na determinação de políticas públicas nas três instâncias de governo do país para materializar aquilo que já está posto pela legislação relativa aos direitos, como bem observa Gonçalves, Meller e Patrício (2013, p. 1):

“A Constituição Federal Brasileira de 1988 (CF/88), nos princípios fundamentais da cidadania e da dignidade da pessoa humana, pressupõe a construção de uma sociedade livre, justa e solidária a todo cidadão. Neste sentido, a construção de um ambiente sem barreiras, que garanta o exercício pleno do direito ao desenvolvimento integral do sujeito, demanda a proposição de políticas públicas que materializem a aplicação do escopo legal proposto”.

2.3 PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E A SUA INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO

A legislação que ampara os direitos das pessoas com deficiência constitui-se em políticas de ação afirmativa implementadas no país que trazem um desafio novo para as organizações de trabalho. As empresas se veem instadas a reavaliar a concepção que têm das possibilidades de trabalho das pessoas com deficiência, em um contexto de crise do emprego, em função da reestruturação produtiva, responsável pela redução do número de postos de trabalho, na medida em que é possível produzir mais com menos mão de obra (RIFKLIN, 1995; CASTEL, 1998); dos processos de globalização que afetam o emprego nos países periféricos; da conjugação da reestruturação produtiva e da ausência de qualificação dos trabalhadores para assumir novos postos de trabalho (BARROS; COSSIO; TELES, 2001); e das políticas econômicas adotadas pelo governo federal.

O fato é que as modificações na organização do trabalho, em decorrência da difusão de um novo padrão tecnológico, e a orientação das empresas para trabalhar com um número de empregados cada vez mais reduzido têm elevado, segundo Pochmann (2001), as exigências de contratação de empregados com polivalência funcional, maior nível de motivação e novas habilidades para o exercício de suas atividades.

Essas exigências do mundo do trabalho se confrontam com a “falta de conhecimento por parte dos administradores, da capacidade de trabalho da pessoa

portadora de deficiência” (CARREIRA, 1997 p.24), o que dificulta a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Garbe (2012, p. 99), relata que com o objetivo de, proteger, assegurar o exercício pleno e equitativo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por parte de todas as pessoas com deficiência e promover o respeito pela sua dignidade:

A Convenção Internacional de Pessoas com Deficiência Física é um Tratado Internacional de Direitos Humanos, aprovado na Assembleia Geral da ONU, em 13 de dezembro de 2006. É uma norma composta de: preâmbulo, 40 artigos temáticos, 10 artigos administrativos e um protocolo facultativo para monitoramento. O referido tratado de direitos humanos tem como objetivo promover, proteger e assegurar o exercício pleno e equitativo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por parte de todas as pessoas com deficiência e promover o respeito pela sua dignidade. Inclui regras de contratação, promoção e condições trabalhistas, bem como, reivindica pagamentos iguais para trabalhos de igual valor.

Neste contexto também a Organização internacional do trabalho (OIT,1990), preocupa-se constantemente com a proteção e a inclusão social do deficiente físico, que foi pauta da Convenção 159, realizada em Genebra em 1983 e ratificada em 1990 pelo Brasil, onde estipulou que todo país-membro da OIT, deverá considerar que a finalidade da reabilitação profissional é a de permitir que a pessoa com deficiência obtenha e conserve um emprego e progrida no mesmo, e que se promova, assim a integração ou a reintegração dessa pessoa na sociedade. Aqui, há a Lei 7.853/89, a Lei 8.213/91 e o Decreto 3298/99, que cuida para que a inclusão social seja efetivada (BRASIL, 2013).

Construir uma sociedade justa, livre e solidária, e conseqüentemente promover o bem estar de todos, sem preconceitos ou discriminação é um dos principais objetivos da Republica Federativa do Brasil. Para isso, definiu-se que constitui ato criminal, punível, negar a alguém emprego ou trabalho sem justa causa ou por derivação de deficiência (GARCIA, 2010).

Partindo deste principio, a legislação brasileira agiu de modo a ampliar a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, determinando que as empresas obedeçam às exigências de cotas previstas no Art. 93 da Lei Federal 8.213/91. Entretanto, apesar da norma estar vigentes há mais de uma década, muitos líderes empresariais ainda desconhecem seu conteúdo ou a melhor forma de se adaptar à mesma (CANOTILLO, 1998).

O Ministério do Trabalho e do Emprego (MTE) divulgou estatísticas em 2009, onde mostra que foram realizados 288,6 mil vínculos de emprego com pessoas com deficiência até o último dia do ano, de um total de 41,2 milhões, conforme os dados do IBGE (IBGE, 2012). Já em 2010 a razão entre o número total de contratos e o número de vínculos com deficientes, permaneceu a mesma (0,7%), mesmo com o aumento relativo do número de pessoas com deficiência com empregos formais (306 mil) (GOLDFARB, 2009).

2.3.1 A legislação brasileira e a inclusão das pessoas com deficiência

O direito à igualdade levou anos para ser conquistado em nossa sociedade e, atualmente, emerge como regra de equilíbrio dos direitos das pessoas com deficiência. Segundo Araújo (2003, p.46):

Toda e qualquer interpretação constitucional que se faça, deve passar, obrigatoriamente, pelo princípio da igualdade. Só é possível entendermos o tema de proteção excepcional das pessoas portadoras de deficiência se entendermos corretamente o princípio da igualdade.

Com o passar dos anos, as conseqüentes variações sociais e com a contribuição dos filósofos do início do século passado, o conceito de “igualdade”, adquiriu novas características entre o povo. Porém, a sua positivação como direito extensivo à toda sociedade depende das instituições de direito de cada país e do esforço social de jurídico para que isto se efetive.

É razoável, sobretudo, que para garantir o direito de igualdade diante de indivíduos diferentes possam existir regulações diferentes. Isto é, a igualdade de tratamento deve ser quebrada quando, “diante de uma determinada situação, o rompimento da igualdade for à única forma possível de efetivamente assegurar a igualdade” (ANDRADE, 2000, p.48). Desse modo, a preservação do direito à igualdade mostra-se fundamental e superior, e está implícito no direito à inclusão das pessoas com deficiência. Sendo assim Ribeiro (2002, p.1):

[...] a garantia do direito à inclusão, e, em última análise, do direito à igualdade dos portadores de deficiência, é essencial para a proteção do seu direito à democracia, direito este que, sendo de quarta geração, compendia o futuro da cidadania e o porvir da liberdade dessas mesmas pessoas, criando e mantendo os pressupostos elementares de uma vida em liberdade e na dignidade humana.

A Organização das Nações Unidas (ONU) aprovou, em dezembro de 2006, a Convenção Internacional de Direitos da Pessoa com Deficiência, como o

oitavo da ONU e primeiro documento de direitos humanos do século XXI. Trata-se de um instrumento de aprimoramento e reavaliação dos direitos humanos, não somente por atender às necessidades específicas de 650 milhões de pessoas com deficiência, mas, acima de tudo, por que renova os direitos humanos, hoje ameaçados por um cotidiano impessoal e heterogêneo (ALMEIDA, 2013).

Mostra-se, ainda, essencial efetuar o destaque de outros fatores importantes para que a inclusão das pessoas com deficiência ocorra efetivamente no mercado de trabalho. Entre estes, anteriormente citados, o principal é a educação.

Entretanto, a legislação brasileira garante que todo o cidadão brasileiro, independente de sua condição social, econômica, cultural ou física, deve ter acesso à educação. A Lei de Diretrizes e Bases da Educação (LDB), em seu Art. 2º declara: “A educação, dever da família e do Estado, [...] tem por finalidade o pleno desenvolvimento do educando, seu preparo para o exercício da cidadania e a sua qualificação para o trabalho” (BRASIL, 1996). Para se ter pessoas adultas educadas deve-se garantir, ainda na infância que estes, quando crianças, pudessem chegar à escola e nela permanecer até completar os seus estudos. O Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) afirma que “é dever da família, da comunidade, da sociedade em geral e do poder público assegurar, com absoluta prioridade, a efetivação dos direitos [...]” (BRASIL, 1990). Conforme elucidado por Gonçalves, Meller e Patrício (2012, p. 3):

O inciso I do Art. 54 do ECA o ensino fundamental é obrigatório e gratuito para a criança e o adolescente, inclusive quando o indivíduo não teve acesso na idade correta. Portanto, o Estado deve propor políticas e medidas para garantir o pleno desenvolvimento da criança e do adolescente proporcionando-lhes a possibilidade de progredir através dos estudos e se estabelecer de forma autônoma e produtiva na sociedade. [...] Presume-se diante de tais leis que um estudante, dentro da faixa etária designada como obrigatória, quando está impossibilitado de se mover pela cidade, de acessar prédios públicos e privados devido às barreiras existentes, sejam elas físicas e/ou culturais, estaria sendo privado do exercício dos seus direitos como cidadão.

Porém, o descumprimento destes direitos tem sido um dos maiores empecilhos para o acesso ao trabalho, principalmente para as pessoas com deficiência.

Para que as pessoas possam chegar ao trabalho elas necessitam, na maioria das vezes, de se locomover. Conforme a Constituição Federal de 1988 (CF/88), em seu Art. 30, Inciso V, é dever do município garantir o transporte público para todas as pessoas, dentro dos limites territoriais do município. Todavia, quando

se trata das pessoas com deficiência, muitas vezes estes direitos não são cumpridos (GONÇALVES; MORATO; ROTHFUSS, 2012). Além da CF/88, existem outras normas e leis federais, estaduais e municipais tratando da matéria:

De acordo com a lei 10.098/2000 (BRASIL/2000) a acessibilidade, quando atendida, possibilita com segurança e autonomia a utilização de todos os espaços e equipamentos à pessoa deficiente ou com mobilidade reduzida, transpondo qualquer barreira, quer arquitetônica, quer de comunicação. Neste sentido, as autoridades responsáveis pelo planejamento e gestão da mobilidade deveriam, em cumprimento à legislação, aplicar tais princípios nos planos e projetos do desenho urbano, do transporte e da circulação (GONÇALVES; MELLER; PATRICIO, 2013, p. 3).

A Lei nº 7.853/89 “dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência [...] disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências” (BRASIL, 1989).

