

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

FRANCIELE ALBANO DALZOTO

**INCLUSÃO DE PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA FÍSICA NO
MERCADO DE TRABALHO: UMA ANÁLISE DAS PERSPECTIVAS E IMPACTOS
NO PROCESSO DE INTEGRAÇÃO NAS EMPRESAS DA REGIÃO DE CRICIÚMA**

**CRICIÚMA
2015**

FRANCIELE ALBANO DALZOTO

**INCLUSÃO DE PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA FÍSICA NO
MERCADO DE TRABALHO: UMA ANÁLISE DAS PERSPECTIVAS E IMPACTOS
NO PROCESSO DE INTEGRAÇÃO NAS EMPRESAS DA REGIÃO DE CRICIÚMA**

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. Msc. Izabel Regina de Souza

CRICIÚMA

2015

FRANCIELE ALBANO DALZOTO

**INCLUSÃO DE PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA FÍSICA NO
MERCADO DE TRABALHO: UMA ANÁLISE DAS PERSPECTIVAS E IMPACTOS
NO PROCESSO DE INTEGRAÇÃO NAS EMPRESAS DA REGIÃO DE CRICIÚMA**

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.

Criciúma, 13 de Maio de 2015

BANCA EXAMINADORA

Prof^a. Izabel Regina de Souza – Mestre – Orientadora - (UNESC)

Prof. Julio César Zilli – Especialista - (UNESC)

Prof^a. Luciane de Carvalho Pereira - Especialista - (UNESC)

DEDICATÓRIA

Às pessoas com deficiência, e aos seus familiares que lutam nesta sociedade em prol da igualdade de oportunidades. E a todos que buscam um novo olhar para a questão das pessoas com deficiência.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus em primeiro lugar, pelas graças concedidas no decorrer da minha trajetória acadêmica, profissional e pessoal. Seu folego de vida faz os meus ganhos e oportunidades se tornarem realidade, bem como o término de minha graduação.

Aos meus pais, Clodimar Marcos Dalzoto e Eliane Albano, que proporcionaram o melhor ambiente possível, para que assim eu pudesse seguir meus estudos, confiando no meu potencial e apoiando as minhas decisões.

Agradeço as minhas irmãs Daiane Albano Dalzoto e Gislaine Albano Dalzoto que mesmo sem saberem, contribuíram para o meu crescimento e amadurecimento, que durante todo o processo da monografia tiveram paciência, carinho, amor e atenção comigo.

Meus Pastores Cristine Tessmann e Robson Thomas, e a minha líder Maiara Neves Custódio, por todas as orações, direcionamento e palavras de incentivo, e que estão presente em minha vida pessoal, profissional e acadêmica, apoiando as minhas escolhas.

Minha gratidão à orientadora, Izabel Regina de Souza, professora a qual admiro pelo seu pulso firme e dedicação. Pelas inúmeras oportunidades que tive de aprender. Oportunizando minha visão acendrada, e contribuindo com seus conhecimentos.

A coordenação do curso de Administração com Habilitação em Comércio Exterior, e todo o corpo docente, que oportunizaram a janela que hoje vislumbro um horizonte superior, oferecendo aos alunos as melhores condições de estudo possíveis.

Obrigada a todos, que mesmo não estando citados aqui, contribuíram para a conclusão desta etapa e para a formação do meu caráter.

A aqueles que, por não compreenderem minhas escolhas, e, em algum momento da jornada, se afastaram, fica meu pedido de desculpas.

Por fim, gostaria de agradecer a todos que prontamente acataram às minhas necessidades, respondendo ao questionário, tornando esta pesquisa viável.

“As pessoas que se sentem desconfortáveis no contato com deficiente, carregam consigo um profundo desconhecimento”.

José Pastore.

RESUMO

DALZOTO, Franciele Albano. **Inclusão de pessoas portadoras de deficiência física no mercado de trabalho:** uma análise das perspectivas e impactos no processo de integração nas empresas da região de Criciúma. 2015. 82 páginas. Monografia do Curso de Administração – Linha de Formação Específica em Comércio Exterior, da Universidade do Extremo Sul Catarinense – UNESC.

O ingresso das pessoas portadoras de deficiência, no mercado de trabalho, pode ser visto como uma forma de inclusão social, principalmente no que concerne às dificuldades enfrentadas pelos deficientes. Programas de habilitação e reabilitação profissional têm um papel significativo para a conscientização social, de que, possuir limitações não impede o profissional de exercer totalmente as funções designadas. No Brasil existem legislações que dão garantia ao deficiente no mercado de trabalho, mesmo assim os seus direitos não são efetivados. Diante disto, teve como objetivo geral do estudo, identificar como ocorre a inclusão das pessoas portadoras de deficiência física nas empresas da cidade de Criciúma – SC. Em relação à metodologia aplicada, o trabalho caracterizou quanto aos fins de investigação como uma pesquisa descritiva e explicativa e quanto aos meios de investigação deu-se como pesquisa de campo e bibliográfica. Participaram do estudo 68 profissionais deficientes e 22 empresas localizadas na cidade de Criciúma - SC que contratam deficientes físicos. A classificação da coleta de dados foi de forma primária. Para isso, foi utilizado na coleta de dados um questionário com perguntas abertas e fechadas, enviado via *Google Docs* aos profissionais deficientes e as empresas que cumprem parcialmente ou totalmente a Lei 8.213/91. A análise dos dados foi feita de forma quanti-qualitativa. Os resultados indicaram que maioria dos deficientes inseridos no mercado de trabalho são do gênero masculino, no entanto as mulheres tem seu nível de escolaridade superior ao dos homens. Os salários são considerados baixos, em relação ao nível de escolaridade. Foi verificado que, os profissionais que ficam pouco tempo na empresa se desligam por não se sentirem satisfeitos com o trabalho exercido e os que estão há muito tempo não se desligam por medo de não conseguirem outro emprego. A maioria dos respondentes não teve oportunidade de exercer outro cargo. Em contraponto, os resultados da pesquisa feita com as empresas, indicam que o setor que mais contratam deficientes, é o setor do comércio, pois a maioria das empresas respondentes são deste segmento, outra análise feita é que as empresas estão contratando deficientes para se isentar de possíveis punições pela falta do cumprimento da lei, pois em respostas foi verificado que as empresas não dão importância à adequação da estrutura física da empresa e pela capacitação do profissional pelo custo alto que se têm.

Palavras-chave: Inclusão. Deficiente. Mercado de Trabalho. Habilitação. Reabilitação.

LISTA DE ABREVIações E SIGLAS

CONADE – Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência

CORDE – Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

MP – Ministério Público

MPT-SC – Ministério Público do Trabalho de Santa Catarina

MTE – Ministério do Trabalho

OIT – Organização Internacional do Trabalho

ONU – Organização das Nações Unidas

SATC – Sociedade de Assistência aos Trabalhadores de Carvão

SC – Santa Catarina

UNESC – Universidade do Extremo Sul Catarinense

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Gênero dos profissionais com deficiência física.	45
Gráfico 2 - Faixa etária dos profissionais com deficiência física.	46
Gráfico 3 - Nível de escolaridade dos profissionais com deficiência física.....	47
Gráfico 4 – Salário mensal dos profissionais com deficiência física.....	48
Gráfico 5 – Carga horária de trabalho diário.	49
Gráfico 6 – Grau de satisfação do profissional deficiente físico com o trabalho.	53
Gráfico 7 – Tratamento no ambiente de trabalho.....	54
Gráfico 8 – Supervisão das atividades desenvolvidas pelo deficiente no trabalho. ..	55
Gráfico 9 – Dificuldades enfrentadas pelos profissionais deficientes.....	55
Gráfico 10 – Origem da deficiência.	56
Gráfico 11 – Tempo que o profissional possui a deficiência.	57
Gráfico 12 – Profissões das pessoas portadoras de deficiência física.....	57
Gráfico 13 – Segmentos, número de funcionários totais e os com deficiência.	59
Gráfico 14 – Dificuldades enfrentadas pelas empresas.	61
Gráfico 15 – Capacitação para deficientes físicos.....	62
Gráfico 16 – Adequação da estrutura física das empresas.....	63

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 - Fase de exclusão.....	27
Figura 2 - Fase da segregação.	27
Figura 3 - Fase de integração.	28
Figura 4 - Fase da inclusão.....	29

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Diferença das terminologias utilizadas.	20
Quadro 2 – Distinção semântica entre os conceitos.	21
Quadro 3 – Tipos de categorias da deficiência.	21
Quadro 4 – Descrição dos tipos de deficiência física.	23
Quadro 5 – Origens das causas da deficiência.	23
Quadro 6 – Principais diferenças entre inclusão e integração.	25
Quadro 7 – Leis que estabelecem o direito ao deficiente.	33
Quadro 8 – Decretos que estabelecem o direito ao deficiente.	35
Quadro 9 – Comparativo entre as definições habilitação e reabilitação profissional.	36
Quadro 10 – Estruturação da população-alvo.	41
Quadro 11 – Fórmula para o cálculo do tamanho mínimo da amostra.	42
Quadro 12 – Síntese dos procedimentos metodológicos.	44
Quadro 13 – Tempo de empresa, cargo e programa de habilitação e reabilitação.	50
Quadro 14 – Mudança de cargos exercidos na empresa.	52
Quadro 15 – Local do corpo que possui deficiência.	58

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	13
1.1 SITUAÇÃO PROBLEMA	15
1.2 OBJETIVOS	16
1.2.1 Objetivo geral	16
1.2.2 Objetivos específicos	16
1.3 JUSTIFICATIVA	16
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	18
2.1 CONCEITO DE DEFICIÊNCIA.....	18
2.2 DIFERENÇA ENTRE INCLUSÃO E INTEGRAÇÃO	24
2.2.1 Inclusão social	25
2.2.2 Integração social	26
2.3 FASES ENFRENTADAS PELO PROFISSIONAL DEFICIENTE	26
2.4 MERCADO DE TRABALHO	29
2.5 LEIS QUE ESTABELECEM O DIREITO AO TRABALHO DO DEFICIENTE	32
2.6 HABILITAÇÃO E REABILITAÇÃO PROFISSIONAL.....	35
3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	39
3.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA	39
3.2 DEFINIÇÃO DA ÁREA OU POPULAÇÃO-ALVO	40
3.3 PLANO DE COLETA DE DADOS	42
3.4 PLANO DE ANÁLISE DE DADOS	43
3.5 SÍNTESE DOS PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	44
4 ANÁLISE DOS DADOS DA PESQUISA	45
4.1 PROFISSIONAIS COM DEFICIÊNCIA FÍSICA.....	45
4.2 EMPRESAS QUE CONTRATAM DEFICIENTES FISICOS	59
4.3 COMPARATIVO DA OPINIÃO DOS PROFISSIONAIS COM DEFICIÊNCIA FÍSICA E DAS EMPRESAS.	64
5 CONCLUSÃO	66
REFERÊNCIAS	69
APÊNDICES	76
APÊNDICE A – Questionário aplicado aos Profissionais com Deficiência Física	77
APÊNDICE B – Questionário aplicado as empresas que cumpre parcialmente ou totalmente a Lei 8.213/91	81

1 INTRODUÇÃO

Este estudo versa sobre a inclusão de pessoas portadoras de deficiência física no mercado de trabalho, esta é uma realidade existente em todo território brasileiro, inclusive na cidade de Criciúma - SC, apesar da existência de Leis que dão garantia e direito aos deficientes no trabalho, há discriminação social e inadequação de estrutura física das empresas para a contratação de pessoas com deficiências. Com isso, profissionais talentosos e produtivos são impedidos muitas vezes de ingressarem no mercado de trabalho.

Pastore (2000) relata que muitas pessoas evitam ter o contato social e o relacionamento com profissionais deficientes, por ignorância, preconceito, negligência, superstição ou até mesmo por medo. Ainda o autor menciona que pelo desconhecimento do assunto e pelas condições inadequadas da estrutura física das empresas, pessoas habilidosas e produtivas ficam sem condição de competir no mercado de trabalho.

Barreiras impostas pelos homens tais como: falta de acessibilidade, deseducação, lazer, transporte e trabalho, precisam ser moldadas, dando assim, o passo inicial para a inserção das pessoas portadoras de deficiência, no meio social, caminhos sem a construção de obstáculos, amplia o fortalecimento da dignidade e cidadania do povo.

A inclusão dos profissionais com deficiência no mercado de trabalho tem um papel significativo, no que diz respeito sobre a redução de pessoas que não contribui economicamente, ou seja, incluir o deficiente no mercado de trabalho reduz o número de aposentados por invalidez. Para que isto aconteça, as pessoas deficientes necessitam primeiramente de qualificação profissional, como um dos requisitos indispensáveis para determinadas empresas efetuarem a contratação, portanto é necessário a implementação de programas de habilitação e reabilitação profissional para deficientes.

Segundo Sasaki (2003), a construção de uma verdadeira sociedade inclusiva passa também pelo cuidado com a linguagem. Na linguagem se expressa, voluntariamente ou involuntariamente, o respeito ou a discriminação em relação às pessoas com deficiência.

As categorias de deficiência estão divididas basicamente em quatro grupos, sendo: deficiência visual, auditiva, física e mental. Todavia este estudo

abordará somente a inclusão dos portadores de deficiência físicas no mercado de trabalho.

A inclusão social é um assunto a ser questionado na sociedade, pois conhecer as limitações visual, auditiva, motora e mental de cada indivíduo que as portam, facilita na desmistificação da deficiência, o que proporciona uma sociedade igualitária para todos.

Mesmo com a ineficiência do cumprimento das leis que estabelecem direitos e garantias das pessoas com deficiência, este grupo não deve ser discriminados no meio social e profissional, como seres inúteis, pois estes indivíduos têm valor e utilidade para a sociedade, porque são produtivos, tanto quanto as outras pessoas, ou seja, na sociedade todos devem ser tratados de forma igual, na medida das suas desigualdades.

De acordo com Santos *et al* (2015) em seus estudos o mesmo afirma que a Organização das Nações Unidas (ONU) declarou em 2011 que, aproximadamente 650 milhões indivíduos têm algum tipo de limitação, que representa 10% da população mundial.

Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) o censo de 2010 informa, que são 45,6 milhões de brasileiros possuem algum tipo de deficiência, número que equivale a 23,9% da população nacional. Santa Catarina tem 6 milhões de habitantes, dentre eles, 1,3 milhões possuem algum tipo de deficiência, o que representa 21% da população do estado (IBGE, 2010).

O número de habitantes na cidade catarinense de Criciúma é de 192.308 (IBGE 2010), com base nisto, a Sociedade de Assistência aos Trabalhadores de Carvão (SATC) aponta que a cidade possui 1.764 deficientes, predominando a característica da deficiência física, em seguida a intelectual, múltipla, auditiva e visual, ou seja, 0,95% da população criciumense têm um ou mais tipo de deficiência (SATC, 2010).

Diante do exposto, o presente estudo tem como objetivo identificar como ocorre a inclusão das pessoas portadoras de deficiência física nas empresas da cidade de Criciúma-SC, para isso, é necessário verificar, quais as perspectivas que o deficiente tem e os impactos que sofrem quanto ao processo de integração e inclusão. É indispensável para que o profissional deficiente consiga alcançar os objetivos da empresa, deve-se considerar a qualificação profissional que se pretende ter.

A monografia foi estruturada em cinco capítulos, destacando no primeiro capítulo com a situação problema, o objetivo geral e os específicos e a justificativa do desenvolvimento da pesquisa. O segundo capítulo encontra-se a fundamentação teórica, utilizando autores que já estudaram sobre o tema, dando ênfase em publicações condizentes com o tema em estudo.

São apresentados no terceiro capítulo detalhadamente os procedimentos metodológicos utilizados para a aplicação da pesquisa junto aos profissionais deficientes físicos e as empresas que atendem parcialmente ou totalmente Lei 8.213/91 na cidade de Criciúma – SC, abordando desde como ocorre o delineando da pesquisa até chegar ao planejando para análise dos dados.

O quarto capítulo teve como objetivo responder a pergunta de pesquisa apresentada, através de dados coletados em pesquisa de campo e sua análise. O presente estudo é finalizado com o quinto capítulo que compõe a conclusão, as referências e por fim os apêndices.