Neste mesmo contexto o Decreto nº 3.298, publicado pelo então presidente Fernando Henrique Cardoso em 20 de dezembro de 1999, que marca o início da sua vigência na mesma data, regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Por se tratar de um decreto que, dentre outros objetivos, regulamenta a Lei nº 7.853/99, seus preceitos não fogem à lógica da lei regulamentada, prevendo regras que contribuem para existência de um tratamento diferenciado à pessoa com deficiência (BRASIL, 1999).

Ainda com a finalidade de proporcionar maiores oportunidades às pessoas com deficiência, em julho de 1991 entrou em vigor a Lei 8.213, que direciona quantidades de contratações para empresas privadas com a partir de cem funcionários, e, além deste fato, dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social. A referida Lei obriga toda empresa que possui em seu quadro de trabalhadores com mais de 100 funcionários, a oferecer 2% das vagas a pessoas com deficiência, 3% dos cargos quando os números vão de 201 a 500 membros, 4% quando o grupo constitui-se de 501 a 1000 funcionários, e a partir daí 5%. A lei das cotas também prevê que no caso de descumprimento dos contratos, a empresa será multada em R\$ 1.105,00 para cada funcionário não recrutado (NEME, 2006).

Em agosto de 2011 a Lei 12.470, a qual contempla demandas antigas do movimento das pessoas com deficiência, foi sancionada pela presidência do Brasil. Desta Lei emerge alterações sintéticas nas regulamentações do Benefício da

Prestação Continuada e da Pensão para as pessoas com deficiência. Com tais alterações começa de fato a haver incentivo ao trabalho das pessoas, até então excluídas do mercado de trabalho. Assim iniciou-se um novo momento da Lei de Cotas (GARCIA, 2010).

Em resumo, a Lei 12.470, prevê que “[...] a parte individual da pensão do dependente com deficiência [...] que o torne absoluta ou relativamente incapaz, assim declarado judicialmente, que exerça atividade remunerada, será reduzida em 30% (trinta por cento), devendo ser integralmente restabelecida em face da extinção da relação de trabalho ou da atividade” (CANOTILLO, 1998, p.81).

As empresas devem, desta forma, cumprir a lei em questão, esforçando-se para implantar programas de formação profissional, flexibilizando as exigências genéricas para a composição de seus quadros, de modo a, objetivamente, abrir suas portas a esse grupo social em evidente estado de vulnerabilidade. Recente alteração legal (Lei nº 11.180. Art.428.§ 5º), possibilita a formalização de contratos de aprendizagem para pessoas com deficiência, sem limite máximo de idade, sendo possível a combinação de esforços entre as empresas e as instituições mencionadas (Lei nº 10.097/00) (CANOTILLO, 1998).

2.3.2 A inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho

Para Lewis; Allee (1992), pesquisas nacionais e internacionais revelam as dificuldades que as pessoas com deficiência têm, como:

- a) Ingressar: a falta de preparo do mundo industrial para receber PCDs, devido às adaptações de postos de trabalho que precisariam ser realizadas para a maioria das empresas é um agravante para a contratação;
- b) Manter: há maior chance de contratar PCDs por parte das grandes empresas que tenham profissionais de Recursos Humanos habilitados, ou seja, que sejam capazes de lidarem com a necessidade das PCDs contratadas;
- c) Crescer: as contradições por parte das empresas ao contratar PCD, que vão desde a segregação, por grupos e categorias, em trabalhos considerados inferiorizados, mantendo atitudes de discriminação, até atitudes de inserção que reconhecem o

desempenho da PCD e a necessidade da empresa de adequar-se às necessidades diferenciadas das pessoas.

Por outro lado, pesquisas mostram que o trabalho, associado a um emprego (mercado formal), desempenha um papel importante entre os grupos historicamente marginalizados, tais como as PCDs, diminuindo as taxas de pobreza, propiciando possibilidades de diminuição do isolamento social, aumentando sua participação política (SCHUR, 2002), aumentando sua autoestima, fazendo-os sentirem-se cidadãos completos, independente de suas limitações físicas (MARTINS, 1996) e sendo uma dimensão interdependente da percepção que as PCDs têm de si mesmas e da própria vida.

Esse cenário apresenta alguns problemas para a questão da inserção e gestão do trabalho das pessoas com deficiência: um contexto de mudanças nas relações de trabalho, que implica numa exigência de polivalência cada vez maior do trabalhador; a regulamentação de leis que garantam reserva de cotas para as pessoas com deficiência, e seu não cumprimento por parte de muitas empresas; o desenvolvimento de práticas de gestão do trabalho das pessoas com deficiência que as segregam em setores específicos das empresas ou em funções menos valorizadas; e a importância do trabalho para a melhoria da condição de vida das pessoas.

O fato de a Constituição Federal afirmar que todos são iguais perante a lei, não é suficiente para que se conclua que a sociedade desenvolve-se igualitária e distribuída justamente. Para tal efetivação, busca-se que seja colocado frequentemente em prática o princípio da equidade, no qual dispõe que se tratem igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, para que a verdadeira igualdade seja vivenciada (DIREITO, 1975; GONÇALVES, 2012).

No Brasil existem cerca de 46,5 milhões de pessoas com deficiência, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2012). Entretanto, apenas uma pequena parcela destes cidadãos circula tranquilamente nas ruas, nas escolas comuns, nos locais de lazer e cultura e têm acesso ao trabalho. Conclui-se, portanto, que é hora de reverter esse quadro.

Assim, é necessário ultrapassar a dimensão dos estereótipos e dos preconceitos para recolocar a questão das crenças e interpretações em uma perspectiva histórica, visando entender a dimensão contingencial da definição da deficiência.

Outro problema que se coloca neste campo é a ausência de estudos que definam as categorias para a análise da inserção e gestão do trabalho das pessoas com deficiência a partir das principais interpretações sobre a deficiência e das possibilidades do trabalho dessas pessoas construídas ao longo da história e existentes na sociedade atual. Segundo Quintão (2005, p. 76).

[...] certamente que alguns avanços da direção de uma prática inclusiva em relação ao portador de deficiência vem acontecendo, à medida em que tem sido promovidos espaços para debate e trocas de experiências no campo da educação, da saúde, da questão da acessibilidade aos espaços públicos e privados... mas os discursos que circulam tanto no interior das instituições quanto para além de seus portões denunciam as fraturas de seus ideais, cujas boas intenções ainda se fundamentam, em muitas situações, na compaixão e beneficência, herdeiras dos ideais filantrópicos.

Assim, uma perspectiva de análise histórica das interpretações da deficiência pode auxiliar no entendimento das formas de ver a deficiência e as dificuldades enfrentadas pelas organizações que são instadas à excelência nos resultados e simultaneamente são chamadas a se responsabilizar pelas questões socioambientais, dentre elas a inserção de pessoas com deficiência.

Além desta dimensão considerada relevante para se entender como tem ocorrido à inserção e gestão do trabalho de pessoas com deficiência nas empresas, outra questão diz respeito às dificuldades de acessibilidade e de adequação das condições de trabalho. Este fator é uma justificativa comum para a não contratação destes funcionários, ou para a sua segregação em setores específicos da empresa (SILVA, 1993; BATISTA, 2004).

A decorrência destes fatos reflete no nível de escolaridade das pessoas com deficiência, na dificuldade de inserção social, locomoção, constituição de vínculos familiares, além dos paternos e maternos. Essa barreira social não só pode como deve ser rompida através do comprometimento da comunidade como um todo.

A equipe que efetua a seleção de cada empresa deve estar apta a viabilizar a contratação desse segmento. Deve-se deixar claro que as exigências a serem feitas devem estar adequadas às peculiaridades que caracterizam as pessoas com deficiência. Se isso não ocorrer vai ser exigido um perfil de candidato sem qualquer tipo de restrição, o que acaba por inviabilizar a contratação dessas pessoas. Como tal pode configurar uma espécie de fraude contra a Lei de Cotas, Garcia (2010) que foi criada justamente para abrir o mercado de trabalho para um segmento que tem dificuldade em competir em igualdade de condições com as

demais pessoas, visando contemplar as ações da empresa que tornam as diferenças distintivas entre pessoas com e sem deficiência, a dimensão de ações de adequação das condições e práticas de trabalho – espaço social e material – se torna relevante, pois a ausência dessas adequações coloca as pessoas com deficiência em uma posição de desvantagem nos processos produtivos.

Quadro 4 – Medidas a considerar na verificação do local de trabalho

DIMENSÃO	INDICADOR
Ambiente de trabalho	<ul style="list-style-type: none"> • Adaptação de ambientes ou postos de trabalho. Por exemplo: rampas, elevadores, interruptores elétricos, degraus sinalizados com cores vivas, faixas de aviso táteis no topo de escadas, dispositivos de abertura automática em portas pesadas, puxadores de portas, campainhas, dispositivos de entrada acessíveis e utilizadores de cadeiras de rodas e localizáveis por pessoas com deficiência visual, pavimento antiderrapante, degraus mercados com cores vivas e sons de aviso. • Alocação dos trabalhadores em áreas de fácil acesso. • Aquisição ou modificação de equipamento de trabalho. Por exemplo: teclados em Braille e telefone mãos- livres. • Modificação de instrução ou dos manuais de referencia. Por exemplo: instruções visuais e gráficas. • Previsão de um leitor ou intérprete. Por exemplo: fornecer um telefone de texto (microcomputador) para uma pessoa surda um intérprete de livros (Língua Brasileira de Sinais) para reuniões ou ocasiões específicas. • Instalação de software de reconhecimento de voz em computador para utilização de pessoas com deficiência com disfunção músculo-esqueléticas nos membros superiores ou para pessoas com deficiência visual; e fornecer software de ampliação de texto, notas em disco, e meio ou fita de áudio para pessoas com deficiência visual. • Garantia de uma boa iluminação para os trabalhadores com deficiência visual e os leitores de lábios.
Comunicação	<ul style="list-style-type: none"> • Fornecimento de toda informação sobre segurança e saúde em formatos acessíveis. Isso inclui materiais escritos e outras formas de comunicação, bem como acessibilidade para trabalhadores com deficiências visuais ou auditivas, dislexia, dificuldades de aprendizagem ou perturbações psiquiátricas.
Sinalização	<p>Estudo da forma de ajudar as pessoas a deslocarem-se nas instalações e a chegarem ao local a que pretendem.</p> <p>Análise do que pode ser feito para ajudar uma pessoa com deficiência visual a orientar-se (por exemplo, contrastes de cores no mobiliário, tapetes, paredes e enquadramentos das portas ou recortes no revestimento do chão).</p> <p>Relação dos avisos com caracteres grandes de forma que os trabalhadores com dificuldades visuais possam vê-los claramente.</p> <p>Previsão de sinalização Braille, tátil e com caracteres grandes perto dos puxadores das portas.</p> <p>Previsão de gráficos e imagens, uma vez que a leitura de sinais pode ser mais fácil para pessoas com deficiência de aprendizagem.</p> <p>Dar os sinais um acabamento sem brilho, para evitar a reflexão da luz. As letras devem contrastar com o fundo para uma leitura fácil.</p>
Organização do trabalho e tarefas	<p>Atribuir algumas tarefas da pessoa com deficiência a outras pessoas. Por exemplo: a condução de veículos no caso de algum tipo de deficiência (visual, por exemplo).</p> <p>Transferir o trabalhador para um posto de trabalho mais adequado.</p>

Continua...

... Continuação

Horários de trabalhos	Alterar os horários de trabalho, incluindo para trabalho em tempo parcial se necessário. Autorizar a ausência para reabilitação, avaliação ou tratamento. Organizar um regresso ao trabalho gradativo, no caso de deficiência provocada por acidente de trabalho.
Formação e supervisão	Tomar medidas a fim de garantir que a pessoa com deficiência não se encontre em desvantagem no que se refere a formação, instrução e informação das questões de segurança e saúde no trabalho. Garantir que os programas de emprego apoiados respondam as necessidades de formação em Segurança e Saúde no Trabalho (SST), quando da contratação da pessoa com deficiência. Ministrar eventual formação específica adicional em SST que as pessoas com deficiência possam necessitar em relação ao seu trabalho ou ao equipamento específico que tenha de utilizar. Fornecer aos responsáveis pela gestão e ao pessoal qualquer informação e formação específicas de que necessitem sobre a forma de apoiar um trabalhador com deficiência. Será necessária a formação para as pessoas que desempenham funções de apoio a evacuação de trabalhadores com deficiência em caso de emergência, incluindo a utilização de eventual equipamento de evacuação especial.
Consulta dos trabalhadores	A consulta dos trabalhadores e dos seus representantes em questões de segurança e saúde no trabalho constitui um requisito obrigatório da legislação europeia. A sua participação é fundamental para a prevenção eficaz de riscos e para a efetivação das adaptações necessárias a pessoa com deficiência.
Formação em questões de igualdade	Formação aconselhável para chefes hierárquicos, responsáveis pela segurança e saúde no trabalho, profissionais de segurança e saúde no trabalho, representantes dos trabalhadores e pessoas envolvidas nas avaliações de riscos e nos comitês de segurança.

Fonte: Elaborado pelo pesquisador (2014), com dados da Agência Europeia para a segurança e a saúde no trabalho, (2004).

As atividades de saúde e segurança no trabalho têm, historicamente, sido orientadas no sentido de promover a adequação das condições de trabalho às necessidades do homem, visando à promoção de saúde nas organizações.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

De acordo com Severino (1980) pesquisar é buscar fatos novos através de um conjunto de procedimentos críticos-reflexivos. O Autor Minayo (1998) reforça que a pesquisa completa a atividade de ensino, mas não só isso, também atualiza a realidade do mundo, conforme vai sendo utilizada.

Corroborando com os autores acima, Marconi e Lakatos (1991) enfatizam que a principal finalidade da atividade científica é obter a verdade, comprovando hipóteses, onde o método é a forma como serão alcançados os objetivos, através do caminho a ser seguido.

3.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA

A pesquisa tem por finalidade ser uma ferramenta facilitadora, onde seu principal objetivo é compreender e esclarecer os fatos que acontecem em diferentes circunstâncias e também como é processado os aspectos estruturais e funcionais (OLIVEIRA, 1999).

Sendo o objetivo geral da pesquisa, identificar os condicionantes para inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, será utilizado como base nos fins de investigação a pesquisa descritiva.

Quanto aos fins de investigação a principal função da pesquisa descritiva é descrever situações, onde com base em estudos possibilita averiguar e apontar as várias formas de fenômenos, organização e também pode ser verificada a classificação (OLIVEIRA, 1999).

Como meios de investigação será utilizada a pesquisa bibliográfica e também a de campo para maior aprofundamento no estudo em questão.

Sendo a pesquisa bibliográfica caracterizada por buscar através da escrita diversas ferramentas que contribuam cientificamente para que sejam verificados assuntos e fenômenos a serem estudados. Através da leitura os pesquisadores buscam conhecer cada vez mais determinados assuntos, fazendo com que o hábito de ler tornasse algo natural e constante, contribuindo para o andamento da pesquisa (OLIVEIRA, 1999).

A pesquisa de campo, quanto aos meios de investigação, são caracterizados como sendo a observação de diversos fatos que acontecem de forma natural durante a coleta de dados e também nas variações registradas e que serão utilizadas posteriormente para ser analisados (OLIVEIRA, 1999).

Fachin (2003), ressalta que a pesquisa de campo é caracterizada pela observação, onde verifica-se possíveis problemas, buscando-se analisá-los e descrevê-los através de métodos e técnicas específicas.

3.2 POPULAÇÃO ALVO

O estudo ocorreu em uma empresa da região carbonífera, onde tem como unidade de amostragem dois gestores e 13 funcionários deficientes. A pesquisa é não probabilística, pois as pessoas com deficiência participantes da pesquisa foram

selecionadas pela empresa. Os indivíduos responsáveis pelas informações que contribuíram para o andamento do trabalho foram os próprios pesquisados.

A empresa definida para estudo foi fundada em 1979 e está localizada na região carbonífera. Tem um parque fabril de 30 mil m² de área construída. Possui em seu quadro 1000 funcionários e, dentre eles, 13 são deficientes, assim é caracterizado a população alvo do trabalho.

3.3 PLANO DE COLETA DE DADOS

Os dados foram obtidos por meio de informações do IBGE e de questionários aplicados aos 13 funcionários com deficiência física e 2 gestores da empresa. Desta forma, os dados coletados podem ser considerados secundários, no primeiro caso (dados do IBGE) e primários, no segundo caso (entrevistas com funcionários e gestores).

Os documentos utilizados para realizar a coleta de dados foram artigos e dados oficiais encontrados nos sites, documentos e dados internos pesquisados na empresa e entrevistas aos participantes da pesquisa.

As entrevistas foram aplicadas no refeitório da empresa, com acompanhamento do responsável pelo setor de RH. Os funcionários não se identificaram e responderam a pesquisa no dia 19 de maio de 2014.

Quadro 5 – Plano de coleta de dados

OBJETIVO ESPECÍFICO	DOCUMENTOS	LOCALIZAÇÃO
Descrever a condição das pessoas com deficiência no Brasil	Livros, internet, artigos	Biblioteca e sites
Analisar a legislação trabalhista em relação as pessoas com deficiência	Legislação, livros, internet artigos.	Biblioteca e sites
Identificar a empregabilidade das pessoas com deficiência em uma empresa da região carbonífera localizada no Sul de Santa Catarina	Entrevista em profundidade e observação	Ambiente da empresa
Observar as condições de acessibilidade proporcionada pela empresa às pessoas com deficiência	Entrevista em profundidade, observação, questionário	Ambiente da empresa
Conhecer o perfil das pessoas com deficiência que trabalham na empresa	Entrevista em profundidade e questionário	Ambiente da empresa

Fonte: Elaborado pelo pesquisador (2014).

3.4 PLANO DE ANÁLISE DE DADOS

A pesquisa foi realizada em uma empresa da região carbonífera, sendo o principal foco pessoas com deficiências e sua inserção no mercado de trabalho. Sendo utilizado para maior aprofundamento do assunto dados primários e também os dados secundários.

Dados primários são que os o próprio autor fornece, sendo a coleta de dados feita por observação, elaboração e relatórios que o próprio autor disponibiliza. Os procedimentos de coleta de dados serão leituras e também observação no ambiente da empresa, assim como a entrevista. (LAKATOS; MARKONI, 2005).

Os dados secundários são os fornecidos para o autor através de terceiros. Sendo os procedimentos utilizados para realização da coleta os livros, internet, artigo, legislação (LAKATOS; MARKONI, 2005).

As técnicas para análise de dados são a qualitativa e quantitativa, cada um com suas particularidades, entretanto a que se enquadra no estudo em questão é a técnica qualitativa.

A técnica qualitativa é caracterizada por buscar compreender tanto a relação de causa quanto efeito de determinado evento, onde esta identificação tornará possível alcançar a verdade e a razão (OLIVEIRA, 1999). Ainda de acordo com o autor esse tipo de método de abordagem qualitativa faz com que hipóteses existentes possam ser compreendidas.

O instrumento da coleta de dados será através de uma entrevista aplicada com os funcionários da empresa avaliada, com intuito de identificar os condicionantes para inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

3.5 SÍNTESE DOS PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Para o desenvolvimento do trabalho de forma coerente com o intuito de atender os objetivos específicos descritos no início do trabalho, segue abaixo o Quadro 6, que retrata a forma como será aplicada a síntese dos procedimentos metodológicos.

Quadro 6- Síntese dos procedimentos metodológicos.

Objetivos Específicos	Fins de Investigação	Meios de Investigação	Técnicas de Coleta de Dados	Procedimentos de Coleta de dados	Técnica de Análise dos dados
Descrever a condição das pessoas com deficiência no Brasil	Descritiva	Pesquisa bibliográfica	Livros, internet artigos	Leitura	Qualitativa
Analisar a legislação trabalhista em relação as pessoas com deficiência		Pesquisa bibliográfica	Legislação, livros, internet artigos.	Leitura	Qualitativa
Identificar a empregabilidade das pessoas com deficiência em uma empresa da região carbonífera localizada no Sul de Santa Catarina		Pesquisa bibliográfica e pesquisa de campo	Entrevista em profundidade e observação	Pessoal realizada no ambiente da empresa	Qualitativa
Observar as condições de acessibilidade proporcionada pela empresa às pessoas com deficiência		Pesquisa de campo	Entrevista em profundidade, observação, questionário	Pessoal realizada no ambiente da empresa	Qualitativa
Conhecer o perfil das pessoas com deficiência que trabalham na empresa		Pesquisa de campo	Entrevista em profundidade e questionário	Pessoal realizada no ambiente da empresa	Qualitativa

Fonte: Elaborado pelo pesquisador (2014).