1.1 SITUAÇÃO PROBLEMA

As pessoas que possuem deficiência enfrentam dificuldades de ingressarem no mercado de trabalho, é notável que muitos empregos são negados, ou quando aceitos, são mal remunerados, devido o empregador considerar o deficiente como um empregado que tem baixa produtividade, ou tem medo do mesmo não ser merecedor de sucesso no trabalho, tal fato é percebido, quando um profissional deficiente está a busca de oportunidade de trabalho, e as portas se fecham.

Os obstáculos que as pessoas portadoras de deficiência encaram vão desde a falta de conhecimento, inadequação da estrutura física da empresa e ineficiência do cumprimento das leis, como a Lei 8.213/91 regulamentada pelo Decreto 3.298/99.

Considerando os aspectos descritos anteriormente, surge então a necessidade de fazer um estudo para compreender os impactos causados pela discriminação profissional e quais as restrições das contratações. Para que esse tipo de situação seja avaliado, é necessário averiguar se a empresa esta preparada para contratar profissionais com deficiente e se disponibilizam recursos e ferramentas adequadas.

Diante dos desafios que as pessoas portadoras de deficiência física têm que enfrentar para a inclusão no mercado de trabalho e baseado em tais premissas, o presente estudo busca responder a seguinte pergunta de pesquisa: **Como ocorre a inclusão das pessoas portadoras de deficiência física nas empresas da cidade de Criciúma – SC?**

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 Objetivo geral

Identificar como ocorre a inclusão das pessoas portadoras de deficiência física nas empresas da cidade de Criciúma-SC.

1.2.2 Objetivos específicos

- a) Identificar em quais setores há maior e menor inclusão de portadores de deficiências física;
- b) Identificar quais são as atividades desenvolvidas pelos portadores de deficiência física nas empresas de Criciúma;
- c) Verificar o grau de satisfação do deficiente no trabalho;
- d) Conhecer os maiores obstáculos relacionados à inclusão social;
- e) Conhecer o perfil do profissional deficiente.

1.3 JUSTIFICATIVA

O objetivo central do presente estudo é identificar a aceitação das pessoas portadoras de deficiência física no mercado de trabalho. Desta forma o estudo é de importância visto que a pesquisa pretende apresentar ao leitor o valor de compreender a respeito da contratação das pessoas deficientes no mercado do trabalho.

A relevância destaca-se em uma análise em nível municipal, que pode servir de instrumento aos empresários de qualquer ramo de atividade, que pretende admitir em seu quadro de funcionários pessoas com deficiência, pois se tiverem acesso a esta pesquisa poderão averiguar que muitas resistências são de pouca

importância, e poderão compreender que a cidade se desenvolve economicamente com a contratação deste grupo no mercado de trabalho.

Também para a pesquisadora, pois os conhecimentos adquiridos no estudo serão utilizados em uma futura análise de viabilidade de adaptação em frotas de veículos empresariais, como meio de linha de prestação de serviços para deficientes. Destaca-se como aspecto de maior relevância, o levantamento da opinião dos profissionais deficientes, quanto sua satisfação e seu desempenho em exercer a função no trabalho.

Dentro desta conjuntura o trabalho é avaliado como oportuno, pois o estudo pretende obter resposta quanto à adequação e preparação das empresas para o recebimento das pessoas portadoras de deficiência física, contribuindo no meio social e na economia, amenizando os dependentes de previdência social por invalidez e no aspecto cultural com as acessibilidades.

A viabilidade do estudo foi possível, pois foram coletados dados de leis e decretos em uma versão atual, artigos, além de informações fornecidas pelos profissionais deficientes e pelos empresários por meio de um questionário, em tempo adequado para compreender e estabelecer a análise.

Diante destes aspectos avalia-se como favorável e propicia a realização do presente estudo.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Segundo Vianna (2001), a fundamentação teórica enfatiza a opinião de autores que já descreveram sobre o tema em que se almeja pesquisar, portanto é o caminho em que o leitor percorre para um referencial teórico de acordo com a pesquisa.

Desta forma, este capítulo procura relacionar informações acerca do propósito da pesquisa, enfatizando embasamentos teóricos do tema, com base em outros autores que já pesquisaram sobre o tema para a construção de uma pesquisa bibliográfica e de campo, ilustrando os conceitos, as terminologias, as categorias os tipos de deficiência, a diferença entre o conceito de inclusão e integração, as fases que o profissional deficiente enfrenta, o mercado de trabalho, o direito ao trabalho, a habilitação e reabilitação profissional e outros pontos determinantes para o aperfeiçoamento da pesquisa.

2.1 CONCEITO DE DEFICIÊNCIA

O conceito sobre deficiência, ainda possui dificuldade de ser interpretado, tanto no Brasil como em outros países, devido as contradições e equívocos existente relacionados por termos, tendo que saber diferenciar o normal, anormal, deficiente, defeituoso, excepcional, incapaz, desvantagem, entre outros (GAIO, 2006).

O termo deficiente é atribuído a todos os membros de uma sociedade que possuem um ou mais problemas de funcionamento ou, a falta de alguma parte anatômica, ou seja, algum tipo de anormalidade ou de diferenciação em vista dos demais membros, seja no domínio cognitivo, afetivo ou motor (CARMO, 1994).

De acordo com Carmo (1994) os conceitos de normalidade e anormalidade são frequentemente utilizados, mesmo que ainda não se consiga identificar o que é normal ou anormal para a sociedade devido à cultura, seja ela a mesma ou não.

Normal é a pessoa que se utiliza de todos os sentidos de seu corpo de forma eficiente. Deficiente é a pessoa que não se utiliza de um ou mais sentidos, que tenha limitações motoras ou mentais, que tenha um corpo anormal (ROBERTS, 1996, p. 25).

Bechtold e Weiss (2006) consideram portador de deficiência, o indivíduo que possui de forma temporária ou permanente necessidades, em razão dos fatos inatos ou adquiridos, gerando para si aborrecimentos na interação com o meio social, no entanto para minimizar os transtornos originados são necessários recursos especializados para desenvolver de alguma forma suas habilidades e superar ou diminuir suas dificuldades.

Pessoas com necessidades especiais ou com mobilidade reduzida, são indivíduos que possuem limitações em sua capacidade de se relacionar com o meio em que vivem. Nem todas as pessoas com mobilidade reduzida são deficientes, podemos citar como exemplo: idosos e mulheres grávidas, pessoas obesas entre outros, ou seja são pessoas que tem a necessidade de utilizar os assentos especiais, ou salas especiais e similares, em um determinado período (FEIJÓ, 1988).

Alves, Leite e Machado (2008) conceitua a incapacidade, englobando alguns aspectos, tais como: a patologia, a deficiência, a limitação funcional e as desvantagens. Pois os conceitos têm como finalidade facilitar o conhecimento e a compreensão dos termos utilizados.

Carmo (1994) demonstra em seus exemplos a explicação sobre incapacidade, ou seja, a perda de dois dedos da mão para um piloto, ou um motorista não é tão significativa quanto para um pianista, ou a cegueira para um degustador de vinhos profissionais não é tão incapacitante quanto para o piloto ou o motorista.

Sasaki (2003) passa a definir os defeituosos como, indivíduo que possui deformidades, principalmente quando são de forma física. O autor ainda define o termo excepcionais que surgiu na década de 1950, como o indivíduo que possui deficiência intelectual.

De acordo com Benjamin (1997) o termo deficiente é utilizado para ressaltar as diferenças do grupo social chamado normal. Ainda o autor menciona que o termo mais adequado para reportar ao deficiente é portadores de deficiência, pois são os indivíduos que portam algum tipo de deficiência, seja ela: na forma, física, mental, auditiva, visual ou múltipla.

Uma síntese dos termos utilizados para referenciar o deficiente, facilitando assim a compreensão de conceitos, é apresentado no Quadro 1.

Quadro 1 – Diferença das terminologias utilizadas.

TERMINOLOGIAS	DESCRIÇÃO
Pessoas com necessidades especiais ou com mobilidade reduzida	Pessoas com necessidades especiais ou com mobilidade reduzida, são indivíduos que possuem limitações em sua capacidade de se relacionar com o meio em que vivem. Nem todas as pessoas com mobilidade reduzida são deficientes, podemos citar como exemplo: idosos e mulheres grávidas, pessoas obesas entre outros, ou seja são pessoas que tem a necessidade de utilizar os acentos especiais, ou salas especiais e similares, em um determinado período (FEIJÓ, 1988).
Deficiente	São os indivíduos de uma sociedade que possuem um ou mais problemas de funcionamento, ou a falta de alguma parte anatômica (CARMO, 1994). Ainda de forma similar, outro conceito de deficiente, “[...] pessoa que não se utiliza de um ou mais sentidos, que tenha limitações motoras ou mentais, que tenha um corpo anormal” (ROBERTS, 1996, p 25).
Defeituoso	Indivíduo que possui deformidades (SASSAKI, 2003).
Excepcional	Surgiu na década de 1950, como o indivíduo que possui deficiência intelectual (SASSAKI, 2003).
Portador de deficiência	É o indivíduo que possui de forma temporária ou permanente necessidades, em razão de fatos inatos ou adquiridos. (BECHTOLD; WEISS, 2006). Outro conceito sobre portador de deficiência: são os indivíduos que portam algum tipo de deficiência, seja ela: na forma, física, mental, auditiva, visual ou múltipla (BENJAMIN, 1997)

Fonte: Elaborado pela pesquisadora a partir de Feijó, (1988); Carmo, (1994); Roberts, (1996); Benjamin, (1997); Sasaki, (2003); Bechtold; Weiss, (2006).

Perceber-se no Quadro 1, que os autores corroboram para uma sucinta explicação dos termos. Há outros conceitos que cabe destacar em conjunto, que são: a deficiência, a incapacidade e a desvantagem.

Alves, Leite e Machado (2008, p.1121) apresentam os seguintes conceitos de deficiência, incapacidade e desvantagem:

- a) A deficiência é definida como qualquer perda ou anomalia em uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica.
- b) A incapacidade constitui qualquer restrição ou falta de habilidade, decorrente de uma deficiência, para desempenhar uma atividade da maneira ou dentro do intervalo considerado normal para um ser humano.
- c) A desvantagem é uma consequência de uma deficiência ou incapacidade que ocasiona uma limitação no desempenho de um papel social que é normal (dependendo da idade, sexo e fatores culturais) para o indivíduo.

Amiralian *et al* (2000) expõe três conceitos, são eles: a deficiência, a incapacidade e a desvantagem da seguinte forma:

1) Deficiência: é quando ocorre algum dano, perda ou anormalidade da estrutura ou no desempenho psicológico, fisiológico ou anatômico, sendo ela de forma temporária ou definitiva.

2) Incapacidade: é a restrição das habilidades para realizar determinadas atividades consideradas “normais” para o ser humano, em decorrência de uma deficiência.

3) Desvantagem: é o dano que ocorre com o indivíduo, em decorrência da deficiência ou da incapacidade, a qual limitou a execução de papéis na sociedade.

O autor ainda apresenta no Quadro 2, a distinção semântica entre os conceitos de deficiência, incapacidade e desvantagem, exemplificando e enquadrando seu significado nas quatro categoria de deficiência.

Quadro 2 – Distinção semântica entre os conceitos.

DEFICIÊNCIA	INCAPACIDADE	DESVANTAGEM
Da Linguagem Da Audição Da visão	De falar De Ouvir (de comunicação) De ver	Na orientação
Do Músculo esquelético (física)	De andar (de locomoção)	Na dependência física e na mobilidade
De órgãos (orgânica)	De assegurar a subsistência no lar (posição do corpo e destreza) De realizar a higiene pessoal De se vestir (cuidado pessoal) De se alimentar	Nas atividades da vida diária
Intelectual (Mental)	De aprender De perceber (aptidões particulares) De memorizar	Na capacidade ocupacional
Psicológica	De relacionar-se (comportamento) De ter consciência	Na integração Social

Fonte: Amiralian *et al* (2000, p. 98).

Observa-se no Quadro 2, que o autor evitou utilizar a mesma palavra para mencionar as categorias, para facilitar o entendimento. Cabe destacar que, as três categorias caminham juntas. Então, “[...] para uma deficiência foi adotado um adjetivo ou substantivo, para uma incapacidade, um verbo no infinitivo e para uma desvantagem, um dos papéis de sobrevivência no meio físico e social” (AMIRALIAN *et al*, 2000, p. 98-99).

Autores como Melo (2008) e Canziani *et al* (1986), apresentam estudos sobre os as categorias de deficiência, sendo elas: auditiva, física, visual e mental.

O Quadro 3 demonstra as categorias da deficiência, das formas física, auditiva, visual, mental e múltipla, de acordo com a síntese dos decretos 3.298/99, 3.048/99 e 5.296/04, feita por Melo (2008).

Quadro 3 – Tipos de categorias da deficiência.

CATEGORIAS DA DEFICIÊNCIA	DESCRIÇÃO
Deficiência auditiva	É quando se perde totalmente ou parcialmente a possibilidade sonora de ouvir, existem seis tipos de níveis de surdez que inicia-se na leva até a anacusia (surdez total).

Continua...

...Continuação

Deficiência visual	É apresentada em forma de baixa visão até mesmo a cegueira, sua classificação depende do grau de dificuldade que o indivíduo tem de enxergar.
Deficiência mental	É no que se diz, a respeito dos funcionamentos intelectuais, ou seja, é uma significativa dificuldade quanto a forma de se comunicar, ou com o cuidado pessoal, ou habilidades sociais e demais outros fatores intelectuais.
Deficiência física	É quando o indivíduo possui alteração total ou parcial de uma ou mais partes do corpo humano, comprometendo as funções motoras. Dentro das deficiências físicas possui subgrupo com os tipos de deficiência física, tais como: paraplegia, tetraplegia, amputação ou ausência de algum membro, paralisia cerebral, deformidade cônica ou adquirida, exceto deformidades "estéticas", ou seja, as não influenciam nos desempenhos das funções.

Fonte: Melo (2008).

Deste modo, o Quadro 3 demonstra as categorias das deficiências, o que auxilia na forma de abordar o deficiente, e assim poder incluí-lo e acomodá-lo da melhor forma possível na sociedade.

Ainda Canziani *et al* (1986) corrobora expondo em seus estudos sobre a categoria de deficiência, visual, como o indivíduo que apresenta alteração quanto a capacidade na forma reduzida ou total de perceber imagens, desde que seja comprovado por exames médicos. Ainda o autor referência à deficiência auditiva para os indivíduos que possuem dificuldade de perceber sons, desde que seja comprovado por diagnóstico médico.

Encontra-se no Decreto 5.296 de 02 de dezembro de 2004, as definições das categorias de deficiência, e suas respectivas definições:

- I – Deficiência física – alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de um membro, paralisia cerebral, nanismo, membro com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzem dificuldades para desempenho de funções;
- II – Deficiência auditiva – perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibel (Db) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500Hz, 1.000Hz, 2.000Hz e 3.000Hz;
- III – Deficiência visual – cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 a 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menos de 60º; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores;
- IV – Deficiência mental – funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitação associados a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como: comunicação, cuidado pessoal, habilidades sociais, utilização dos recursos da comunidade, saúde e segurança, habilidades acadêmicas, lazer e trabalho;
- V – Deficiência múltipla – associação de duas ou mais deficiências.

Para melhor entendimento o Quadro 4, discorre os tipos de deficiência física.

Quadro 4 – Descrição dos tipos de deficiência física.

TIPOS DE DEFICIENCIA	DESCRIÇÃO
Amputação	Perda total ou parcial de um determinado membro ou segmento de membro.
Paraplegia	Perda total das funções motoras dos membros inferiores.
Paraparesia	Perda parcial das funções motoras dos membros inferiores.
Monoplegia	Perda total das funções motoras de um só membro seja do inferior ou superior.
Monoparesia	Perda parcial das funções motoras de um só membro seja do inferior ou superior.
Tetraplegia	Perda total das funções motoras dos membros inferiores e superiores.
Tetraparesia	Perda parcial das funções motoras dos membros inferiores e superiores
Triplegia	Perda total das funções motoras em três membros.
Tri paresia	Perda parcial das funções motoras em três membros.
Hemiplegia	Perda total das funções motoras de um hemisfério do corpo (direito ou esquerdo).
Hemiparesia	Perda parcial das funções motoras de um hemisfério do corpo (direito ou esquerdo).
Ostomia	Intervenção cirúrgica que cria uma abertura na parede abdominal para adaptação de bolsa de fezes e/ou urina, ou seja, é o processo cirúrgico que visa à construção de um caminho alternativo e novo na eliminação de fezes e urina para o exterior do corpo humano.
Paralisia cerebral	Lesão de uma ou mais áreas do sistema nervoso central, tendo como consequência alterações psicomotoras, podendo ou não causar deficiência mental.
Nanismo	Deficiência acentuada no crescimento. É importante ter em mente que o conceito de deficiência inclui a incapacidade relativa, parcial ou total, para o desempenho da atividade dentro do padrão considerado normal para o ser humano. A pessoa com deficiência pode desenvolver atividades laborais desde que tenha condições e apoios adequados às suas características.

Fonte: MTE-SIT (2007).

É necessário compreender as definições das causas da deficiência, para não haver erro na interpretação do seu significado, ocasionado a discriminação. Percebe-se no Quadro 4 que palavras finalizada com “plegia” é reportadas as perdas totais, e as finalizadas com “paresia” trata-se das perdas parciais.

Entre as diversas causas da deficiência, a mais comum pode ser originada por problemas genéticos, complicações na gestação ou gravidez, doenças infantis, acidentes de transito de trabalho e violência. (CRESTANI, 2010, p. 6).

O Quadro 5 demonstra alguns tipos de causas que originam a deficiência e de que maneira pode ocorrer.

Quadro 5 – Origens das causas da deficiência.

CAUSAS	DESCRIÇÃO
Pré-Natal	Problemas durante a gestação como: remédios tomados pela mãe, tentativas de aborto mal sucedidas, perdas de sangue durante a gestação, crises maternas de hipertensão, problemas genéticos entre outros fatores.

Continua...

...Continuação

Perinatal	Problema respiratório na hora do nascimento, prematuridade, bebê que entra em sofrimento na hora do nascimento por ter passado da hora, cordão umbilical enrolado no pescoço entre outros fatores.
Pós-Natal	Parada cardíaca, infecção hospitalar, meningite ou outra doença infecta-contagiosa ou quando o sangue do bebê não combina com o da mãe, traumatismo craniano ocasionado por uma queda muito forte entre outros fatores.

Fonte: Teixeira (2010, p. 22).

Sendo assim conhecer o conceito, os termos, as categorias, os tipos e causas da deficiência, facilitará o entendimento do próximo assunto que será tratado sobre a diferença entre inclusão e integração.

2.2 DIFERENÇA ENTRE INCLUSÃO E INTEGRAÇÃO

Para Alciati (2004, p. 34): “No Brasil existe coexistência de dois paradigmas: a inclusão e a integração”.

A integração e a inclusão possuem diferença em seu significado, pois a integração é a conexão da pessoa deficiente com a sociedade desde que esteja preparada para conviver, já a inclusão é a modificação da sociedade para que a pessoa deficiente possa desenvolver e exercer a cidadania (SASSAKI, 2003).

De acordo com estudos de Saia e Nunes (2010), existe diferença dos significados da expressão integração e inclusão. Pois os significados são confundidos, tratando como palavras sinônimas, todavia as palavras possuem significados e situações muito diferente uma da outra.

A integração, não realiza mudanças para que o outro tenha condições de se adaptar. Já a inclusão é a modificação consciente da sociedade para acolher a pessoa com deficiência. Ou seja, quando é pensado em acessibilidade, é verificada a reformulação das instalações e como ocorrerá os processos produtivos (SAIA; NUNES, 2010).

“Apesar de terem objetivos semelhantes, destaca-se que a inserção de pessoas com deficiência na sociedade, são movimentos sociais de inclusão e integração que são representados por filosofias distintas” (WALLERIUS; BISSANI, 2015).

O Quadro 6 destaca alguns exemplos que demonstram a diferença entre inclusão e integração.

Quadro 6 – Principais diferenças entre inclusão e integração.

INCLUSÃO	INTEGRAÇÃO
Inserção total e incondicional.	Inserção parcial e condicional.
Mudança que beneficiam toda e qualquer pessoa.	Mudanças visando prioritariamente a pessoas com deficiência.
Sociedade se adapta para atender às necessidades das pessoas com deficiência.	Pessoas com deficiência se adaptam às necessidades dos modelos que já existem na sociedade.
Defende o direito de todas as pessoas, com ou sem deficiência.	Defende o direito somente das pessoas com deficiência

Fonte: Werneck (2004).

Percebe-se no Quadro 6, que a diferença entre os termos inclusão e integração, visto que, incluir é quando a sociedade se adapta para inserir o deficiente em seu convívio e integrar é quando o deficiente tem que se adaptar a sociedade para se inserir no meio social.

Desta forma, os conceitos serão abordados em subseções de forma individual para um melhor entendimento.

2.2.1 Inclusão social

O Instituto Ethos (2002) menciona, para que a inclusão seja efetivamente positiva é necessário ter compromisso ético, respeitando as diferenciações, assim as desigualdades sociais serão reduzidas. “[...] Incrementar a diversidade é promover a igualdade de chances para que todos possam desenvolver seus potenciais [...]” (INSTITUTO ETHOS, 2002, p. 10).

Para que a inclusão social seja de forma eficaz, é necessário que a sociedade passe pelo processo de adaptação, para poder incluir as pessoas portadoras de deficiência física (SASSAKI, 2003).

Para Carvalho (2000, p. 111):

Um mundo inclusivo é um mundo no qual todos têm acesso às oportunidades de ser e estar na sociedade de forma participativa, onde a relação entre o acesso às oportunidades e as características individuais não são marcadas por esses interesses econômicos, ou pela caridade pública.

E segundo Freitas e Marques (2010, p. 101):

As pesquisas sobre inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho têm sugerido, explícita ou implicitamente, que a maneira como a deficiência é vista pelos gestores e colegas de trabalho, é um elemento importante para a compreensão da dimensão da diversidade.

2.2.2 Integração social

De acordo com Sasaki (2003), a integração é um processo de inserção do indivíduo deficiente no meio social, a integração pode ser conceituada como o esforço aplicado para inserir na sociedade as pessoas deficientes. Desde que esteja de alguma forma capacitada a superar as dificuldades físicas.

A integração é trazer o indivíduo deficiente a participação parcial e condicional do que acontece. A pessoa deficiente é considerada apta a desempenhar função ou frequentar determinados tipos de lugares dentro das suas limitações. Então isto demonstra que a pessoa deficiente tende que se adaptar conforme as exigências da sociedade (ARANHA, 1995).

De acordo com Saia e Nunes (2010) a integração age restringindo a oportunidade de trabalho para determinadas deficiências, ou seja, as empresas somente contratam pessoas com determinada deficiência, apenas para preencher as cotas, como exemplo a contratação de deficiente auditivo inserido em setores de ruído elevado.

As diferenças entre os termos inclusão e integração apresentadas, dão de suporte para o entendimento das quatro fases que os deficientes enfrenta, são elas: a fase de exclusão, de segregação, de integração e de inclusão.

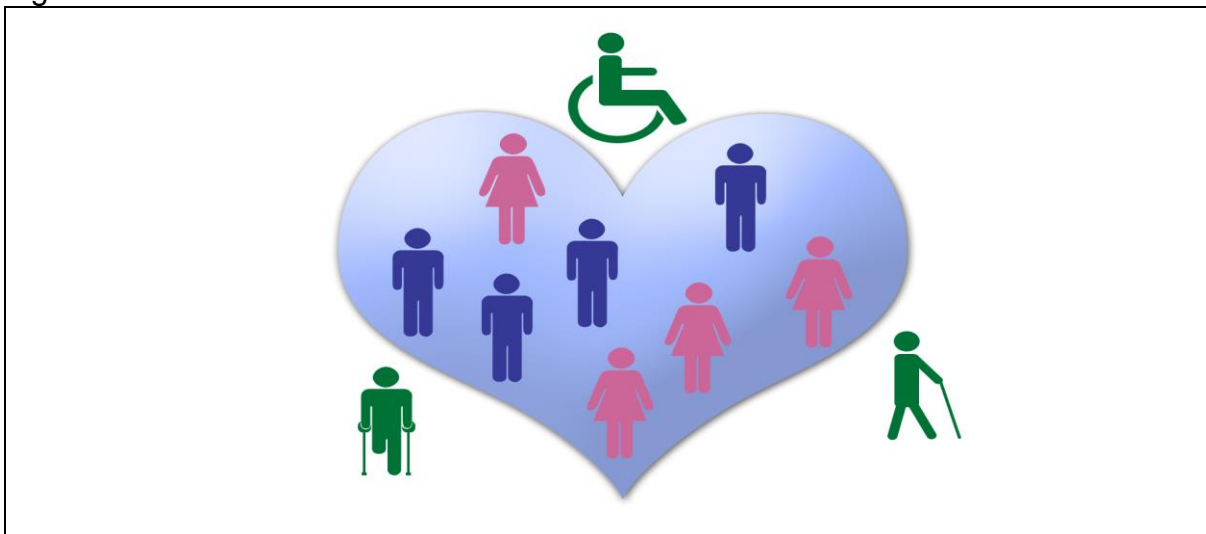
2.3 FASES ENFRENTADAS PELO PROFISSIONAL DEFICIENTE

Sasaki (2003) aponta quatro fases que contribuem para sistematizar e orientar o profissional deficiente com as dificuldades encontradas.

1) Fase da exclusão: Esta fase demonstra historicamente que o deficiente não tem acesso ao mercado de trabalho. Em um passado não muito distante, empregar um deficiente, era considerado uma crueldade, ou seja, esta ideia tinha como forma de exploração ao incapaz. Partindo para década de 2000, as pessoas deficientes eram excluídas do mercado de trabalho, agora não como antes por exploração, e sim por motivos como a falta de reabilitação, transporte não adaptado e falta de adequação no ambiente de trabalho.

A Figura 1 demonstra a fase de exclusão, onde pessoas sem deficiência fecham o grupo social em que convivem e exclui os deficientes do convívio.

Figura 1 - Fase de exclusão.

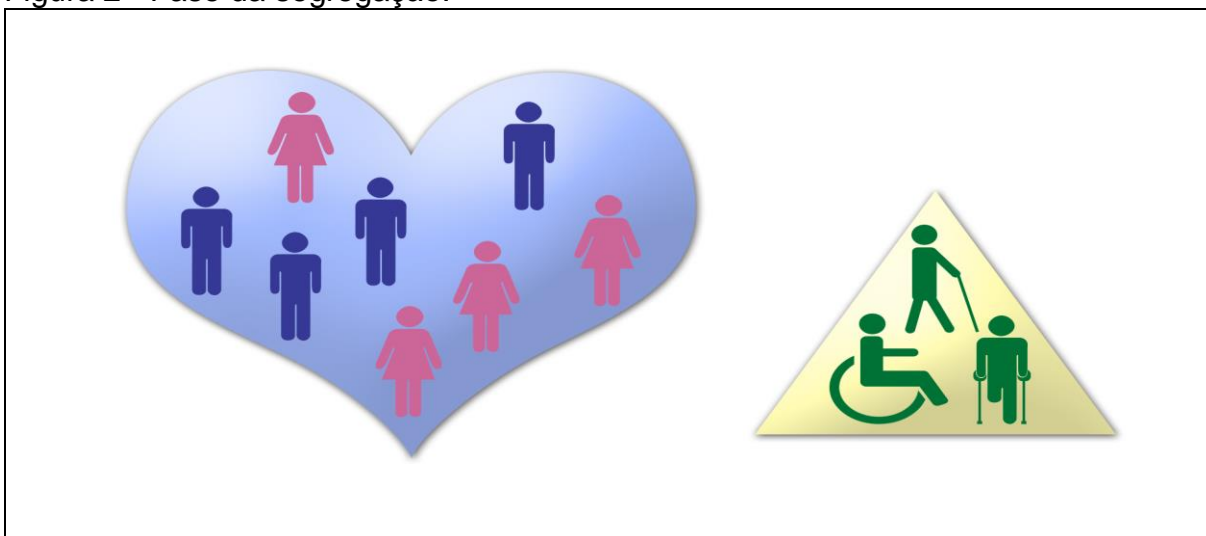


Fonte: Elaborado pela pesquisadora.

2) Fase da segregação: As empresas não oferecem emprego e sim trabalho para ser realizado pelas pessoas com deficiência dentro das organizações. Esta fase demonstra que o empregador possui maior lucro por possuir mão de obra barata e vínculos empregatícios.

É demonstrada na Figura 2 a fase de segregação, os asilos são exemplo dessa fase, no qual os idosos estão no meio social, porém em grupos separados dos demais. No mercado de trabalho, é quando o indivíduo deficiente está inserido, embora trabalhe na empresa, o mesmo não faz parte do quadro de funcionários, por não possuir muitas vezes vínculo empregatício.

Figura 2 - Fase da segregação.



Fonte: Elaborado pela pesquisadora.

3) Fase da integração: São três formas de ser aplicada a integração em relação ao trabalho.

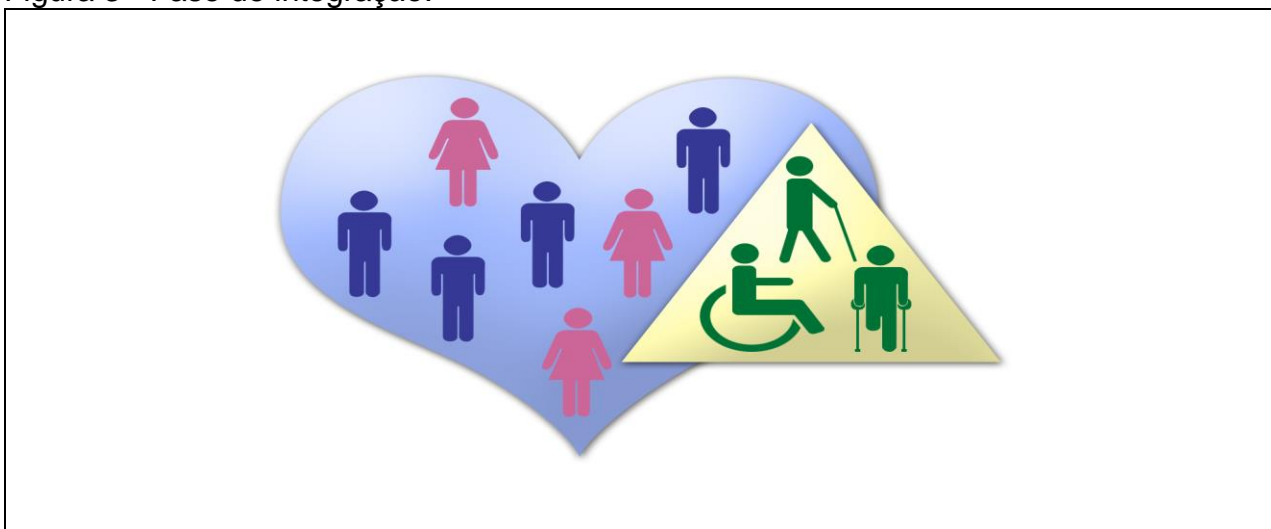
Trabalho plenamente integrado: as pessoas deficientes são admitidas em empresas privadas ou em órgãos públicos, desde que possuam qualificação profissional, e desde que utilizem o espaço e instrumentos da empresa sem que a mesma faça modificações.

Trabalho integrado: as pessoas deficientes depois que de contratadas nas empresas privadas ou em órgãos públicos, que concordem em realizar pequenas mudanças no ambiente de trabalho, para praticidade da execução de serviço e não pela integração social.

Trabalho semi-integrado: as pessoas deficientes são colocadas em setores exclusivos, com ou sem modificação, normalmente em setores que não tem acesso ao público.

A Figura 3 representa a fase de integração, visto que as pessoas com deficiência são inserida no meio social, porém são limitadas a exercer suas funções, pois não possui adequação física da empresa.

Figura 3 - Fase de integração.