4 ANÁLISE DOS DADOS DA PESQUISA

Neste capítulo do trabalho, são apresentados os resultados obtidos através da pesquisa de campo realizada na empresa estuda e, em seguida, apresenta-se a discussão desses resultados à luz da fundamentação teórica.

A empresa, conforme citado anteriormente, possui em média 1000 funcionários, o que segundo a legislação vigente em relação às pessoas com deficiência, exigiria que a mesma dispusesse de uma reserva de 50 vagas para este grupo de pessoas. No entanto, no momento a empresa conta com 13 colaboradores em seu quadro de funcionários, com algum tipo de deficiência. A partir desses dados buscou-se saber o que a gerência e o RH da empresa fazem para tentar mudar esse quadro e a sua percepção quanto à legislação vigente. Procurou-se também conhecer o perfil das pessoas com deficiência empregadas na empresa e o nível de satisfação dos mesmos quanto aos seus empregos.

Para a obtenção dos dados da pesquisa foram feitas pesquisas em profundidade, utilizando-se de questionários semi-estruturados com 10 perguntas abertas e descritivas para os representantes da empresa, em entrevista a gerência e o responsável pelo setor de RH.

Quanto aos dados obtidos em relação às pessoas com deficiência que trabalham na empresa, foram aplicados 13 questionários com um total de 30 perguntas cada questionário, sendo distribuídas as perguntas da seguinte forma: 10 perguntas objetivas direcionadas para o conhecimento do perfil do entrevistado e 20 perguntas, objetivas, direcionadas para a obtenção do nível de satisfação do trabalhador quanto ao seu atual emprego e quanto à sua expectativa para o futuro.

A pesquisa teve um enfoque qualitativo na coleta de dados e na análise dos resultados.

4.1 ENTREVISTA COM REPRESENTANTES DA EMPRESA

Após questionados se a contratação de pessoas com deficiência é um ônus imposto pelo governo para a empresa, obteve-se a seguinte resposta:

Na concepção da gerência a contratação não é um ônus, pois é possível adaptar o posto de trabalho para o deficiente ou até mesmo enquadrá-lo em uma atividade na qual o mesmo não apresente limitações. Na concepção do RH, não é

um ônus desde que não haja a exigência do preenchimento de cotas, pois neste caso a empresa passa a recrutar PCD's que não se enquadram no perfil da vaga disponível, simplesmente no intuito de cumprir a lei imposta.

Passou-se então para a segunda pergunta a qual questionou quais as ações que a empresa desenvolve para que a pessoa com deficiência se interesse em ocupar as vagas reservadas pela legislação. Nesta questão houve consenso na resposta da gerencia e do Rh, os quais responderam que a empresa faz divulgação em mídias, visitas a entidades e associações de deficientes e também divulgação no SINE e INSS.

Na terceira pergunta, questionando se a empresa tem algum programa de incentivo diferenciado para os deficientes do que é obrigatório pela legislação, as respostas foram negativas.

Questionados se a fiscalização por parte do ministério do trabalho é efetiva, ambos responderam que sim e que inclusive a empresa havia sido autuada havia pouco tempo devido ao não cumprimento da cota.

Tratando-se da quinta questão, direcionada para os critérios ou cuidados adotados pela empresa na contratação de pessoas com deficiência, as respostas foram: a superação do preconceito, avaliação da deficiência e adaptação do posto de trabalho para o enquadramento no local adequado ao tipo de deficiência.

Com relação à sexta pergunta indagados se é possível adequar a função desempenhada pelos PCD's à sua formação e experiência profissional também houve consenso na resposta, informando que sim, porém cada caso deve ser analisado, avaliando o perfil, suas experiências e o cargo a ser exercido.

Na sétima questão, perguntou-se quais as dificuldades para implementação da legislação. A resposta obtida da gerência foi que existe a falta de pessoas com deficiência interessadas em trabalhar, devido aos benefícios recebidos da previdência. O RH respondeu que na região onde a empresa está instalada não há disponibilidade de PCD's em número suficiente para cumprir a cota.

Passou-se então para a oitava pergunta, a qual foi se a legislação relativa ao trabalho de PCD's é adequada. Nesta questão a gerência respondeu que não, pois em alguns casos, as empresas estando focadas somente para cumprir a cota, reservam vagas para PCD's sem estrutura, podendo ocasionar acidentes. Essa negativa da adequação da lei foi confirmada pelo RH, que destacou ainda a falta de disponibilidade de PCD's e a falta de interesse dos mesmos em ocupar as vagas.

Com relação à nona pergunta, sobre quais são as maiores dificuldades encontradas para a inserção e a permanência dos PCD's no mercado de trabalho, o gerente e o RH responderam que é a falta de transporte para se chegar à empresa e a falta de interesse dos PCD's.

Na décima questão procurou-se saber o que a empresa deveria fazer para melhorar as condições de trabalho dos PCD's e para atrair outros interessados. O gerente respondeu que a empresa deveria adaptar melhor os acessos e tornar-se mais atrativa, criando benefícios capazes de promover essa atração e o RH citou apenas adaptar e adequar os espaços físicos.

4.2 ENTREVISTA COM PCD'S

Neste item foram analisadas as tabelas com as respostas sobre o perfil dos deficientes e também as tabelas com as respostas referentes à satisfação no trabalho.

4.2.1 Perfil dos Entrevistados

Conforme foi realizada a pesquisa é visível que não existe gênero predominante. Assim de acordo com a Tabela 2 é possível verificar um equilíbrio de homens e mulheres que prestam seus serviços para a empresa. Fazendo com que o gênero seja aproximadamente 50% para cada.

Tabela 2 - Gênero

Alternativa	F	%
Feminino	6	46,15
Masculino	7	53,85
TOTAL	13	100,00

Fonte: Dados da pesquisa (2014).

Passando para a análise do perfil quanto à idade é possível verificar na Tabela 3, há uma leve predominância para os que têm de 23 a 27 anos, que somam um total de 4 pessoas, seguidos dos que tem de 18 a 22 anos, estes somam um total de 3 pessoas. Percebe-se que a grande maioria dos trabalhadores são jovens com até 32 anos de idade.

Tabela 3 – Idade

Alternativa	F	%
18 a 22	3	23,08
23 a 27	4	30,77
28 a 32	3	23,08
33 a 37	0	0,00
38 a 42	1	7,69
43 a 47	1	7,69
48 a 52	1	7,69
Acima de 52	0	0,00
TOTAL	13	100,00

Fonte: Dados da pesquisa (2014).

Os tipos de deficiência constados na Tabela 4 foram classificados conforme a ordem de descrição do IBGE (2010) e obteve-se o resultado de 3 pessoas com deficiência visual, 2 auditivas, 5 motoras e 3 pessoas com deficiência intelectual.

Tabela 4 - Tipo de deficiência

Alternativa	F	%
Visual	3	23,08
Auditiva	2	15,38
Motora	5	38,46
Intelectual	3	23,08
TOTAL	13	100,00

Fonte: Dados da pesquisa (2014).

Conforme Tabela 5 com relação ao estado civil se verifica que houve predominância dos casados, onde observasse 62% dos entrevistados. Seguido dos solteiros com 38%. Sendo que desquitados e viúvos não houve incidência.

Tabela 5 – Estado civil

Alternativa	F	%
Casado	8	61,54
Desquitado	0	0,00
Viúvo	0	0,00
Solteiro	5	38,46
TOTAL	13	100,00

Fonte: Dados Da Pesquisa (2014).

Na Tabela 6 percebe-se que 46% dos entrevistados não possuem filhos, isso pode ser caracterizado pelo índice de solteiro ser o segundo a predominar no estado civil, retratado na tabela 5.

Tabela 6 - Nº de filhos

Alternativa	F	%
Nenhum	6	46,15
1	3	23,08
2	2	15,38
3 ou mais	2	15,38
TOTAL	13	100

Fonte: Dados da pesquisa (2014).

Na Tabela 7, indicando a cidade em que residem, Urussanga detém 84% dos PCDs que prestam seus serviços para a empresa, seguidos de Cocal do Sul e Criciúma, detendo de 7%. Assim percebe que há predominância de trabalhadores residentes em Urussanga.

Tabela 7 - Reside em

Alternativa	F	%
Urussanga	11	84,62
Cocal do sul	1	7,69
Criciúma	1	7,69
Outro	0	0,00
TOTAL	13	100,00

Fonte: Dados da pesquisa (2014).

Na Tabela 8 percebe-se que em torno de 38% dos entrevistados estão na empresa há mais de 30 meses. Seguidos de 23% dos que tem de 12 a 18 meses. Logo após vem os trabalhadores de 18 a 24 meses, com 15%. E os demais em torno de 7%.

Tabela 8 - Tempo de trabalho

Alternativa	F	%
Menos de 6 meses	1	7,69
De 6 a 12 Meses	1	7,69
De 12 a 18 Meses	3	23,08
De 18 a 24 Meses	2	15,38
De 24 a 30 Meses	1	7,69
Mais de 30 Meses	5	38,46
TOTAL	13	100,00

Fonte: Dados da pesquisa (2014).

Conforme a Tabela 9 a faixa salarial predominante é de um a dois salários mínimos com 77% dos entrevistados sendo assim remunerados. Seguido dos que recebem apenas um salario mínimo, de dois a três salários mínimos e de mais de quatro salários mínimos, com índice de 7%.

Tabela 9 - Faixa Salarial

Alternativa	F	%
Até 1 Salário mínimo	1	7,69
De 1 a 2	10	76,92
De 2 a 3	1	7,69
De 3 a 4	0	0,00
Mais de 4 salários	1	7,69
TOTAL	13	100,00

Fonte: Dados da pesquisa (2014).

A Tabela 10 indica que 92% dos entrevistados não estão estudando e 7% continuam estudando. As maiorias dos entrevistados não estudam.

Tabela 10 - Estudantes

Alternativa	F	%
Sim	1	7,69
Não	12	92,31
TOTAL	13	100,00

Fonte: Dados da pesquisa (2014).