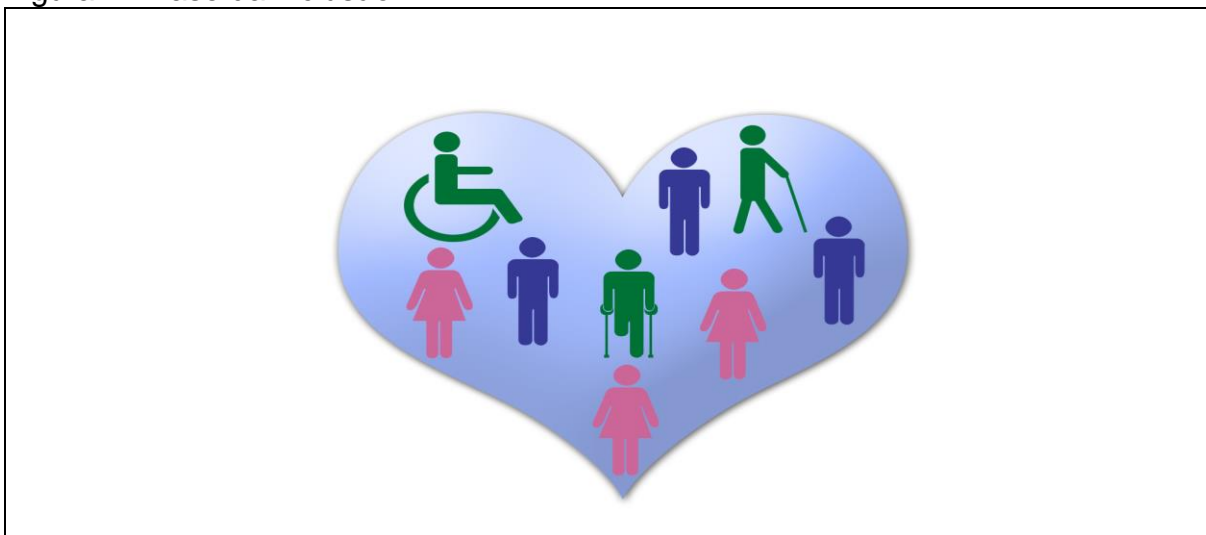


Fonte: Elaborado pela pesquisadora.

4) Fase da inclusão: tanto o empregado deficiente quanto o empregador encaram junto o desafio da produtividade e da competitividade, portanto esta fase de inclusão surge a figura da empresa inclusiva.

A Figura 4 representa o modelo de inclusão no qual todos os indivíduos são iguais perante a sociedade, não havendo limitação nos desempenhos das funções por conta da deficiência.

Figura 4 - Fase da inclusão.



Fonte: Elaborado pela pesquisadora.

Compreender as fases enfrentadas pelos deficientes auxiliam o entendimento de como introduzi-las dentro do mercado de trabalho. A seguir será abordado o conceito do mercado de trabalho em geral e o mercado de trabalho para as pessoas com deficiência.

2.4 MERCADO DE TRABALHO

Fazendo uma breve análise do fator histórico observar-se que segundo os estudos de Reis *et al* (2007), ao reportarmos sobre o trabalho em seu contexto mundial, é notável que o termo, é tão antigo quanto o homem, pois desde a pré-história, passando pela escravidão e conduzido até o século XXI, o trabalho em seu início era instituído como castigo, dor ou tortura, já no século XXI, ficou compreendido como uma atividade humana representada por algum esforço seja físico ou mental dando-se valor aos bens através de algo.

Conforme Amaral, (1994, p.131):

Numa sociedade capitalista, o trabalho é visto, essencialmente, como possibilidade de inserção no circuito produção-consumo. Assim, o indivíduo deve produzir e consumir (e pagar tributos pelo seu trabalho e pelos bens adquiridos) para que possa ser visto como cidadão. Mais do que “ser”, ele deve “fazer”, mais do que “ser” ele deve “ter”.

Merece destaque também, a definição de Furquim (2001) o qual relata que o trabalho em sentido geral é toda a aplicação física ou intelectual que tende a fazer com o objetivo de realizar algo ou alguma coisa.

O Mercado de trabalho pode ser interpretado segundo Cesário Junior (1970) todo esforço da atividade humana a prestação de serviço e produção de bens, o qual é remunerado pela função.

Segundo Bruschini (2007) não é recente a desigualdade nas condições sociais quanto ao gênero, mesmo que as mulheres tenham o maior nível de escolaridade que favorecem o ingresso no mercado de trabalho, ainda existem marcas que evidenciam o regresso e atrasos, tais como salários mais baixos, ausência da conquista de cargos prestigiados e atividades informais.

A empresa tem um papel significativo na sociedade, dotado de relevante poder socioeconômico. É por meio dela que ocorre a geração de emprego, é também através do recolhimento de tributos de prestações de serviços ou de venda ou fabricação de produtos que a economia é movimentada (PETTER, 2005).

De acordo com Sasaki (2003) possuir um emprego não é simplesmente ser remunerado pela atividade desempenhada, ou porque é necessário produzir e consumir, ou ter dinheiro para a sobrevivência. Mais sim, ser remunerado pelo que se tem prazer de exercer profissionalmente, o trabalho fortalece a conexão com outros indivíduos, e contribuir para que o ser humano possua dignidade.

Portanto, é através do trabalho que nos tornamos indivíduos ativos na sociedade, cumprindo com nossas obrigações e suprindo as atividades cotidianas e nos desenvolvendo profissionalmente. (SASSAKI, 2003).

As dificuldades da inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho devem ser avaliadas considerando os problemas encontrados pela pessoa com deficiência e pelas empresas privadas (POLETTI *et al*, 2014).

Várias pesquisas analisam as dificuldades que as pessoas portadoras de deficiência física têm para se inserirem no mercado de trabalho. Tem concluído que existe uma acentuada falta de conhecimento das organizações em relação à capacidade de trabalho que essas pessoas tem em exercer suas (OLIVEIRA, 1993; ANACHE, 1996; CARREIRA, 1997; MANTOAN, 1997; LANCILLOTTI, 2003).

Coutinho e Gomes (2006), afirmam que o emprego é uma atividade digna, desde que empregada de forma correta, pois é uma das maneiras mais adequada de reduzir a discriminação e a exclusão social.

Toledo e Assis (2007) discorrem sobre empresas que não efetuam admissão das pessoas com deficiência por diversos motivos, os autores citam como exemplo, a falta de confiança que o empregador tem quanto à pessoa deficiente conseguir exercer alguma atividade com sucesso, motivo como este leva a conclusão sobre a falta de conhecimento e o medo da admissão, o que resiste a empresa a contratar o deficiente.

Sasaki (2003, p. 59), menciona que:

O mercado de trabalho, no passado, pode se comparado a um campo de batalha: de um lado as pessoas com deficiência e seus aliados empenhando-se arduamente para conseguir alguns empregos, e de outro, os empregadores, praticamente despreparados e desinformados sobre a questão da deficiência, recebendo ataques furiosos por não preencherem vagas com candidatos portadores de deficiência tão qualificados quanto os candidatos não deficientes.

Gonçalves (2006) menciona que é necessário mudar a concepção dos empregadores, pois o preconceito é gerado devido à falta de informação. É preciso que eles façam avaliação das diversas possibilidades quanto admissão para enxergar as qualidades destas pessoas, minimizando assim o preconceito.

Sob a fiscalização do Ministério do Trabalho (MTE), as contratações das pessoas com deficiência aumentam a cada ano que se passa. Os dados mostram que em 2009 foram inseridos 26.449 profissionais no mercado de trabalho, já no ano de 2010, os auditores do trabalho formalizaram a contratação de 28.752 pessoas com deficiência e no de 2011 este número aumentou 19,62%, chegando a 34.395 pessoas deficientes ativas no trabalho em todo o País (BRASIL, 2014).

“Não é somente contratar a pessoa deficiente, a empresa deve oferecer possibilidades para que os talentos do contratado possam ser exibidos” (INSTITUTO ETHOS, 2002, p.11).

O mercado de trabalho é competitivo e seletivo, no qual são excluídos os indivíduos que possuem menos condições. Dentro do grupo dos excluídos encontram-se as pessoas portadoras de deficiência. Destaca-se que são poucas as oportunidades e grandes são as barreiras para a inserção das pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho, assim, este grupo de pessoas são afastadas injustamente (LAMB; KAUER, 2014).

A inclusão das pessoas portadoras deficiência no mercado de trabalho é uma tarefa árdua e continua, visto que há preconceito por parte dos empresários,

dificultando assim a empregabilidade dos deficientes, pois os empresários estão se preocupando com volume de produção e serviços (RIBAS, 1985).

Vasconcelos e Pagliuca (2006) menciona que a empresa deve garantir a acessibilidade no ambiente de trabalho, melhorando o acesso ao local, para todos os tipos de deficiência, incluindo a facilidade de movimentação em todos os departamentos além de acesso a banheiros e lavatórios.

Uma empresa inclusiva é, então, aquela que acredita no valor da diversidade humana, contempla as diferenças individuais, efetua mudanças fundamentadas nas práticas administrativas, implementa adaptações no ambiente físico, adapta procedimentos e instrumentos de trabalho, treina todos os recursos humanos na questão da inclusão (SASSAKI, 2003, p. 65).

É através do emprego, que as pessoas desenvolvem seus potenciais e são dignamente reconhecidos como verdadeiros cidadãos, por isso o emprego tem relevância para a pessoa portadora de deficiência. (VASCONCELOS; PAGLIUCA, 2006).

O próximo assunto será tratado das leis que dão direitos e deveres às pessoas portadoras de deficiência física no mercado de trabalho, ainda não cumpridas rigorosamente, as mesmas devem ser considerada de grande importância.

2.5 LEIS QUE ESTABELECEM O DIREITO AO TRABALHO DO DEFICIENTE

O trabalho é um dos direitos básicos do ser humano, é através dele que pessoas conquistam sua dignidade, dando-lhes renda justa e assegurando a melhor qualidade de vida, assim todas as pessoas têm direito, tem então a igualdade de condições com os demais (GOLÇALVES, 2006).

Segundo Marques (1986), quando algum mal ocorre, o ser humano pode ser vítima de certo impedimento de forma física ou mental, assim surge no indivíduo a instalação de uma deficiência. Essa deficiência poderá gerar ou não uma incapacidade, ou seja, a uma situação de desvantagem entre os demais indivíduos, no entanto as leis devem assegurar este grupo para que todos sejam tratados de forma igualitária.

Para que as pessoas portadoras de deficiência possam ter o seu direito garantido quanto ao trabalho é imprescindível que haja a habilitação e reabilitação profissional, pois os mesmos não são habilitados a toda e qualquer profissão, e para

que isto ocorra o Estado dever proporcionar os direitos a estes cidadãos. Cita-se: o direito ao lazer, direito a educação, direito ao trabalho e direito à eliminação das barreiras arquitetônicas (OLIVEIRA; VALERIO, 2011).

Nesta conjuntura o Quadro 7 reportará as leis que asseguram o direito das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, bem como os auxílios fornecidos pelo governo, dando então maior compreensão e ênfase dos deveres e obrigações que devem ser tomados pela sociedade.

Quadro 7 – Leis que estabelecem o direito ao deficiente.

DATA	LEI Nº	DESCRIÇÃO
24/10/1989	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 – CORDE, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público - MP, define crimes, e dá outras providências.
13/07/1990	8.069/90	Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências.
11/12/1990	8.112/90	Dispõe sobre o regime jurídicos dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais.
24/07/1991	8.213/91	Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.
07/12/1993	8.742/93	Dispõe sobre a organização da Assistência Social e dá outras providências.
24/02/1995	8.989/95	Dispõe sobre a Isenção do Imposto sobre Produtos Industrializados - IPI, na aquisição de automóveis para utilização no transporte autônomo de passageiros, bem como por pessoas portadoras de deficiência física, e dá outras providências.
10/11/1999	9.867/99	Dispõe sobre a criação e o funcionamento de Cooperativas Sociais, visando à integração social dos cidadãos, conforme especifica.
08/11/2000	10.048/00	Dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e dá outras providências.
19/12/2000	10.098/00	Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências.
06/07/2011	12.435/11	Altera a Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993, que dispõe sobre a organização da Assistência Social.

Fonte: Adaptado BRASIL (2015).

A Constituição Federal brasileira, desde quando promulgada em 1988, já tratava indiretamente e diretamente das pessoas com deficiência, quando menciona no art. 7º, inciso XXIX, alínea “b” proibindo a discriminação do salário, funções e critérios de admissão (BRASIL, 2015).

O direito ao trabalho para as pessoas com deficiência está estipulado pela Lei nº 7.853 de 24 de outubro de 1989, dando apoio a integração, esclarece os deveres, obrigações e atuação da Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (CORDE) e do Ministério Público (MP), institui a

tutela jurisdicional do interesse coletivo ou difuso deste grupo e define as medidas tomadas sobre o crime a quem esta em desvantagem como notificações, punições e multas (BRASIL, 2015).

A lei que dispõe sobre os planos de benefício da previdência social e sobre a contratação das pessoas portadoras de deficiência, esta regulamentada pela Lei nº 8.213 de 24 de junho de 1991, o qual menciona do art. 42º ao art. 46º, sobre a aposentadoria por invalidez contemplando o direito sobre a concessão do auxílio-doença, do salário do beneficiado e do cancelamento voluntario da aposentadoria. No art. 47º verifica o período estipulado para recuperação, bem com a capacidade de trabalho do aposentado. Foram estipulado no art. 93º, a empresa que possui cem ou mais empregados esta obrigada a preencher um percentual que varia de dois a cinco por cento dos seus cargos com pessoas portadores de deficiência de acordo com a seguinte proporção:

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

As empresas devem cumprir a lei chamada de “reserva de mercado”, reservando o número certo de vagas conforme a quantidade de empregado, esforçando-se para implantar programas de formação profissional, flexibilizando as exigências para a composição de seus quadros, de modo que as pessoas portadoras de deficiência possam ter comodidade no ambiente de trabalho equivalente aos demais (HERKENHOFF FILHO 2008).

A Lei que dispõe sobre a organização da assistência social esta estipulada pela Lei 8.742 de 07 de dezembro de 1993, que foi alterada pela Lei nº 12.435, de 06 de julho de 2011 o qual garante no art. 2º, inciso II, alínea “e” um salário mínimo como benefício as pessoas portadoras de deficiência, que comprovem não possuir meios de manter a própria manutenção ou de sua família (BRASIL, 2015).

O Quadro 8 destacará os principais decretos que dão proteção as pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho.

Quadro 8 – Decretos que estabelecem o direito ao deficiente.

DATA	DECRETO	CONCEITO
22/05/1991	129/91	Promulga a Convenção nº 159, da Organização Internacional do Trabalho - OIT, sobre Reabilitação Profissional e Emprego das pessoas portadoras de deficiência.
01/06/1999	3.076/99	Cria, no âmbito do Ministério da Justiça, o Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência - CONADE, e dá outras providências.
20/12/1999	3.298/99	Regulamenta as Leis nºs 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências.
02/12/2004	5.296/04	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
25/08/2009	6.949/09	Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007.

Fonte: Adaptado BRASIL (2015).

O Decreto nº 3.298 de 20 de dezembro de 1999 enfatiza a atuação da administração Federal no que diz respeito das pessoas portadoras de deficiência, estabelecendo as atividades exercidas pela Coordenadoria para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (BRASIL, 2015).

Estipulado no Art. 27º do Decreto nº 6.949 de 25 de agosto de 2009 no teor de assegurar a livre escolha do trabalho, abrangendo o direito de igualdade de oportunidades com os demais, em um ambiente inclusivo e acessível estabelecendo as adaptação física necessária, a proibição de qualquer forma de discriminação baseada na deficiência, com condições dignas de recrutamento, contratação e admissão, permanência no emprego, ascensão profissional e condições seguras e salubres.

O último assunto a ser abordado na fundamentação teórica é sobre a habilitação e reabilitação profissional, de modo que o leitor compreenda os processos e a diferença entre os termos.

2.6. HABILITAÇÃO E REABILITAÇÃO PROFISSIONAL

A habilitação e a reabilitação profissional e social, tende a proporcionar ao deficiente ou ao incapacitado seja sua limitação parcial ou total, a inclusão no mercado de trabalho, por meio de reeducação ou readaptação (PASTORE, 2001).

O Decreto nº 3.298 de 20 de dezembro de 1999 trata no Art. 31º que a habilitação e reabilitação profissional são processos de orientação, em que a pessoa portadora de deficiência passa, para adquirir o estágio de desenvolvimento profissional, para ingresso ou reingresso no mercado de trabalho e participação da vida comunitária, a partir da identificação de suas potencialidades laborativas (BRASIL, 2015).

A habilitação profissional, é a atenção proporcionada à pessoa deficiente, seja sua limitação de nascença ou adquirida antes de ser ingressado no mercado de trabalho por alguma eventualidade (PASTORE, 2001).

O Quadro 9 faz uma comparação sobre o significado de habilitação e reabilitação profissional.

Quadro 9 – Comparativo entre as definições habilitação e reabilitação profissional.

HABILITAÇÃO	REABILITAÇÃO
É quando a pessoa portadora de deficiência não teve vínculo com mercado de trabalho, ou seja, é habilitar o indivíduo, tornando-o um profissional que consiga enfrentar o mercado de trabalho com suas limitações seja nascença ou adquira antes do ingresso no trabalho.	É quando a pessoa portadora de deficiência já teve o contato com o mercado de trabalho antes de adquirir a deficiência, ou seja, o indivíduo precisa ser reabilitado a mesma ou a outra profissão.

Fonte: Elaborado pela pesquisadora.

Infelizmente, a maioria dos programas se refere à reabilitação, dando prioridade a quem já esteve empregado, deixando de lado os deficientes que nunca trabalharam e que precisam se preparar para enfrentar o mercado de trabalho. Estes são atendidos como segunda prioridade (PASTORE, 2001).

O processo de reabilitação tem seu custo alto, porém manter profissionais afastados recebendo auxílio da previdência social, se torna mais oneroso para o Estado. Os programas de reabilitação profissional são de forma vantajosas, trazendo inúmeros proveitos, tais como o aprimoramento do mercado de trabalho e a diminuição da discriminação (OLIVEIRA; VALÉRIO, 2011).

A reabilitação é um investimento de longo prazo, todavia o prazo para reabilitar ou habilitar um profissional é inferior ao de considerar o deficiente totalmente incapaz ou insusceptível a reabilitação, tendo assim o mesmo que depender de auxílios financeiros do Estado. (OLIVEIRA; VALÉRIO, 2011).

A pouca participação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho é decorrente da carência de estímulos e ações, que tornam a formação, a habilitação e reabilitação viável e de forma concreta (PASTORE, 2001).

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) em sua Convenção nº 159 de 1º de junho de 1983 estabelece como finalidade a reabilitação profissional para atingir a participação plena das pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho, permitindo a conservação do emprego e do progresso no mesmo, promovendo conseqüentemente a integração ou reintegração social.

A Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989 garante no art. 2º, inciso III, alínea “c”, “a promoção de ações eficazes que propiciem a inserção, nos setores públicos e privado, de pessoas portadoras de deficiência” (BRASIL, 2015).

Para Oliveira e Valério (2011) a retirada das pessoas portadoras de deficiência na condição de beneficiários, aposentados ou pensionistas da previdência social, se dá através das atividades de habilitação e reabilitação profissional, esses programas são fundamentais para transformá-los em empregados ativos.

Segundo Pastore (2001) a habilitação ou reabilitação profissional privada é uma atividade que se torna viável e eficaz, uma vez que os empresários tenham incentivos do governo para a contratação de deficientes, compensando assim os custos elevados da admissão, como a adaptação e manutenção das pessoas portadoras de deficiência no ambiente de trabalho e a eventual diferença de produtividade. O autor coloca três maneiras de incentivos, são elas: a complementação salarial, a ajuda para adaptação física da empresa e a isenção de contribuições.

As ações a serem desenvolvidas nos programas de reabilitação profissional têm como objetivo a construção de um contexto inclusivo de trabalho, envolvendo a implantação de serviços de apoio à pessoa portadora de necessidades especiais e ações dirigidas à sociedade, destinadas a eliminar barreiras sociais e físicas no ambiente e no local de trabalho. Além disso, a atuação junto ao portador de necessidade especial implica na oferta de serviços diretos, voltados à formação profissional, à reabilitação, à capacitação profissional, à educação básica e a serviços de apoio. (OLIVEIRA; VALÉRIO, 2001, p.17).

Reabilitar um indivíduo deficiente, é novamente torna-lo capaz de executar suas funções já desempenhadas anteriormente, ou reabilitar a outras funções diferentes das que já exerciam, se estas forem compatíveis com as limitações que possuem (MAENO; VILELA, 2010).

O próximo capítulo destaca-se os procedimentos metodológicos utilizados no desenvolvimento da pesquisa para atingir o objetivo do estudo.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Segundo Vianna (2001, p. 95) os procedimentos metodológicos podem ser visto da seguinte forma: “definição do tipo de pesquisa a realizar, passos a seguir, instrumentos de coleta, organização, tratamento e análise dos dados a coletar e utilizar, além de outros procedimentos próprios a cada sistemática definida”.

De acordo com Roesch, Becker e Melo (2005) este capítulo demonstra como a monografia foi realizada a partir dos objetivos geral e específicos. Deste modo, o presente capítulo apresentará o delineamento da pesquisa, definição da população-alvo, plano de coleta e análise de dados.

3.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA

Primeiramente é necessário conhecer os tipos de pesquisa quanto aos meios e fins de investigação e adequar de acordo com a proposta do estudo (VERGARA, 2010).

Quanto aos fins de investigação, este trabalho caracteriza-se como descritivo e explicativo. A pesquisa descritiva procura levantar dados com características de sujeitos ou fenômenos já conhecidos, que se enquadram no processo da pesquisa (SANTOS, 2004). “[...] as pesquisas descritivas têm como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou, então, o estabelecimento de relações entre variável [...]” (GIL, 1996, p.46).

A pesquisa descritiva foi utilizada no estudo, para que a pesquisa apresente maior ênfase e qualidade, teve como objetivo descrever como ocorre a inserção de pessoas portadoras de deficiência física, no mercado de trabalho, e de que forma as empresas estão se preparando para a admissão deste grupo.

No entanto, Vergara (2010, p. 42) discorre que a pesquisa explicativa “[...] tem como objetivo tornar algo inteligível, justificando os motivos. Visa portanto, esclarecer quais fatores contribuem, de alguma forma, para a ocorrência de determinado fenômeno”. Uma vez que o objetivo foi justificar e esclarecer a opinião dos empregados quanto a sua inserção e a dos empregadores quanto a sensibilização e adequação da empresa.

Quanto aos meios de investigação a pesquisa se deu em caráter bibliográfico e pesquisa de campo. De acordo com Gil (1996, p. 48) a pesquisa bibliográfica “[...] é desenvolvida a partir de material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos”.

Como meio de investigação, realizou-se uma pesquisa bibliográfica, para produzir fundamentos e conhecimentos quanto ao tema abordado e a relação com os objetivos da pesquisa, desta forma a pesquisadora teve base para a elaboração e discussão do questionário.

Vergara (2010 p. 43) caracteriza ainda quanto ao caráter pesquisa de campo como “[...] é a investigação empírica realizada no local onde ocorre ou ocorreu um fenômeno ou que dispõe de elementos para explica-lo [...]”. Segundo Diez e Horn (2004, p. 26), “a principal finalidade deste tipo de pesquisa é recolher, registrar, ordenar e comparar dados coletados do assunto escolhido com o objeto de estudo”.

Quanto aos meios de investigação, utilizou-se também a pesquisa de campo para ter interação com os profissionais deficientes físicos para recolher, registrar e comparar suas opiniões com os ideais que as empresas que os contratam possuem. A coleta de dados ocorreu por meio de questionário estruturado com perguntas abertas e fechadas, aplicado nas empresas que contratam deficiente físicos e com os empregados que possuem algum tipo de limitação.

Segundo Roesch, Becker e Mello (2005 p.126) “é possível combinar o uso de um ou mais método de pesquisa”.

3.2 DEFINIÇÃO DA ÁREA OU POPULAÇÃO-ALVO

A definição da área ou população-alvo consiste em delimitar quais as pessoas ou coisas, empresas ou fenômenos que serão pesquisados, classificando por suas características básicas como sexo, faixa etária, localização e empresas (LAKATOS; MARCONI, 2001). Segundo Roesch, Becker e Mello (2005), a pesquisa pode englobar toda a organização, ou um conjunto de organizações, assim como um determinado departamento da organização, mas se o estudo atingir uma população da qual tem como interesse extrair informações, então necessitará definir-se um plano de amostragem.

O Estado de Santa Catarina está dividido em 295 municípios, sendo que a população que compôs o presente estudo foram empresas situadas no município de Criciúma, que está localizado na região Sul do estado de Santa Catarina, e atualmente conta com uma população de cerca de 192.308 habitantes (IBGE, 2010).

O Quadro 10, faz uma síntese da estruturação da população-alvo de acordo com o objetivo geral deste estudo.

Quadro 10 – Estruturação da população-alvo.

OBJETIVO GERAL	PERÍODO	EXTENSÃO	UNIDADE DE AMOSTRAGEM	ELEMENTO
Identificar como ocorre a inclusão de pessoas portadoras de deficiência física nas empresas da cidade de Criciúma – SC.	Primeiro semestre de 2015.	Região de Criciúma.	Empresas que contratam deficientes físicos.	Pessoas portadoras de deficiência física.

Fonte: Elaborado pela pesquisadora (2015).

A pesquisa foi realizada em dois grupos, a saber: empregados com deficiência física e empregadores.

Inicialmente a ideia era que fosse realizada uma pesquisa com as empresas listadas pelo Ministério Público do Trabalho de Santa Catarina (MPT-SC), que mantém uma base de dados até 2014 de 2.269 empresas em Santa Catarina que cumprem a lei 8.213 /91, posteriormente seria filtrado pela cidade de Criciúma - SC, porém não foi possível, porque o próprio MPT-SC não se sentiu confortável em disponibilizar a lista, por diversas variáveis, dentro dela o sigilo de dados.

Diante desta situação a pesquisadora se viu obrigada a mapear as empresas da cidade de Criciúma – SC que tenham acima de 100 funcionários, podendo assim atender a Lei mencionada anteriormente. Assim foi escolhido aleatoriamente dentro deste universo 30 empresas.

A segunda delimitação da população foi o grupo dos empregados, lista que foi extraída do banco de dados da empresa em que a pesquisadora trabalha que são os clientes deficientes cadastrado de janeiro de 2013 até o março de 2015, obteve-se então 118 cadastro, foi necessário fazer uma triagem para retirar as pessoas que não se encaixam no público-alvo que são os não empregados, a população reduziu então para 94.

Com isso amostra pode ser definida como:

[...] uma unidade de análise ou um grupo de pessoas, contextos, eventos, fatos, comunidades etc. de análise; sobre o (a) qual deverão ser coletados

dados, sem que necessariamente seja representativo (a) do universo ou da população que se estuda. (SAMPIERI; COLLADO; LUCIO 2006, p. 251).

Lakatos e Marconi (2001) afirmam que é praticamente impossível coletar informações de um grande grupo, assim é imprescindível para fazer um levantamento do todo, que seja definida uma amostra para que represente o conjunto.

A partir das 30 empresas e 94 empregados pré-definidos, foi aplicada a pesquisa a toda a população-alvo, pelo receio de negação da participação na pesquisa. A coleta de dados ocorreu no período entre os dias 16 a 29 de abril de 2015.

No plano de amostragem aleatória simples é necessário ter uma lista completa dos membros da população-alvo em questão. Como a pesquisadora conhecia a delimitação população, foi considerada a fórmula abaixo para o cálculo do tamanho mínimo da população finita:

Quadro 11 – Fórmula para o cálculo do tamanho mínimo da amostra.

População Infinita	População Finita
$n_0 = \frac{1}{E_0^2}$	$n = \frac{N.n_0}{N + n_0}$
<p>N = tamanho da população n = tamanho da amostra n_0 = uma primeira aproximação para o tamanho da amostra E_0 = erro amostral tolerável</p>	

Fonte: Adaptado de Barbetta (2001, p. 60).

Desta forma, o número total de empresas que se encaixavam na pesquisa foram 30 e dos profissionais deficientes foram 94, onde 22 empresas e 68 profissionais deficientes físicos responderam a pesquisa.

3.3 PLANO DE COLETA DE DADOS

O plano de coleta de dados tem que corresponder com as necessidades de pesquisa, buscando esclarecer se os dados coletados são oriundos de dados primários ou secundários (ROESCH; BECKER; MELO, 2005).

Com base na metodologia de pesquisa aplicada até o momento, percebe-se que a pesquisa utilizou o plano de coleta de dados primários por se tratar de

informações elaboradas e compiladas pela autora, uma vez que a investigação foi dada junto as amostras de empresas que contratam deficientes e profissionais deficientes físicos de Criciúma - SC.

A coleta de dados com os empresários e a com os profissionais deficientes físicos, deu-se através de questionário estruturados com perguntas abertas e fechadas conforme apêndice A e B, entende-se que assim pode se obter melhores resultados dos dados coletados.

Segundo Roesch, Becker e Melo (2005) é na coleta de dados primários que se aplicam questionários, entrevistas e testes para que posteriormente sejam analisados, são instrumentos de pesquisas, pois são deles que uma população é investigada.

Quanto à técnica de abordagem para análise de dados para uma pesquisa científica pode ser de forma quantitativa, ou seja, quando a investigação do objeto de pesquisa é por meio de questionários ou entrevistas, para que assim seja feita uma de análise numérica. A abordagem qualitativa é quando as descrições dos dados como imagens, figuras e palavras, dão a partir das observações feitas através de entrevistas abertas, fotografias e documentos particulares. (VIANNA, 2001). Assim considera-se esta pesquisa como uma abordagem qualitativa.

O questionário é um instrumento muito utilizado, pois é combinado por diversas perguntas, na qual as questões necessitam ser respondidas de forma escrita, onde a presença do entrevistador não é obrigatória (LAKATOS; MARCONI, 2001). Segundo Vergara (2010) os questionários podem ser de forma impressa ou por meio eletrônico, é permitido utilizar perguntas abertas, estruturadas ou fechadas. Roesch, Becker e Melo (2005, p. 142) salienta que “[...] é um instrumento que busca mensurar alguma coisa”.

Desta forma, os questionários foram aplicados via *Google Docs*, enviado diretamente para os empresários e aos profissionais deficientes físicos, os instrumentos de coleta de dados, presente no Apêndice A e B, foi elaborados tendo como base estudos com a mesma linha de pesquisa.

3.4 PLANO DE ANÁLISE DE DADOS

Segundo Godoy (1995, p. 21) a abordagem qualitativa “é quando o pesquisador vai a campo buscando “captar” o fenômeno em estudo a partir da

perspectiva das pessoas nele envolvidas, considerando todos os pontos de vista relevantes”.

A abordagem quantitativa é utilizada para efetuar análise das informações obtidas através das respostas das perguntas de acordo com as frequências numéricas dos dados mediante as estatísticas, assim é definido padrões exatos para o todo (SAMPIERI; COLADO; LUCIO, 2006).

Para análise dos dados do estudo, foi utilizado uma abordagem quanti-qualitativa, pois foram analisados conteúdos dos questionários aplicados com os empresários e profissionais deficientes físicos e efetuado tratamentos estatísticos dos dados obtidos.

3.5 SÍNTESE DOS PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

As sínteses dos procedimentos metodológicos estão Quadro 12, para facilitar o entendimento do procedimento utilizado para atingir o objetivo do estudo.

Quadro 12 – Síntese dos procedimentos metodológicos

Objetivos Específicos	Tipo de Pesquisa Quanto aos Fins	Meios de investigação	Classificação dos dados da pesquisa	Técnica de coleta de dados	Método de coleta de dados	Técnica de análise dos dados
Identificar em quais setores há maior e menor inclusão de portadores de deficiências físicas.	Explicativa	Pesquisa de Campo	Primários	Questionário Elaborado	Resultado das entrevistas	Quanti-qualitativa
Identificar quais são as atividades desenvolvidas pelos portadores de deficiência física						
Verificar o grau de satisfação do trabalho						
Conhecer o perfil do profissional deficiente						
Conhecer os maiores obstáculos relacionados à inclusão social.	Descritiva	Bibliográfica		Sites Oficiais e Artigos	Pesquisa em Banco de Dados	

Fonte: Elaborado pela pesquisadora (2015).

4 ANÁLISE DOS DADOS DA PESQUISA

Neste capítulo apresentam-se os resultados alcançados a partir dos dados coletados por meio de questionário com perguntas fechadas e abertas, aplicado via e-mail, junto à amostra, envolvendo empresas da região de Criciúma - SC que contratam deficientes e aos profissionais com deficiência física.