Conforme a Tabela 11, em torno de 78% dos entrevistados possui o ensino médio e os mesmos declararam que, no momento, não tem interesse em voltar a estudar. Somente um possui curso superior, o que representa 7% dos entrevistados.

Tabela 11- Grau de instrução

Alternativa	F	%
Fundamental	2	15,38
Médio	10	76,92
Superior	1	7,69
TOTAL	13	100,00

Fonte: Dados da pesquisa (2014).

4.2.2 Satisfação

A Tabela 12 indicou que em 46% dos casos, o anúncio em mídia foi o que atraiu os trabalhadores a procurar a empresa, seguido de captação na empresa através da procura direta no local com 23% das captações e também houve trabalhadores que foram captados através de instituição e associação de classe, estes representando 15% das captações.

Tabela 12 - Como soube da vaga

Alternativa	F	%
Mídia	6	46,15
Associação de classe	2	15,38
Instituição	2	15,38
Na empresa	3	23,08
TOTAL	13	100,00

Fonte: Dados da pesquisa (2014).

Conforme a Tabela 13 todos os PCD's declararam que trabalham em equipe devido aos trabalhos serem realizados em linha de produção onde cada etapa exige um grupo de trabalhadores para executa-las.

Tabela 13 - Trabalha sozinho (a)

Alternativa	F	%
Sim	0	0,00
Não	13	100,00
TOTAL	13	100,00

Fonte: Dados da pesquisa (2014).

Observa-se na Tabela 14, que 100% dos colaboradores declararam que suas funções são adequadas para a sua deficiência, pois não exigem adaptações.

Tabela 14 - Função adequada

Alternativa	F	%
Sim	13	100,00
Não	0	0,00
TOTAL	13	100,00

Fonte: Dados da pesquisa (2014).

Quanto ao recebimento de treinamento conforme consta na Tabela 15 todas as respostas foram positivas, declarando que receberam treinamento para desempenhar a função sem dificuldades.

Tabela 15 - Recebeu treinamento

Alternativa	F	%
Sim	13	100,00
Não	0	0,00
TOTAL	13	100,00

Fonte: Dados da pesquisa (2014).

Na Tabela 16, indagados se gostariam de serem deslocados para outra função 85% ou seja, onze entrevistados declaram que não, por estarem habituados com o tipo de função que desempenham e houve duas respostas positivas, o que representa 15% declarando que sim se houver possibilidade de crescimento profissional em outra função.

Tabela 16 - Gostaria de ser deslocado

Alternativa	F	%
Sim	2	15,38
Não	11	84,62
TOTAL	13	100,00

Fonte: Dados da pesquisa (2014).

Todos os entrevistados declararam não necessitar de qualquer tipo de apoio ou atendimento especial para locomover-se na empresa devido à deficiência, conforme consta na Tabela 17.

Tabela 17 - Necessidade de apoio

Alternativa	F	%
Sim	0	0,00
Não	13	100,00
TOTAL	13	100,00

Fonte: Dados da pesquisa (2014).

Conforme apresentado na Tabela 18, para deslocar-se até à empresa, a maioria, representada por aproximadamente 85% dos entrevistados usam transporte público, pois a empresa não oferece transporte contratado e dois entrevistados locomovem-se com transporte próprio e que não recebem qualquer subsidio a titulo de ajuda de custo pela empresa.

Tabela 18 – Como se desloca até a empresa

Alternativa	F	%
A pé	0	0,00
Bicicleta	0	0,00
Carro	1	7,69
Motocicleta	1	7,69
Transporte contratado	0	0,00
Transporte público	11	84,62
Outro	0	0,00
TOTAL	13	100,00

Fonte: Dados da pesquisa (2014).

100% dos entrevistados representados na Tabela 19 responderam que não necessitam de acompanhante para vir ao trabalho, pois sua deficiência não exige necessidade de que sejam acompanhados.

Tabela 19- Necessidade de acompanhante

Alternativa	F	%
Sim	0	0,00
Não	13	100,00
TOTAL	13	100,00

Fonte: Dados da pesquisa (2014).

As repostas da Tabela 20 foram de que a empresa facilita e promove sua acessibilidade dentro e fora dela e nenhum entrevistado citou a falta de transporte como falta de promoção de acessibilidade.

Tabela 20 - Facilitação de acesso

Alternativa	F	%
Sim	13	100,00
Não	0	0,00
Um pouco	0	0,00
TOTAL	13	100,00

Fonte: Dados da pesquisa (2014).

Na Tabela 21 que indica quanto a sentir-se diferente, 92% dos entrevistados o que representam doze pessoas, declararam não se sentir diferente e um entrevistado declarou sentir-se diferente devido à sua deficiência.

Tabela 21- Sente-se diferente

Alternativa	F	%
Sim	1	7,69
Não	12	92,31
TOTAL	13	100,00

Fonte: Dados da pesquisa (2014).

Quanto ao relacionamento com os colegas, conforme a Tabela 22 todos declararam possuir um ótimo relacionamento, sem qualquer tipo de problemas por motivo de sua deficiência.

Tabela 22 - Relacionamento com colegas

Alternativa	F	%
Ótimo	13	100,00
Bom	0	0,00
Regular	0	0,00
Péssimo	0	0,00
TOTAL	13	100,00

Fonte: Dados da pesquisa (2014).

Os números na Tabela 23 indicam que a atividade promovida pela empresa em que a maioria dos entrevistados estão inseridos, em torno de 85% é o treinamento contínuo, seguido do esporte com 15% dos entrevistados citando-o como atividade na qual estão inseridos.

Tabela 23 - Inserção em atividades promovidas pela empresa

Alternativa	F	%
Coral	0	0,00
Esporte	0	15,38
Treinamento contínuo	13	84,62
Outras	0	0,00
TOTAL	13	100,00

Fonte: Dados da pesquisa (2014).

O lanche na empresa predominou nas atividades de lazer com colegas para 69% dos entrevistados enquanto que sair junto e a pratica de algum esporte fora do horário com o colega de trabalho representaram 15% para cada atividade, conforme apresentado na Tabela 24.

Tabela 24 - Participa de atividades com colegas

Alternativa	F	%
Lanche na empresa	9	69,23
Sair junto fora do horário de trabalho	2	15,38
Praticar algum esporte	2	15,38
Outra	0	0,00
TOTAL	13	100,00

Fonte: Dados da pesquisa (2014).

Doze respostas, o que representam 92% dos entrevistados foram que nunca sentiram discriminação no emprego e uma resposta foi afirmativa quanto a já ter se sentido discriminado no emprego, o que representa um percentual de 7% do total de entrevistados conforme Tabela 25.

Tabela 25 - Se já sentiu discriminação no emprego

Alternativa	F	%
Sim	1	7,69
Não	12	92,31
TOTAL	13	100,00

Fonte: Dados da pesquisa (2014).

Na Tabela 26 a maioria, representando 92% dos entrevistados se declarou com vontade de capacitar-se, porém quando indagados se estavam estudando a maioria declarou não ter vontade ou não poder estudar no momento devido a motivos diversos.

Tabela 26 - Almeja capacitar -se

Alternativa	F	%
Sim	12	92,31
Não	0	0,00
Talvez	1	7,69
TOTAL	13	100,00

Fonte: Dados da pesquisa (2014).

Conforme a Tabela 27, dos treze entrevistados, onze disseram que a empresa oferece capacitação o que significa 85% do total e dois entrevistados, representando 15%, disseram desconhecer se a empresa oferece capacitação.

Tabela 27 - Empresa oferece capacitação

Alternativa	F	%
Sim	11	84,62
Não	0	0,00
Não sei	2	15,38
TOTAL	13	100,00

Fonte: Dados da pesquisa (2014).

Todos os entrevistados declararam que há esforço da empresa para preenchimento das vagas para PCD's conforme as respostas obtidas e apresentadas na Tabela 28.

Tabela 28 - Há esforço da empresa para preencher as vagas

Alternativa	F	%
Sim	13	100,00
Não	0	0,00
TOTAL	13	100,00

Fonte: Dados da pesquisa (2014).

Conforme os resultados apresentados na Tabela 29 todos os entrevistados disseram pretender continuar trabalhando na empresa.

Tabela 29 - Pretende continuar trabalhando na empresa

Alternativa	F	%
Sim	13	100,00
Não	0	0,00
TOTAL	13	100,00

Fonte: Dados da pesquisa (2014).

De acordo com a entrevista e conforme mostra a Tabela 30, obtendo um índice de 100% das respostas dos entrevistados a maior dificuldade encontrada pelas pessoas portadoras de deficiência para sua inserção e permanência no mercado de trabalho é a falta de transporte que atendam suas necessidades, 100% dos entrevistados.

Tabela 30 – Dificuldades para se inserir e permanecer no emprego

Alternativa	F	%
Falta de Formação	0	0,00
Falta de vagas	0	0,00
Dificuldade de circulação	0	0,00
Falta de transporte	13	100,00
Dificuldade de sair de casa	0	0,00
Falta de assistência social	0	0,00
Falta apoio familiar	0	0,00
Outros	0	0,00
TOTAL	13	100,00

Fonte: Dados da pesquisa (2014).

Ao serem questionados se indicariam a empresa para outros PCD's todos responderam que sim, pois apesar da falta de transporte o ambiente de trabalho e o relacionamento com os colegas é bom, conforme representa a Tabela 31..

Tabela 31- Indicaria a empresa

Alternativa	F	%
Sim	13	100,00
Não	0	0,00
Talvez	0	0,00
TOTAL	13	100,00

Fonte: Dados da pesquisa (2014).

4.3 ANÁLISE DOS RESULTADOS DA PESQUISA

O objetivo geral desta pesquisa foi identificar os condicionantes para a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Para satisfazer este objetivo geral foi feita uma ampla pesquisa bibliográfica visando compreender as condições das pessoas com deficiência no Brasil e, adicionalmente, apresentar a legislação trabalhista em relação às pessoas com deficiência, de forma a gerar uma base teórica que respondesse uma parte relevante da pesquisa e, por outro lado, servisse de auxílio para a preparação e a discussão da pesquisa realizada em campo. Estes objetivos foram satisfeitos no Capítulo 2 deste estudo.