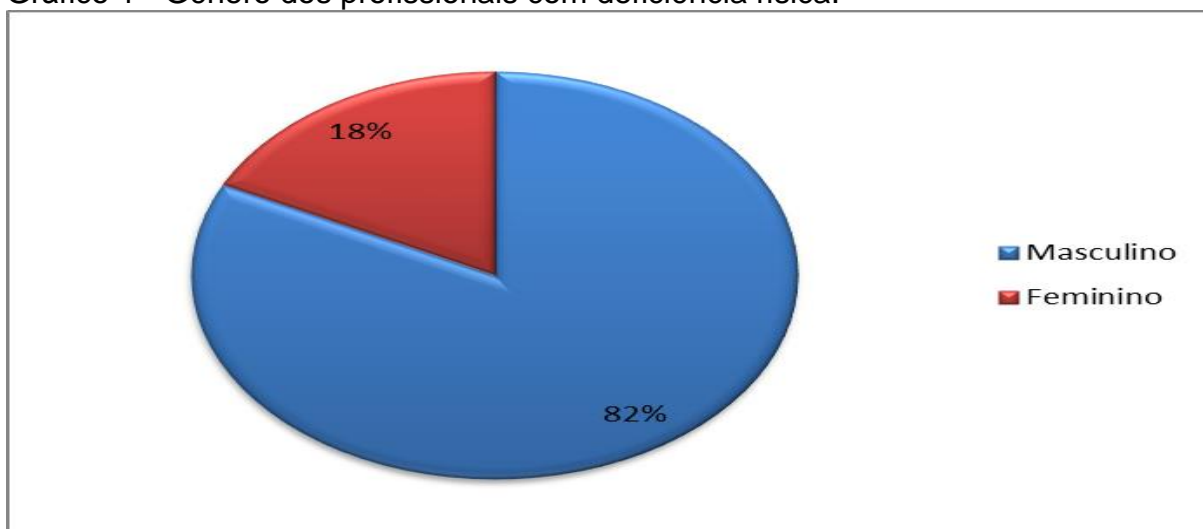
Foram aplicados 30 questionários para os empresários e 94 para profissionais com deficiência física, retornando então 22 respostas das empresas e 68 dos profissionais com deficiência física.

Os resultados da pesquisa serão apresentados em três momentos, inicialmente apresenta-se a pesquisa realizada com as pessoas portadoras de deficiência física, bem como o perfil, as atividades desenvolvidas e os obstáculos enfrentados. Na sequência, serão expostos os setores que há maior e menor inclusão e a opinião dos empresários, quanto a contratação. Por fim, será feito um panorama geral, apresentando o foco principal do estudo, a relação entre empregado e empregadores para verificar os impactos e perspectivas geradas.

4.1 PROFISSIONAIS COM DEFICIÊNCIA FÍSICA

A primeira etapa do estudo foi identificar o perfil dos profissionais com deficiência física. Observou-se, conforme Gráfico 1, que dos 68 profissionais respondentes, 56 (82%) são do sexo masculino e 12 (18%) são do sexo feminino.

Gráfico 1 - Gênero dos profissionais com deficiência física.



Fonte: Dados obtidos pela pesquisa (2015).

Identificou-se que na região de Criciúma – SC há uma pequena porcentagem de mulheres que não estão inseridas no mercado de trabalho, predominando assim o perfil masculino.

Dentre as 12 respondentes do sexo feminino, um relato pode ser elucidado sobre esta pequena proporção de mulheres que não estão no mercado de trabalho a partir da seguinte fala:

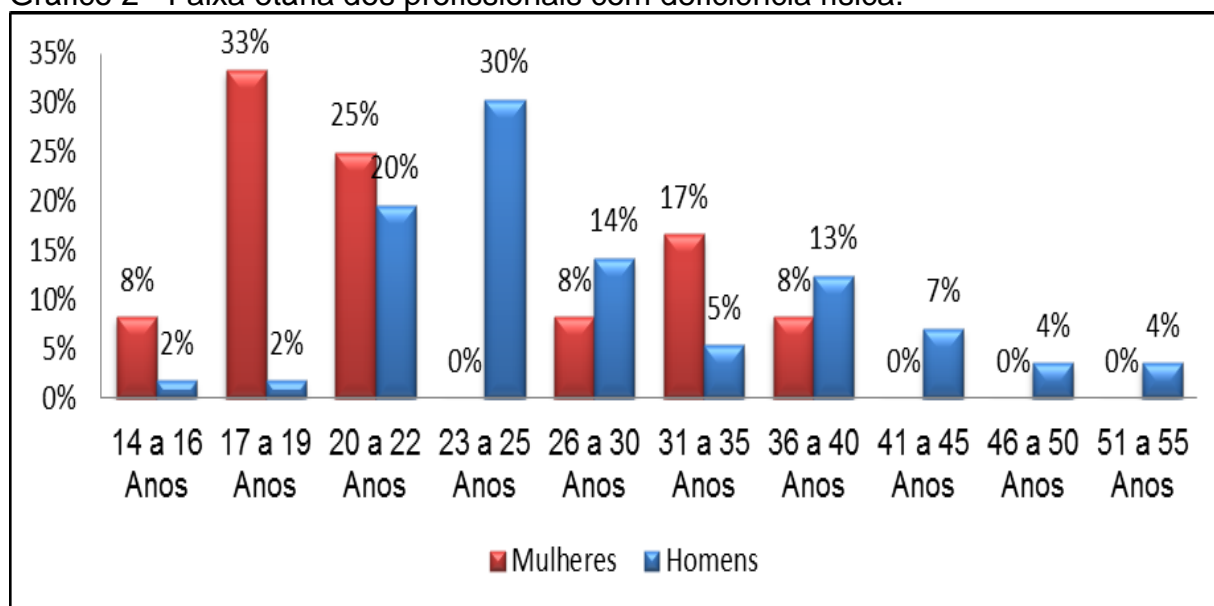
[...] Depois de 1 ano de formada surgiu uma vaga de emprego, porque uma colega teria que sair e me convidou a ocupar o seu lugar. Como estava há tempos procurando algo na área e também fora dela não pensei duas vezes. Sinto duplo preconceito, por ser deficiente e por ser mulher, porque outras pessoas são contratadas e nunca me chamam onde fui entrevistada. Tenho medo do futuro [...] (Participante 1).

Segundo Bruschini (2007) não é recente a desigualdade nas condições sociais quanto ao gênero, mesmo que as mulheres tenham o maior nível de escolaridade que favorecem o ingresso no mercado de trabalho, ainda existem marcas que evidenciam os regressos e atrasos, tais como: salários mais baixos, ausência da conquista de cargos prestigiados e atividades informais.

É importante ressaltar que a mulher já encara a desvantagem construída pela sociedade em relação ao gênero, a mesma ainda tem que enfrentar a desvantagem vivenciada pela condição que a deficiência impõe.

Do Gráfico 2 ao Gráfico 5 é possível observar as características dos respondentes como a faixa etária, níveis de escolaridade, salário e carga horária.

Gráfico 2 - Faixa etária dos profissionais com deficiência física.



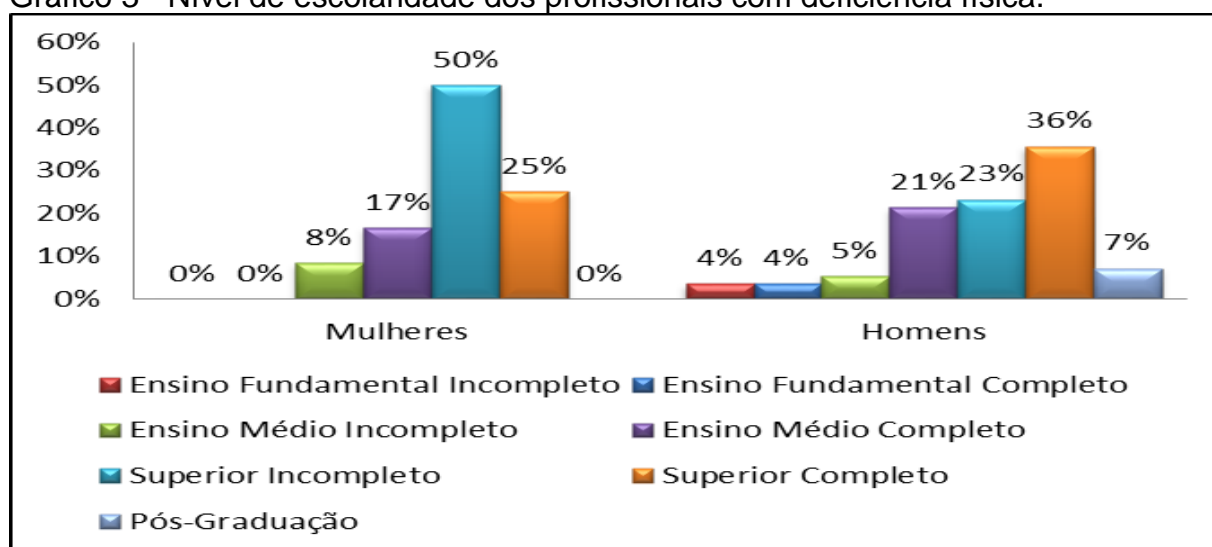
Fonte: Dados obtidos pela pesquisa (2015).

O gráfico 2 evidencia que 8% das mulheres estão na faixa etária entre 14 a 16 anos, segundo respostas da pesquisa, são mulheres que estão entrando para o mercado de trabalho com estagiárias ou como menor aprendiz. Já 58% das mulheres tem a idade entre 17 a 22 anos e 30% dos homens tem a idade entre 23 a 25 anos, o que corrobora com o Gráfico 3 onde 50% das mulheres estão estudando em nível superior e 36% dos homens já concluíram o ensino superior.

Conforme Doval (2006) quanto maior o nível de escolaridade, maior a possibilidade de se ingressarem e permanecerem no mercado de trabalho, é através do ensino que se tem qualificação profissional.

Vale observar que a uma discrepância em relação entre homens e mulheres que tem a idade acima de 41 anos, pois 15% dos homens tem sua idade entre 41 a 55 anos, e são poucas ou quase nada as mulheres desta idade no mercado de trabalho.

Gráfico 3 - Nível de escolaridade dos profissionais com deficiência física.



Fonte: Dados obtidos pela pesquisa (2015).

Verificou-se que a deficiência não interfere na educação das pessoas portadoras de deficiência, visto que os todos respondentes são alfabetizados. Em sua maioria o nível de escolaridade está em ensino superior seja completo ou incompleto.

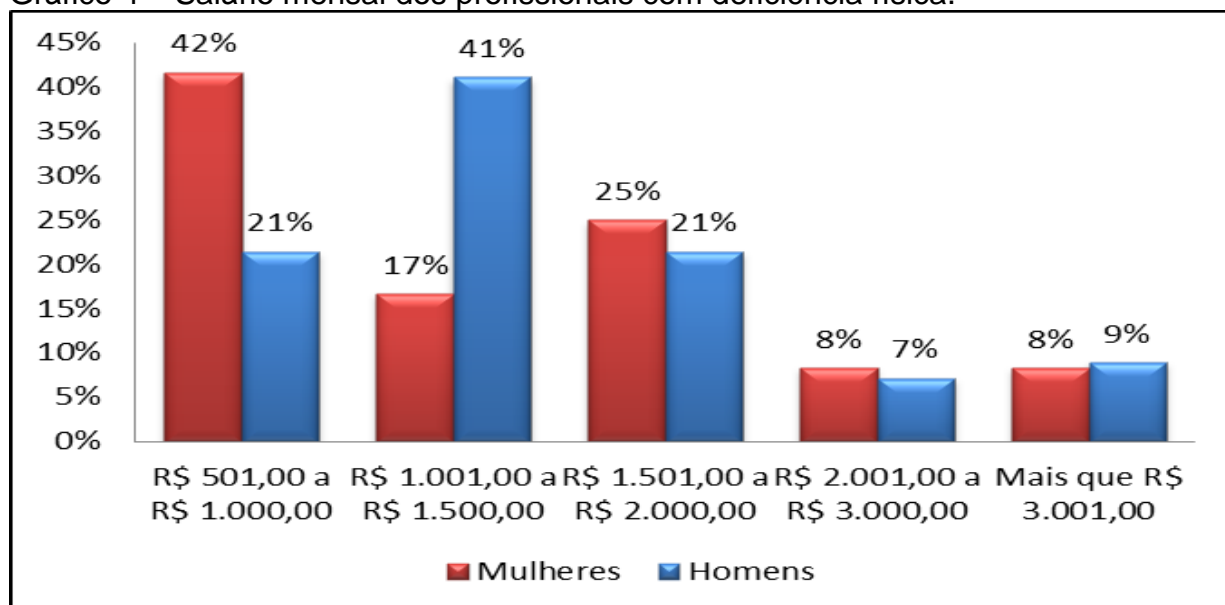
Os dados apresentados indicam concepções antagônicas dos estudos de Manzini e Tanaka (2005) ao afirmar que, a pessoa com deficiência tem baixo nível de escolaridade. Porém, levando em consideração a distância de tempo entre a pesquisa de Manzini e Tanaka (2005) e o presente estudo (2015), passaram-se dez

anos, evoluindo assim conforme o passar do tempo o nível de escolaridade, fato esse pode justificar a contradição entre os estudos.

A resposta do Participante 2, corrobora com o exemplo de Carmo (1994) quando menciona que, a perda de dois dedos da mão para um piloto, ou um motorista não é tão significativa quanto para um pianista, ou a cegueira para um degustador de vinhos profissionais não é tão incapacitante quanto para o piloto ou motorista.

[...] Não queria ser aposentado, quando estava procurando emprego, tive dificuldade em ser aceito, porque não tenho escolaridade, antes eu era motoboy e minha deficiência fez com que eu perdesse minha profissão [...]
(Participante 2).

Gráfico 4 – Salário mensal dos profissionais com deficiência física.



Fonte: Dados obtidos pela pesquisa (2015).

Considerando que o estudo teve de 5 divisões de remuneração, é possível observar no Gráfico 4, que existe uma diferença não tão distante entre os salários dos homens e das mulheres, visto que 42% das mulheres recebem salários abaixo de mil reais, e 45% dos homens recebem acima de mil reais e abaixo a mil e quinhentos reais.

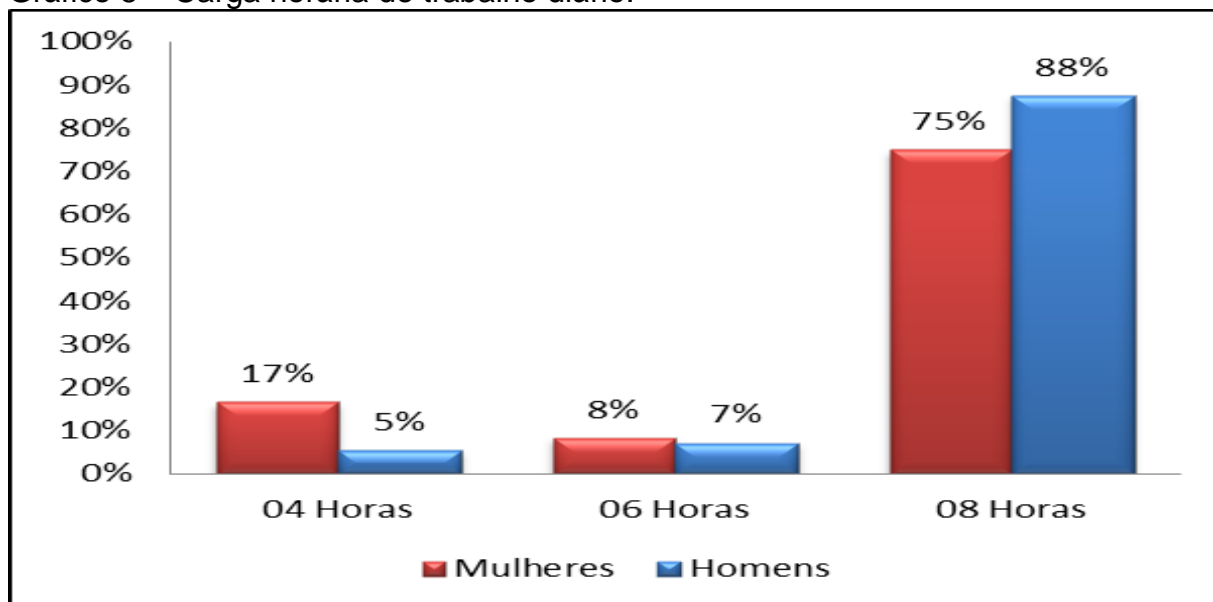
Pode-se observar que em sua maioria, homens e mulheres deficientes, têm seus salários abaixo de mil e quinhentos reais. Considerando o tempo em que os respondentes estão na empresa, a remuneração é avaliada como baixa, verificando que os empresários não dão importância as habilidades e qualidades que as pessoas portadoras de deficiência possuem, demonstrando que, as

empresas estão contratando profissionais deficientes por interesse no cumprimento da lei e pelo benefício da mão de obra barata.

A restrição das oportunidades de trabalho para determinadas deficiências são prova que as empresas estão contratando pessoas com determinada deficiência, apenas para preencher as cotas, como exemplo a contratação de deficiente auditivo inserido em setores de ruído elevado (SAIA; NUNES, 2010).

É necessário mudar a concepção dos empregadores, pois o preconceito é gerado devido à falta de informação. É preciso que eles façam avaliação das diversas possibilidades quanto admissão para enxergar a qualidade destas pessoas, minimizando assim o preconceito (GONÇALVES, 2006).

Gráfico 5 – Carga horária de trabalho diário.



Fonte: Dados obtidos pela pesquisa (2015).

No quesito da carga horária de trabalho diária, ficou evidenciado que, a maioria dos respondentes, 75% das mulheres e 88% dos homens trabalham com a carga horária conforme estipulado pela Constituição Federal em seu Art. 7º XIII, no que diz “A duração do trabalho normal não deve ser superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais”.

As Mulheres que trabalham de quatro a seis horas por dia têm a idade entre 14 a 19 anos e os homens em sua grande maioria tem a idade entre 22 a 25 anos. É nesta idade que se dá início as carreiras profissionais, submetendo o jovem a ser um menor aprendiz ou um estagiário, assim sua carga horária se limitada em até seis horas.

A seguir são apresentados os dados, que leva a observar o tempo que o profissional deficiente trabalha na empresa, se neste período teve oportunidade de exercer outro cargo e se empresa incentiva e provê das atividades para a habilitação ou reabilitação.

Quadro 13 – Tempo de empresa, cargo e programa de habilitação e reabilitação.

QUANTO TEMPO TRABALHA NA EMPRESA?	TOTAL		JÁ EXERCEU OUTRO CARGO?	TOTAL		PARTICIPOU DE PROGRAMA DE HABILITAÇÃO OU REABILITAÇÃO?	TOTAL	
	F	%		F	%		F	%
1 Ano	12	18%	Não	11	92%	Não	8	67%
			Sim	1	8%	Sim	4	33%
2 Anos	7	10%	Não	5	71%	Não	7	100%
			Sim	2	29%	Sim	0	0%
3 Anos	2	3%	Não	2	100%	Não	2	100%
			Sim	0	0%	Sim	0	0%
4 Anos	3	4%	Não	2	67%	Não	2	67%
			Sim	1	33%	Sim	1	33%
5 Anos	2	3%	Não	2	100%	Não	2	100%
			Sim	0	0%	Sim	0	0%
6 Anos	1	1%	Não	1	100%	Não	1	100%
			Sim	0	0%	Sim	0	0%
7 Anos	5	7%	Não	5	100%	Não	5	100%
			Sim	0	0%	Sim	0	0%
8 Anos	9	13%	Não	7	78%	Não	9	100%
			Sim	2	22%	Sim	0	0%
9 Anos	13	19%	Não	12	92%	Não	12	92%
			Sim	1	8%	Sim	1	8%
10 Anos	14	21%	Não	10	71%	Não	12	86%
			Sim	4	29%	Sim	2	14%
Total	68	100%	Total Não	57	84%	Total Não	60	88%
			Total Sim	11	16%	Total Sim	8	12%

Fonte: Dados obtidos pela pesquisa (2015).

De acordo com o Quadro 13, é possível observar que 28% dos respondentes estão na empresa a menos de dois anos, este resultado é justificado pelo fato dos deficientes físicos não estar satisfeito com o trabalho exercido.

Já maioria dos respondentes 53%, tem seu vínculo com a mesma empresa a mais de oito anos, entretanto a maioria não teve oportunidade de exercer outras funções dentro das empresas em que estão inseridos.

Um ponto que veio de encontro a este fato, prova o motivo do empresário não promover o empregado deficiente a outro cargo por mérito, esta destacado no

relato em que do empresário resiste a empregabilidade do deficiente por falta de conhecimento, o empresário mencionou que:

[...] Contratar uma pessoa com deficiência é querer prejudicar a si mesmo, pois o mesmo não tem grande capacidade produtiva e de evolução na empresa, quando contratado tem que fazer a mesma função por muito tempo, para aumentar sua habilidade, o que leva o empregado a ficar desmotivado por achar que não esta sendo reconhecido [...] (Participante 3).

A fala do participante 3, contribui com estudos de Gonçalves (2006) quando menciona que é necessário mudar a concepção dos empregadores, pois o preconceito é gerado devido à falta de informação.

A inclusão pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho é uma tarefa árdua e continua, visto que há preconceito por parte dos empresários, dificultando assim a empregabilidade dos deficientes, pois os empresários estão se preocupando com volume de produção e serviços (RIBAS, 1985).

Dentre os 11 deficientes que já exerceram outros cargos na empresa, um relato vale ser destacado, no qual o deficiente não obteve promoção de cargo por mérito, e sim por preconceito e desconforto dos pacientes.

[...] Por necessidades da empresa, mas uma vez, num vínculo em que realizava perícias ocupacionais, foi por reclamações dos examinados que se sentiam intimidados por serem avaliados por uma pessoa "mais debilitada" que eles próprios tiveram que mudar de cargo [...] (Participante 4).

O participante 5 mencionou que a mudança de cargo se deu necessidade da empresa, visto que possuía determinada limitação em exercer suas funções devido à deficiência.

[...] A empresa não pode me demitir, porque estou estabilizado por acidente de trabalho, então ela me passou para outro setor, pois o que estava antes necessitava das minhas duas mãos, e devido minha deficiência, a minha maior dificuldade estava em carregar produtos com uma mão só [...] (Participante 5).

Ainda é possível observar no Quadro 13, que 12% dos entrevistados, participaram de treinamento de reabilitação ou habilitação para executar as atividades designadas dentro da empresa. A falta de treinamento é indicio que as empresas não estão dando importância ao profissional deficiente, ou seja, estão contratando para formalizar o cumprimento da lei de cotas.

A pesquisa oportunizou verificar que, a maioria dos profissionais deficientes mudaram de cargo por necessidade da empresa, conforme observado no Quadro 14.

Quadro 14 – Mudança de cargos exercidos na empresa.

CARGO ANTERIOR	CARGO ATUAL	MOTIVO DA MUDANÇA DE CARGO
Almoxarifado	Auxiliar de contabilidade	Por necessidade da empresa, pois havia dificuldades em carregar produtos com uma mão.
Tecnologia da informação	Auxiliar administrativo	Por necessidade da empresa, visto que a deficiência dificultou o desempenho com o uso do computador, pois reduziu a agilidade em digitar no teclado do computador.
Eletricista	Técnico em energia elétrica	Por necessidade da empresa, visto que não tem mais condições de subir e descer escadas, assim foi mudado de setor. Atualmente efetua fechamento de faturas de energia.
Atendimento clínico e perícias ocupacionais	Médico	Por necessidades da empresa, pois houve reclamações dos examinados que se sentiam intimidados por serem avaliados por uma pessoa "mais debilitada" que eles próprios.
Check-in de passageiros	Controlador de voo	Por necessidade da empresa, pois o cargo anterior requer agilidade no atendimento e deslocamento de um setor ao outro, a deficiência não permitia estas atividades.
Operador de Ponto Rolante	Assistente de PCP	Por necessidades da empresa, pois a empresa não possui infra estrutura em todos os setores que atendesse o profissional com deficiência física, mudando então o cargo para não obter custos quanto à adequação da estrutura.
Empacotador	Repositor	Por necessidades da empresa, visto que o cargo anterior era necessário ficar em pé, o prejudicava a saúde do deficiente.
Mecânico	Motorista	Por necessidade da empresa, pois a deficiência impossibilitou o indivíduo de exercer o cargo anterior, assim a empresa adaptou o veículo que conforme a necessidade do empregado.
Auxiliar de limpeza	Empacotador	Por necessidade da empresa, pois os produtos utilizados estavam prejudicando a saúde do profissional deficiente.
Motoboy	Auxiliar administrativo	Por necessidade da empresa, já que o Estado não aposentou a pessoa deficiente, assim o indivíduo passou por programa de reabilitação profissional para assumir outro cargo após o acidente de trabalho.
Vendedor Externo	Vendedor Interno	Por necessidade da empresa. Após o acidente, havia dificuldades de condução, a empresa para não adaptar o veículo devido o custo, trocou então o cargo do funcionário para dentro da empresa.

Fonte: Elaborado pela pesquisadora (2015).

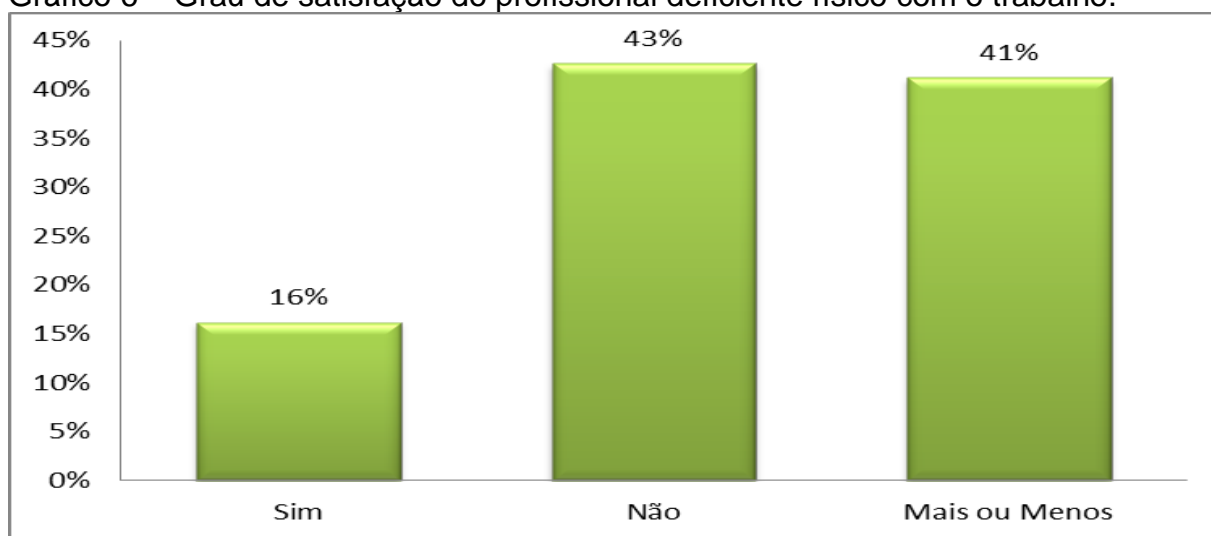
Com relação aos respondentes que já exerceram outras funções dentro da empresa, a um destaque aos motivos que levaram o profissional a mudar de cargo. Foi constatado que o indivíduo adquiriu a deficiência no período em que estava empregado, assim originou a incapacidade em exercer a função anterior, desta forma a empresa sentiu-se obrigada a modificar o cargo do colaborador para que o mesmo pudesse ser útil na organização.

Para Amiralian *et al* (2000), incapacidade é a restrição das habilidades para realizar determinadas atividades consideradas “normais” para o ser humano, em decorrência de uma deficiência.

A incapacidade constitui qualquer restrição ou falta de habilidade, decorrente de uma deficiência, para desempenhar uma atividade da maneira ou dentro do intervalo considerado normal para um ser humano (Alves, Leite e Machado 2008, p.1121).

O Gráfico 6 faz a percepção da satisfação ou insatisfação que os profissionais deficientes têm em exercer seu cargo dentro da empresa.

Gráfico 6 – Grau de satisfação do profissional deficiente físico com o trabalho.



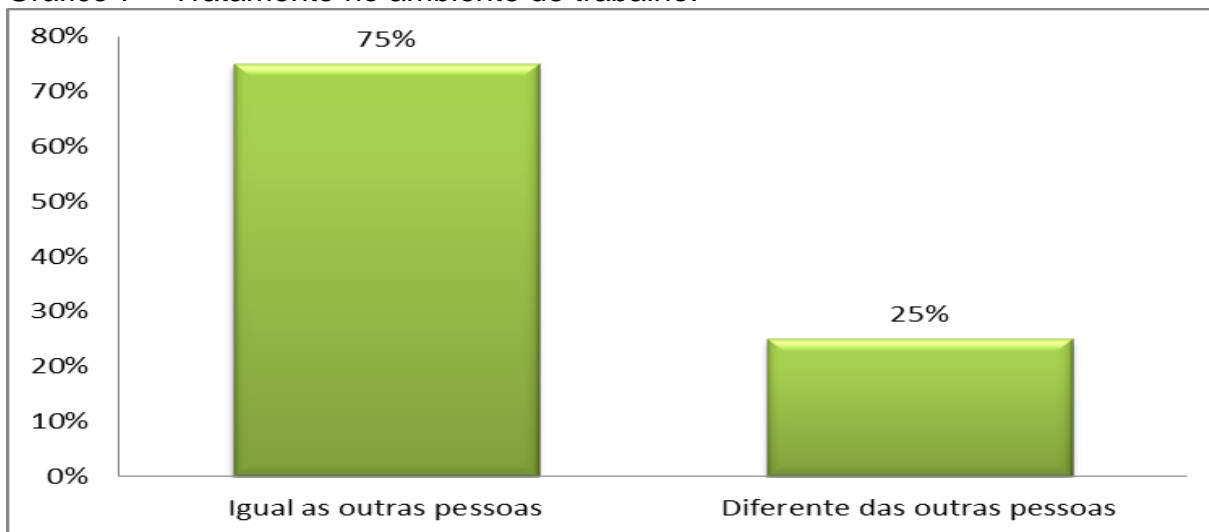
Fonte: Dados obtidos pela pesquisa (2015).

Observou-se que, a maioria dos respondentes estão pouco satisfeito 41% ou nada satisfeito 45% com o atual trabalho, mais permanecem na mesma empresa, por medo de não conseguir outro emprego, porque já tiveram dificuldade de estar inseridos no mercado de trabalho, alguns dos motivos constatado na pesquisa evidenciam a insatisfação dos profissionais deficientes, tais como: realizar serviços monótonos e não ver a possibilidades de crescer dentro da empresa.

“[...] Sou cadeirante e trabalho com vendas, tenho dificuldade quando vou conversar com um cliente que esta de pé, pois fico muito com o pescoço erguido, me cansando, então tenho que solicitar para sentar, muitos resistem dizem que tem pressa em ser atendido, só que como tem muitas vendas, os atendimentos rápidos passam a ser cansativos tambem [...] (Participante 6).

Observa-se no Gráfico 7 como os profissionais deficientes sentem que são tratados no ambiente de trabalho.

Gráfico 7 – Tratamento no ambiente de trabalho.



Fonte: Dados obtidos pela pesquisa (2015).

Constatou-se que a maioria dos respondentes 75% responderam positivamente a pergunta, expondo que são tratados de forma igual às outras pessoas, mas 25% dos profissionais deficientes físicos, dizem ser tratadas de modo diferente aos demais colegas de trabalho. Demonstrando que sociedade ainda tem sua visão limitada quando o assunto é deficiência.