Com estes objetivos satisfeitos, passou-se então para as visitas em campo buscando identificar a empregabilidade das pessoas com deficiência em uma empresa da Região Carbonífera, localizada no Sul de Santa Catarina, observar as condições de acessibilidade proporcionada pela empresa às pessoas com

deficiência, bem como conhecer o perfil das pessoas com deficiência que trabalham na empresa. Estes objetivos foram alcançados, conforme os resultados apresentados nas seções 4.1 e 4.2 deste Capítulo.

Portanto, esta Seção, busca-se discutir os resultados da pesquisa de campo à luz do que foi compreendido na fundamentação teórica.

Os resultados da pesquisa apresentaram diversos pontos de concordância com as discussões de diversos autores e os dados do IBGE.

A Tabela 2 mostra que não há predominância de gênero nas pessoas com deficiência que trabalham na empresa utilizada para estudo, os percentuais para ambos os sexos são equilibrados. Na análise do perfil quanto à idade dos entrevistados mostrados na Tabela 3, são verificados que há uma pequena predominância para os que têm de 23 a 27 anos e também os que têm de 18 a 22 anos, ou seja, pode-se definir o quadro de colaboradores com deficiência da empresa como um perfil jovem ainda. Focando ainda no perfil dos entrevistados foi verificado os tipos de deficiência dos colaboradores, onde constatou-se a maior incidência de deficiência motora, seguidas da intelectual e visual conforme mostra a Tabela 4. Na Tabela 7 foi possível verificar que 84% das pessoas com deficiência que prestam seus serviços para a empresa residem na própria cidade onde a empresa está localizada. Esse alto valor está vinculado principalmente pela falta de transporte adequado, o que a empresa não disponibiliza, pois os colaboradores utilizam transporte público, fazendo com que se torne difícil a captação de mão de obra de outras regiões. Por Lei a empresa estudada possui um número de cotas a reservar para pessoas com deficiência maior que o preenchido atualmente e está passível de ser punida com multa, e conforme realizada a pesquisa foi confirmado pelo gerente de RH que recentemente o MTE havia aplicado multa por não atingirem a cota, fato esse que confirma a afirmação de que a fiscalização é efetiva.

Tomando-se a Tabela 9, que trata da faixa salarial e a Tabela 11 que trata do grau de instrução, observa-se que a baixa escolaridade pode ser um condicionante dos baixos salários. De modo geral conforme Tabela 8 é possível verificar que o grau de rotatividade dos entrevistados com deficiência não é tão constante, sendo dos 13 entrevistados 38% prestam seus serviços para a empresa a mais de 30 meses, isso pode ser pelo fato de que a empresa é a mais próxima de suas residências e mesmo não tendo um transporte adequado torna-se a melhor opção.

Confrontando os dados da Tabela 3 com os dados da Tabela 10, embora a idade das pessoas com deficiência seja um perfil jovem, de acordo com a entrevista 92% não estudam, deixando claro o abaixo interesse por parte dos entrevistados em se especializarem para crescerem profissionalmente na empresa onde prestam seus serviços. Embora 76% possuam o ensino médio completo.

Percebe-se que apenas um funcionário possui nível superior, sendo também um único com nível salarial acima de 4 salários mínimos. Estas informações estão de acordo com os dados do IBGE e também com o que foi discutido por Gonçalves, Meller e Patrício (2013) a respeito das dificuldades de inserção e permanência das PCDs na escola e a sua progressão para os cursos superiores. Mesmo que a legislação garanta este direito de se qualificar para a profissão, na prática do dia a dia da empresa e das pessoas vê-se que este direito não se efetivou.

Reportando-se agora para a parte da entrevista que envolve a satisfação dos entrevistados, foi verificado que os deficientes souberam da vaga disponibilizada pela empresa, principalmente pelos anúncios em mídia, conforme índices retratados na Tabela 12. Verificou-se também que o trabalho em equipe é predominante em 100% dos entrevistados, isso é devido aos trabalhos serem realizados em linha de produção onde cada etapa exige um grupo de trabalhadores para executá-las. A função que as pessoas com deficiência exercem na empresa na linha produtiva é predominante em 100% dos entrevistados como adequada, uma vez que não exige adaptações para efetuarem o serviço.

Através da entrevista realizada foi verificado que há interesse por parte da empresa em disponibilizar treinamento para seus colaboradores com deficiência, incentivando para que efetuem suas tarefas de forma adequada. Conforme apresentado na Tabela 15. Quando questionados se gostariam de se deslocar para outra função, apenas 15% mostrou interesse, ou seja, com este índice baixo é verificado certa acomodação por parte dos entrevistados, uma vez que já estão adaptados com a função e apresentam certo medo do novo (tabela 16).

Quando se trata de necessidade de apoio e também de necessidade de acompanhantes para o ambiente de trabalho, 100% dos entrevistados disseram não precisar, uma vez que sua deficiência não exige tal cuidado.

Focando na parte do deslocamento até a empresa a grande maioria utiliza transporte público, devido à empresa não fornecer transporte próprio ou contratado.

Entretanto quando se perguntou se a empresa possuía facilidade de acesso, todos responderam que sim, desconsiderando a falta de transporte fornecido pela empresa. Isso pode estar vinculado ao fato de que embora eles utilizem transporte público, além de morarem na própria cidade onde a empresa localiza-se, também não possuem deficiência severa, conforme observação do pesquisador. O que também contribui para que não necessitem de acompanhamento.

Focando na parte de se sentir diferente a grande maioria disse não se sentir diferente, excluído da sociedade. E quando se pergunta como é o relacionamento no ambiente de trabalho, todos disseram ser ótimo, ou seja, pelas respostas da entrevista é visível que colegas e empresa buscam não fazer distinção de pessoas com deficiência, buscando tratar a todos com igualdade.

Considerando o ponto de destaque PR todos os entrevistados como a principal condicionante para a inserção dos PCDs no mercado de trabalho, a falta de transporte público adequado, ressalta-se que esta matéria esta amplamente amparada pela legislação, porém como já tinha sido discutido por Gonçalves, Meller e Patrício (2013); Gonçalves, Morato e Rothfuss (2012), a prática diária das administrações públicas responsáveis por este serviço e política pública não dá o suporte necessário para a garantia deste direito. Com base nisso a relação entre as respostas das questões 20 e 28 que indagam se há facilitação de acesso e se há esforço da empresa para preencher as vagas para PCD's, não condizem com o que foi respondido na questão 30, pois todos responderam que tem dificuldades com o transporte, sendo assim fica claro que não há a promoção de acessibilidade.

5 CONCLUSÃO

A presente monografia teve como foco principal estudar e conhecer as dificuldades para a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

De acordo com os estudos, as principais condicionantes para a inserção do deficiente no mercado de trabalho podem ser considerados como: os dispositivos da Lei 8213/91, que em seu Artigo de numero 93 impõe que as empresas devem reservar conforme o número de empregados uma cota para as pessoas com deficiência, as condições de acessibilidade fácil ao local de trabalho; transporte adequado; e a adaptação do local de trabalho.

As condições para a inserção dos PCD's no mercado de trabalho no Brasil têm melhorado, mas ainda está aquém do ideal, seja pelas leis que apesar de terem evoluído ainda não são ideais, seja pela falta de interesse e apoio dos empresários quanto a conhecer o real significado da palavra acessibilidade ou até mesmo pela falta de interesse dos PCD's em qualificar-se para as vagas disponíveis.

Analisando-se então quais os condicionantes em uma empresa da Região Carbonífera, concluiu-se que o maior empecilho para os deficientes que trabalham nesta empresa é a falta de transporte adequado, já que a empresa não fornece um transporte próprio ou contratado e a empresa não está situada em local muito privilegiado pelo transporte publico. Por outro lado, para os representantes da empresa, as dificuldades de inserção das pessoas com deficiência, estão na falta de pessoas com deficiência interessadas em trabalhar devido aos benefícios recebidos da previdência. Adicionalmente, os representantes da empresa questionada e o ministério do trabalho não levam em consideração que na região onde a empresa está instalada não há disponibilidade de PCD's suficientes para cumprir a cota.

A legislação brasileira tem contribuído para que ocorra a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, no entanto muitas empresas ainda desconhecem a lei especifica ou não tem interesse em adaptar-se a ela. No caso da empresa estudada, os PCD's inseridos no mercado de trabalho mostraram-se satisfeitos quanto ao seu emprego e indicariam a empresa para outras pessoas trabalharem. Não foi observado qualquer tipo de adaptação na empresa, o que pode ter ocorrido devido ao fato de as deficiências dos PCD's que trabalham na empresa serem leves, já que declararam não necessitarem de qualquer tipo de adaptação ou acompanhamento.

No caso da empresa analisada o pesquisador encontrou pontos de falta de acessibilidade, pelo fato de ele ser deficiente, houve a percepção de que alguns locais na empresa são de difícil acesso devido a barreiras como degraus e grades com espaçamento amplo podendo assim causar acidente ou dificuldade de locomoção. Tendo a pesquisa sido realizada no ambiente da empresa, os resultados podem ter sido influenciados pelo temor dos PCD's em responder sinceramente o que pensam sobre a satisfação com relação a acessibilidade promovida pela empresa, pois as respostas de que a empresa promove a acessibilidade não condiz com a insatisfação com a falta de transporte adequado e com o que o pesquisador observou.

Sugere-se para a empresa melhorias em seu ambiente de trabalho e oferecer, mesmo que subsidiado, o transporte adequado aos trabalhadores para que haja interesse por parte destes em ocupar as vagas reservadas por lei.

REFERÊNCIAS

AGENCIA EUROPEIA PARA A SEGURANÇA E A SAÚDE NO TRABALHO. **Garantir a segurança e a saúde dos trabalhadores com deficiência.** Facts, Edição 53. Disponível em: < <https://osha.europa.eu/pt/publications/factsheets/53> >. Acesso em: 19 out. 2013

ALMEIDA, Sandra Cristina Filgueiras de. **Legislação aplicável aos portadores de deficiência:** legislação relacionada com os portadores de deficiência. Disponível em: <<http://apache.camara.gov.br/portal/arquivos/Camara/internet/publicacoes/estnottec/pdf/306981.pdf>>. Acesso em: 12 SET. 2013.

ALVES, Rubens Valtecides. . **Deficiente físico:** novas dimensões da proteção ao trabalhador. São Paulo: LTR, 1992. 158 p.

AMIRALIAN, Maria Lúcia Toledo Moraes. **Psicologia do excepcional.** São Paulo: EPU, 1986. 76 p. (Temas básicos de psicologia; v.8)

ANDRADE, Denise Lapolla de Paula Aguiar. **Portadores de deficiência:** sujeitos de direitos. *In: Revista do Ministério Público do Trabalho*, Brasília, ano X, nº 19, p. 35-38, semestral, mar. 2000.

ARAUJO, Luiz Alberto David. **A proteção constitucional das pessoas portadoras de deficiência.** 2. ed Brasília: CORDE, 1997. 122 p

BARROS. R; P.; COSSIO, M. B.; TELES, J. L. **A eficácia das políticas de trabalho e renda no combate à pobreza.** *In: VELLOSO, J. P. R. et al. (coord.). Soluções para a questão do emprego.* Rio de Janeiro: José Olympio, 2001. p. 49-63.

BATISTA, C. A. M. **Inclusão:** construção na diversidade. Belo Horizonte: Armazém de Idéias, 2004.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm> Acesso em 12 jun. 2014.

BRASIL. **Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).** Censo 2010: Características gerais da população, religião e pessoas com deficiência. Brasília: 2012. Disponível em: <ftp://ftp.ibge.gov.br/Censos/Censo_Demografico_2010/Caracteristicas_Gerais_Religio_Deficiencia/caracteristicas_religiao_deficiencia.pdf . 2012>. acesso em 27 de dezembro de 2012.

_____. Instituto Brasileiro De Geografia e Estatística (IBGE). Censo 2010: Características da população e dos domicílios; resultados do universo.

BRASIL. **Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999.** Da Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3298.htm > Acesso em 15 mai. 2014.

BRASIL. **Lei nº 7.853, de 20 de dezembro de 1999.** dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7853.htm> Acesso em 15 mai. 2014.

_____. **Lei n. 8069/1990, de 13 de julho de 1990.** Estatuto da criança e do adolescente (ECA). Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8069.htm> Acesso em 15 mai. 2014

_____. **LEI Nº 8.213, DE 24 DE JULHO DE 1991.** Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm> Acesso em 10 jun. 2014

_____. **LEI Nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996.** Estabelece as diretrizes e Bases da educação nacional (LDB). Disponível em:
< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm> Acesso em 15 mai. 2014.

_____. **LEI No 10.097, de 19 de dezembro de 2000.** Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943. Disponível em:
< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10097.htm> Acesso em 23 jun. 2014.

_____. **LEI No 10.098, de 19 de dezembro de 2000.** Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Disponível em:
< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10098.htm> Acesso em 15. mai. 2014.

_____. **LEI nº 11.180, de 23 de setembro de 2005.** Institui o Projeto Escola de Fábrica, autoriza a concessão de bolsas de permanência a estudantes beneficiários do Programa Universidade para Todos – PROUNI, institui o Programa de Educação Tutorial – PET, altera a Lei no 5.537, de 21 de novembro de 1968, e a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, e dá outras providências. Disponível em: <
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/L11180.htm> Acesso em 24 jun. 2014>.

LEI Nº 12.470, de 31 de agosto de 2011. Altera os arts. 21 e 24 da Lei no 8.212, de 24 de julho de 1991, que dispõe sobre o Plano de Custeio da Previdência Social. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12470.htm> Acesso em 22 jun.2014.

BRASIL. Ministério do Trabalho e do Emprego. **Relação Anual de Informações Sociais** – RAIS. Disponível em: <<http://www.mte.gov.br/rais/>> Acesso em: 21 de setembro de 2013

_____. Ministério do Trabalho e do Emprego. **Quantas pessoas com deficiência a empresa precisa manter contratadas.** Disponível em: <
http://portal.mte.gov.br/fisca_trab/quantas-pessoas-com-deficiencia-a-empresa-precisa-manter-contratadas.htm> Acesso em 02 abr. 2014.

_____. Ministério do Trabalho e do Emprego. **O que é pessoa reabilitada.** Disponível em: < http://portal.mte.gov.br/fisca_trab/o-que-e-pessoa-com-deficiencia-reabilitada.htm> Acesso em 04 abr. 2014.

CANOTILLO, José Joaquim Gomes. **Direito Constitucional e Teoria da Constituição.** 2 ed. Coimbra: Livraria Almedina, 1998.

CARMO, Apolônio Abadio do. **Deficiência física: a sociedade brasileira cria, “recupera” e discrimina.** Brasília: Secretaria dos Desportos/PR, 1991.

CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de; MARQUES, Antônio Luiz. **Construção e validação de instrumentos de avaliação da gestão da diversidade:** a inserção no mercado de trabalho de pessoas com deficiência. Salvador, 2006. Disponível em:< <http://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/17984/000652904.pdf>> Acesso em 10 jun. 2014

CASTEL, R. **As metamorfoses da questão social:** uma crônica do salariado. Petrópolis: Vozes, 1998.

COSTA, Antônio Fernando Gomes da. **Metodologia científica.** 2 ed, São Paulo: Atlas, 2006.

DINIZ, M.G. **Fatores ergonômicos das condições de trabalho e a qualidade de vida no trabalho no setor de transportes urbanos rodoviários:** estudo dos casos de Campina Grande e Lisboa. Encontro Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração. Campinas.25.,2001. Anais eletrônicos... Campinas:EnANPAD, 2001.

DIREITO Internacional. **Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes.** Resolução aprovada pela Assembléia Geral da Organização das Nações Unidas em 09 de dezembro de 1975. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/dec_def.pdf>. Acesso em: 09 SET. 2013.

FACHIN, Odília. **Fundamentos de metodologia.** 4.ed São Paulo: Saraiva, 2003. 153 p.

FERNANDES, Juliana. Deficientes no mercado de trabalho. **Envolverde,** São Paulo, jan. 2012, Seção Sociedade. Disponível em: <<http://envolverde.com.br/sociedade/mercado-de-trabalho-sociedade/deficientes-no-mercado-de-trabalho>> Acesso em: 02 abr.2014

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. Incluir. In: FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. Incluir. **Novo Dicionário da Língua Portuguesa.** 2 ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2009.

FONSECA, M. **Proteção Jurídica dos Portadores de Deficiência.** In: IBAP – Instituto Brasileiro de Advocacia Pública & Editora Esplanada ADCOAS, São Paulo, dezembro de 2000, p.482.

GAIO, Roberta. **Para além do corpo deficiente: histórias de vida.** Jundiaí, SP: Fontoura, 2006. 186 p.

GARBE, Douglas de Souza. **Acessibilidade às pessoas com deficiência física e a Convenção internacional de nova iorque.** Revista da Unifebe. p. 95-104. jan/jun, 2012.

GARCIA, Vinícius G. As pessoas com deficiência na história do Brasil. **BengalaLegal**, São Paulo, fev. 2011, Seção História e política. Disponível em: < <http://www.bengalalegal.com/pcd-brasil> > Acesso em 22 abr. 2014

GARCIA, Vinícius G. **Pessoas com deficiência e o mercado de trabalho: histórico e o contexto contemporâneo.** Tese de doutorado – Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Economia. Campinas, SP, 2010.

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

GOLDFARB, Cibelle Linero. **Pessoas portadoras de deficiência e relação de emprego: O SISTEMA DE COTAS NO Brasil.** Curitiba: Juruá, 2009.

GONÇALVES, Natalia. M. Bus Rapid Transit: level of service analysis of pedestrian itinerary and the BRT station towards user-friendly accessibility and universal design. In: 13th. Conference on Mobility and Transport for Elderly and Disable Persons. New Delhi, India: TRANSED, 2012.

GONÇALVES, N. M.; MORATO, R. S.; ROTHFUSS, R. (2012). A organização e a ocupação do espaço urbano nas cidades do Século XXI: impactos das políticas públicas do Brasil dos anos 1990 no direito de ir e vir no ambiente local. **Amicus Curiae.** V.9, N.9 . UNESCO, Criciúma. Disponível em: <<http://periodicos.unesc.net/index.php/amicus/article/viewFile/875/829>> Acesso em 06 de abr. 2014.

GONÇALVES, N. M., MELLER, M. H., & PATRICIO, A. J. Acessibilidade e inclusão social: a educação em questão. In: Congresso Latinoamericano de Transporte Público (CLATPU). **Anais...** Guayaquil, Ecuador: ALATPU, 2013.

GOSS, D; GOSS, F; ADAM-SMITH, D. **Disability and employment: a comparative critique of UK legislation.** The international Journal of Human Resource Management. Aug. 2000.

HEINSKI, R.M.M.S; BIGNETTI, L.P. **A inclusão de pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho.** Cladea, 2002. Porto Alegre. 2002. INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATISTICA. **Sistema IBGE de recuperação automática – SIDRA, 2000.**

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATISTICA. **Sistema IBGE de recuperação automática. 2010.** Disponível < <http://censo2010.ibge.gov.br/> > Acesso em: 21 out. 2013.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2005. 315 p.

LARA, Ricardo; ALTHAUS, Ana P. **A inserção da pessoa com deficiência física no mercado de trabalho nas empresas da grande Florianópolis**. Trabalho, seguridade social e saúde do trabalhador. Sem. de Saúde do Trabalhador de Franca Sep. 2010. Disponível em: <http://www.proceedings.scielo.br/scielo.php?pid=MSC0000000112010000100021&script=sci_arttext> Acesso em 17 mai. 2014

LEWIS,G.B., ALLEE, C.L. **The Impact F Disabilities On Federal Career Success**. Public Administration Review, v.53, n.4. 1992.

LUCIANO, Fábila Liliã. **Metodologia Científica e da Pesquisa**. Criciúma: Ed. Do autor, 2001. 108 p.

LÜDKE, Menga; ANDRÉ, Marli E.D.A. **Pesquisa em educação: abordagens qualitativas**. São Paulo: EPU, 1986.

MARANHÃO, Rosanne de Oliveira. **O portador de deficiência e o direito do trabalho**. São Paulo: LTR, 2005. 150 p.

MARCONI, M. A e LAKATOS, E. M. **Fundamentos de metodologia científica**. São Paulo: Atlas, 1991.

MINAYO, M. C. S. **Pesquisa social — teoria, método e criatividade**. Rio de Janeiro: Vozes, 1998.

MORAES, A. de. **Direito Constitucional**. 19. ed. São Paulo: Atlas, 2006. p. 25.

NEME, Eliana Franco. **Dignidade, igualdade e vagas reservadas**, p.133-151. *In*: ARAUJO, Luiz Alberto David (Coord). Defesa dos direitos das pessoas portadoras de deficiência. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2006.

NERI, M. et al. **Retratos da deficiência no Brasil**. Rio de Janeiro: FGV/IBRE, CPS, 2003.

OLIVEIRA, Silvio Luiz de. **Tratado de metodologia científica: projetos de pesquisas, TGI, TCC, monografias, dissertações e teses**. São Paulo: Pioneira, 1999. 320 p.

Organização Internacional do Trabalho. OIT. **Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes**, Convenção N. 159, Brasília, 1990. Disponível em: < <http://www.oitbrasil.org.br/node/505>> Acesso em 12 jun. 2014

POCHMANN,M. **O trabalho sob fogo cruzado: exclusão, desemprego e precarização no final do século**. São Paulo: Contexto, 2000.

PUPO, Deise Tallarico; MELO, Amanda Meincke; FERRÉS, Sofia Pérez. **Acessibilidade**: discurso e prática no cotidiano das bibliotecas. Campinas, SP: UNICAMP, 2008. 137 p.

QUINTÃO, D.T..R. **Algumas reflexões sobre a pessoa portadora de deficiência e sua relação com o social**. Psicologia e sociedade. V 17, n 1. 2005.

RIBEIRO, Lauro Luiz Gomes. **Manual dos Direitos da Pessoa com Deficiência**. São Paulo: Verbatim, 2009.

RIBEIRO, Valéria Cristina Gomes. **O direito à inclusão social das pessoas portadoras de deficiência**: um caminho para o exercício da democracia. *In: Jus Navigandi*, Teresina, ano 6, nº 53, jan. 2002. 1 p.

RIFKIN, J. **The end of work**: the declive of global labor force and the post-market era. New York: Teacher, 1995.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Vida independente: história, movimento, liderança, conceito, reabilitação, emprego e terminologia**. São Paulo: Revista Nacional de Reabilitação, 2003, p. 12-36

SASSAKI, R. K. **Inclusão**. 3.ed. Rio de Janeiro: WVA, 1999.

SCHUR, L. **The difference a job makes**: the effects os employment among people with disabilities. *Journal of economic issues*, v.36,n.2. 2002

SENA, Adriana G. de; DELGADO, Gabriela N.; NUNES, Raquel P. **Dignidade humana e inclusão social** : caminhos para a efetividade do direito do trabalho no Brasil. São Paulo : LTr, 2010, p.19

SEVERINO, Antônio Joaquim. **Metodologia do trabalho científico: diretrizes para o trabalho didático-científico na Universidade**, 18^a rev. amp. São Paulo: Cortez, 1980

SILVA, Otto Marques. **A Epopéia Ignorada: A pessoa deficiente na História de Ontem e de Hoje**. São Paulo: CEDAS, 1987, p.325.

STAINBACK, Willian. **Inclusão**: um guia para educadores. Porto Alegre: Artes Médicas, 1999.

VIGOTSKY, L. S. **A formação social da mente**: o desenvolvimento dos processos psicológicos superiores. São Paulo: Martins Fontes, 1989. 168 p.

APÊNDICE(S)

APÊNDICE A – Questionário aplicado ao gerente e ao responsável pelo setor de RH

**UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE - UNESC
ADMINISTRACAO E HAB. COMERCIO EXTERIOR**

Olá! Sou Reginaldo Fernandes, o questionário a seguir faz parte de uma pesquisa, a qual servirá para a conclusão do curso de Administração de Empresas com Habilitação em Comércio Exterior da UNESC – Universidade do Extremo Sul Catarinense. Objetiva-se analisar os condicionantes da inserção dos deficientes físicos no mercado de trabalho, usando como estudo de caso uma empresa do setor de plásticos e alumínio da região carbonífera.

As respostas desta entrevista servirão como contribuição para o melhor entendimento da problemática vivida pelas empresas e pelos PCD's nas relações de trabalho, portanto agradeço profundamente as vossas sinceras contribuições para que o meu trabalho possa apresentar uma análise científica e pratica o mais próximo possível da realidade.

1- Em sua opinião a contratação de pessoas com deficiência é um ônus imposto pelo governo para a empresa?

2- Quais as ações que a empresa desenvolve para que a pessoa com deficiência se interesse em ocupar as vagas reservadas pela legislação?

3- A empresa tem algum programa de incentivo diferenciado para os PCD's do que é obrigatório pela legislação?

4- A fiscalização por parte do ministério do trabalho é efetiva?

5- Quais os critérios ou cuidados adotados pela empresa na contratação de pessoas com deficiência?

6- É possível adequar a função desempenhada pelo PCD à sua formação e experiência profissional?

7- Quais as dificuldades encontradas para implementação da legislação?

8- Você acha que a legislação relativa ao trabalho é adequada?

9- Quais são as maiores dificuldades encontradas para se inserir e permanecer no mercado de trabalho?

10- O que a empresa deveria fazer para melhorar as condições de trabalho dos PCD's e para atrair outros interessados?

APÊNDICE B - Questionário aplicado aos trabalhadores PCD's

UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE - UNESC

ADMINISTRACAO E HAB. COMERCIO EXTERIOR

Olá! Sou Reginaldo Fernandes, o questionário a seguir faz parte de uma pesquisa, a qual servirá para a conclusão do curso de Administração de Empresas com Habilitação em Comércio Exterior da UNESC – Universidade do Extremo Sul Catarinense. Objetiva-se analisar os condicionantes da inserção dos deficientes físicos no mercado de trabalho, , usando como estudo de caso uma empresa do setor de plásticos e alumínios da região carbonífera. A pesquisa já foi autorizada pela Gerência de RH e o participante não precisa se identificar, pois os dados coletados não serão apresentados individualmente. As respostas desta entrevista servirão como contribuição para o melhor entendimento da problemática vivida pelas empresas e pelos PCD's nas relações de trabalho, portanto agradeço profundamente as vossas sinceras contribuições para que o meu trabalho possa apresentar uma análise científica e prática o mais próximo possível da realidade.

I PERFIL

1-. Sexo: () Masculino () Feminino

2-. Idade:

() 18 a 22 () 23 a 27 () 28 a 32 () 33 a 37

() 38 a 42 () 43 a 47 () 48 a 52 () acima de 52

3- Sua deficiência é classificado como:

() Visual () Auditiva () Motora () Intelectual

4-. Estado Civil:

() Casado () Desquitado(a) ou separado(a)

judicialmente

() Viúvo () Solteiro

5.- Numero de filhos:

() Nenhum () Um () Dois () Três ou mais

6- Reside em:

() Urussanga () Cocal do Sul () Criciúma () Outro

7- Tempo de Trabalho na Empresa:

- () Menos de 6 meses () De 6 a 12 meses
 () De 12 meses a 18 meses () De 18 meses a 24 meses
 () De 24 meses a 30 meses () Mais de 30 meses

8- Nível salarial

- () até 1 salario mínimo () 1 a 2 salários mínimos () 2 a 3
 () 3 a 4 () mais de 4

9-. Você está estudando?

- () Sim
 () Não

10- Nível de escolaridade:

- () Fundamental () Médio () Superior

II SATISFAÇÃO

11-. Como você soube desta vaga de trabalho?

- () Mídia () Associação de classe
 () Instituição () Procurou na empresa

12-. Você geralmente trabalha:

- () Sozinho () Em equipe

13- A função que você desempenha esta adequada à sua formação e experiência Profissional?

- () Sim () Não

14-. Você recebeu qualquer tipo de treinamento na empresa antes de começar a trabalhar

- () Sim () Não

15-. Você gostaria de ser deslocado para outra função?

- () Sim () Não

16-. Você necessita de qualquer apoio ou atendimento especial devido à deficiência para entrar na empresa ou durante o horário de trabalho?

- () Sim () Não.

17- Como você se desloca até a empresa?

- () A pé () Bicicleta
 () Transporte público () Transporte contratado
 () Motocicleta () Carro

Outro

18- Você precisa do acompanhamento de alguém para vir ao trabalho devido a sua deficiência?

Sim Não

19- A empresa facilita e promove sua acessibilidade dentro e fora dela?

(por exemplo, fornecendo moveis adequados, banheiros adaptados, estacionamento, rampas em todas as dependências, portas acessíveis e etc.).

Sim Não Facilita um pouco

20- Você se sente diferente das outras pessoas?

Sim. Não

21- Como é seu relacionamento com seus colegas de trabalho?

Ótimo Bom

Regular Péssimo

22- Você esta inserido em qualquer atividade ou programa promovido pela empresa? (por exemplo, coral, esporte, treinamento continuo, etc)

Sim Não

23- Você participa de qualquer atividade com os colegas de trabalho?

Fazer lanche na empresa Sair junto fora do horário de trabalho

Praticar algum esporte Outro

24- Você já se sentiu discriminado no emprego?

Sim Não

25- Almeja capacitar-se através de cursos e crescer profissionalmente nesta empresa?

Sim Não Talvez

26- A empresa oferece condições de capacitação?

Sim Não Não sei

27- Em sua opinião essa empresa se esforça para preencher as vagas reservadas para pessoas com deficiência?

Sim Não

28- Você pretende continuar trabalhando nesta empresa?

Sim Não

29- Quais são as maiores dificuldades encontradas para se inserir e permanecer no mercado de trabalho?

Formação adequada para as vagas disponíveis;

ANEXO(S)

ANEXO A - LEI Nº 8.213, DE 24 DE JULHO DE 1991 art. 93

Presidência da República

Casa Civil

Subchefia para Assuntos Jurídicos

LEI Nº 8.213, DE 24 DE JULHO DE 1991.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

TÍTULO I**DA FINALIDADE E DOS PRINCÍPIOS BÁSICOS DA PREVIDÊNCIA SOCIAL**

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:

até 200 funcionários..... 2%

- de 201 a 500 funcionários..... 3%

- de 501 a 1000 funcionários..... 4%

- de 1001 em diante funcionários... 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.