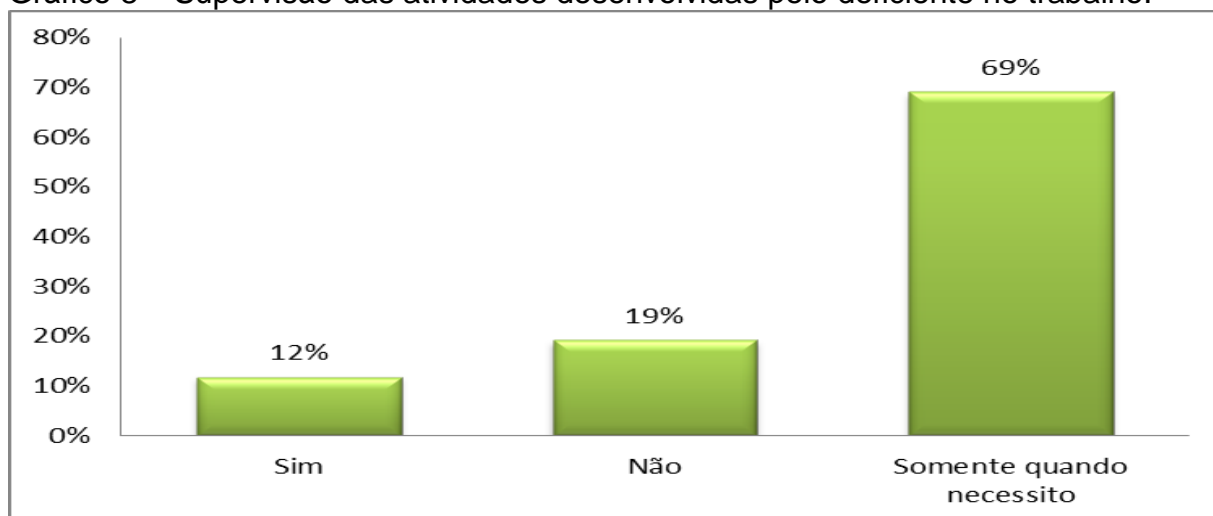
O Participante 7 expõe sua opinião sobre ser tratado de forma diferente no ambiente de trabalho:

“[...] Quando eu entrei na empresa, me sentia como um ser extraterrestre, pois as pessoas me olhavam e comentavam entre si, era notável que estavam falando de mim. Alguns colegas não sabiam como chegar até mim, outros achavam que eu era incapaz de realizar minhas atividades, pois tudo o que eu iniciava tinha que ter alguém oferecendo ajuda. Sentia-me incomodado com isso. Ainda enfrento essa diferença de tratamento quando entra um novo funcionário na empresa [...] (Participante 7).

Os dados obtidos pela pesquisa juntamente com o relato do Participante 6 corroboram com a ideia de Pastore (2001) quando menciona que as pessoas evitam ter o contato social e o relacionamento com profissionais deficientes, por ignorância, preconceito, negligência, superstição ou até mesmo por medo.

Foi identificado no Gráfico 8 que 19% dos respondentes não tem suas atividades supervisionadas de forma diferente aos demais colegas de trabalhos, em sua maioria 69% disseram que são supervisionados somente quando existe a necessidade.

Gráfico 8 – Supervisão das atividades desenvolvidas pelo deficiente no trabalho.



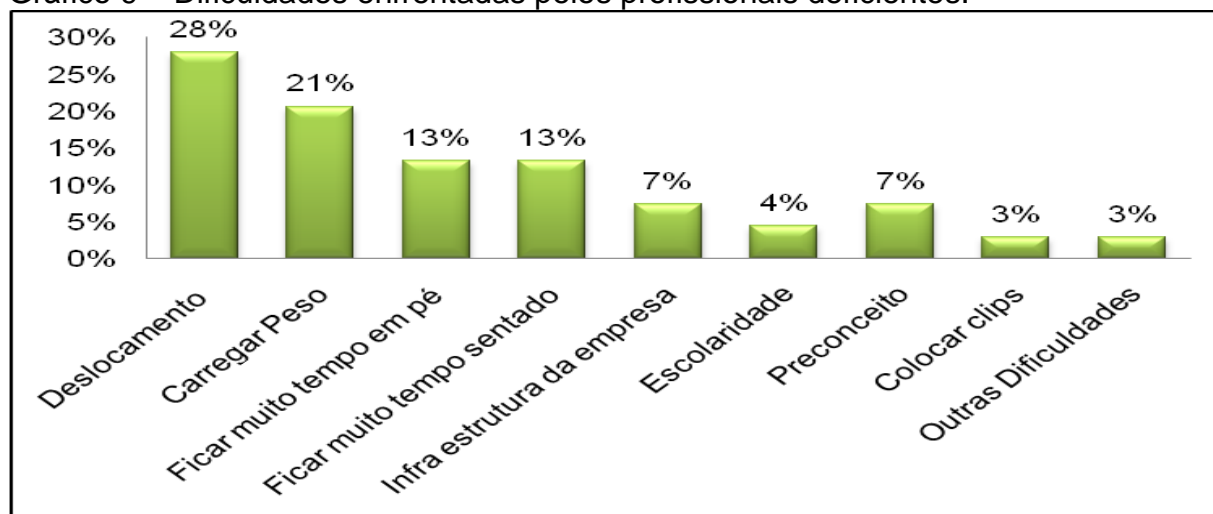
Fonte: Dados obtidos pela pesquisa (2015).

A ausência do supervisor no local de trabalho indica que as empresas estão confiando na capacidade dos empregados deficientes em exercer suas atividades sozinhos, ou então a empresa está demonstrando que tem se posicionado com uma visão diferente.

Não existe necessidade do supervisor acompanhar em tempo integral o funcionário deficiente em suas atividades profissionais, esta atitude demonstra que não há confiança em seu potencial. A supervisão é importante e necessária para todos os funcionários independente de seu estado, desde que seu ideal seja para o aperfeiçoamento do trabalho.

As dificuldades que as pessoas portadoras de deficiência física têm em relação ao trabalho estão destacados no Gráfico 9.

Gráfico 9 – Dificuldades enfrentadas pelos profissionais deficientes.



Fonte: Dados obtidos pela pesquisa (2015).

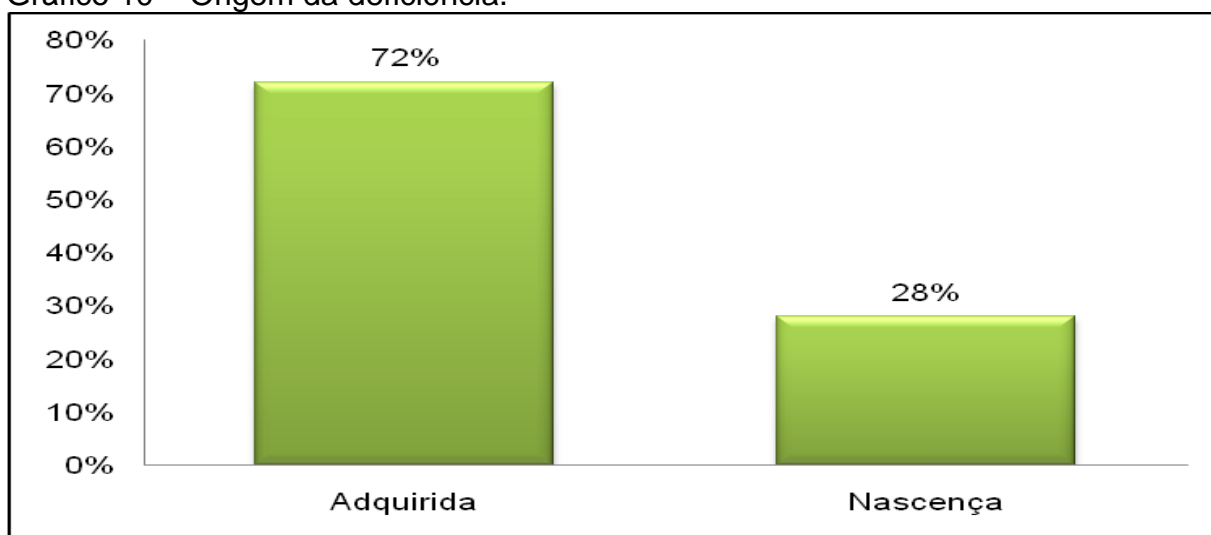
De acordo com as respostas entende-se que as pessoas com deficiência têm em sua maioria 28% dificuldade no deslocamento para ir e voltar ao trabalho, 7% enfrentam problemas quando a infraestrutura da empresa, 13% tem a dificuldade de ficar muito tempo em pé, essas respostas são relacionadas aos deficientes que tem os membros inferiores afetados.

Para pessoas com deficiência nos membros superiores as dificuldades são quanto às atividades exercidas no trabalho, como carregar peso 21% ou em utilizar material de escritório como a colocação de clips 3%.

Os demais respondentes enfrentam dificuldade como baixo nível de escolaridade 4%, 13% por ficar muito tempo sentado e os 7% dos respondentes que sofrem preconceito, estão na empresa a mais de oito anos, este fato passa a demonstrar que as empresas têm como foco a produtividade deixando de lado o bem estar dos colaboradores.

Os deficientes podem nascer com a deficiência ou adquirir com o passar do tempo, por acidente de trabalho ou de transito, doenças que deixaram sequelas, violência, entre outros motivos, o Gráfico 10 identifica a origem da deficiência.

Gráfico 10 – Origem da deficiência.

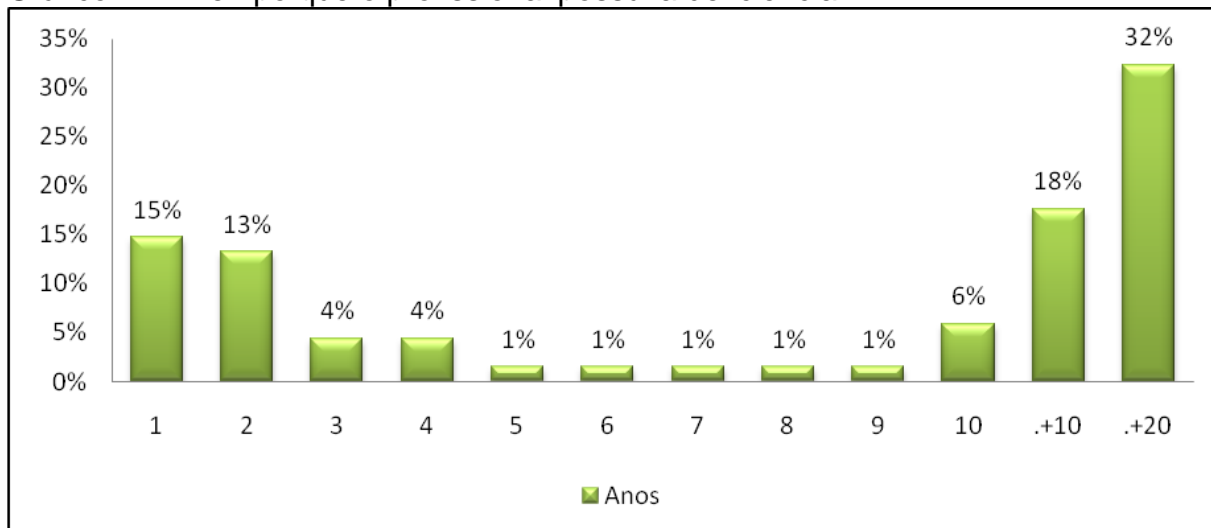


Fonte: Dados obtidos pela pesquisa (2015).

Verificou-se que 72% dos respondentes adquiriram a deficiência com o passar do tempo, ou seja, o deficiente por não ter experiência pessoal quanto à deficiência, fica obrigado a se readaptar profissionalmente e socialmente nos ambientes em que vive. O participante 6 explica que o acidente de moto fez com que

o do braço direito perdesse os movimentos, assim teve que aprender a escrever e assinar com a mão esquerda.

Gráfico 11 – Tempo que o profissional possui a deficiência.

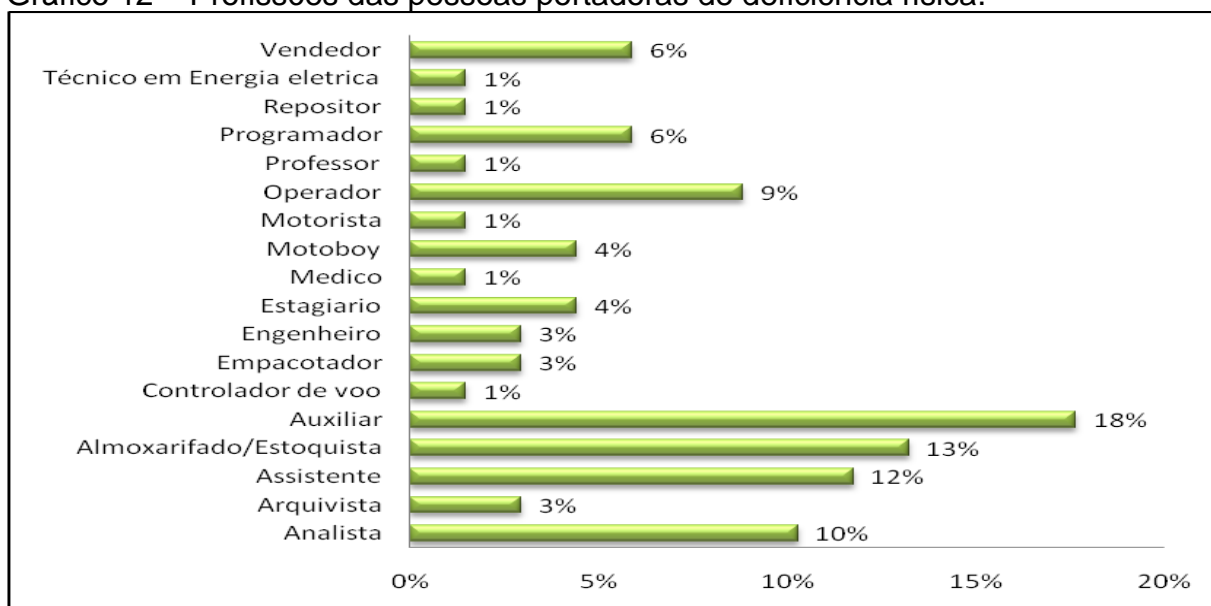


Fonte: Dados obtidos pela pesquisa (2015).

Com relação ao tempo em que o profissional possui a deficiência, observou-se um destaque aos que possuem a deficiência a mais de 10 anos, o que representa 50% dos respondentes. Estes dados vêm de encontro os dados do Gráfico 10, pois dos 50%, 28% nasceu com a deficiência e ou 22% adquiriu, esta afirmação é feita em comparação a idade dos respondentes, pois os mesmo tem idade superior a 14 anos.

O Gráfico 12 destaca as profissões que os respondentes atuam.

Gráfico 12 – Profissões das pessoas portadoras de deficiência física.



Fonte: Dados obtidos pela pesquisa (2015).

A pesquisa oportunizou verificar que a maioria das profissões estão voltada as áreas administrativas. Sendo profissões como 18% trabalham como auxiliar sendo de contabilidade, escritório ou financeiro, 13% como estoquista, 12% assistente, 10% analista, 6% vendedor e 3% arquivista, desenvolvendo atividades como, conferência de notas fiscais de entrada e saída, lançamento de cartão ponto, emissão de notas fiscais e boletos, pagamento de contas, organização de estoque, controle de estoque e produção, atendimento no balcão e no telefone. A Participante 1, mencionou anteriormente os preconceitos que enfrenta a mesma é coordenadora o curso técnico de enfermagem e leciona dois dias na semana.

Quadro 15 – Local do corpo que possui deficiência

MEMBRO SUPERIOR	DIREITO (M.S.D)		ESQUERDO (M.S.E)		MEMBRO INFERIOR	DIREITO (M.I.D)		ESQUERDO (M.I.E)	
	F	%	F	%		F	%	F	%
Mão	2	5,56%	2	4,76%	Pé	3	10,00%	8	21,62%
Mão + Antebraço	1	2,78%	1	2,38%	Até o Joelho	2	6,67%	2	5,41%
Mão + Antebraço + Braço	33	91,67%	39	92,86%	Perna	25	83,33%	27	72,97%
Total de Citações	36	100,00%	42	100,00%	Total de Citações	30	100,00%	37	100,00%
Total de Respondentes			68			100%			

Fonte: Dados obtidos pela pesquisa (2015).

Legenda

* M.S.D: Membro superior direito

* M.I.D: Membro inferior direito

* M.S.E: Membro superior esquerdo

* M.I.E: Membro inferior esquerdo

Vale destacar que o número de citações é superior ao número de respondentes devido os respondentes possuir mais de um membro afetado, como exemplo, um respondente tetraplégico tem os membros superiores direito e esquerdo e os inferiores direito e esquerdo, assim o respondente foi citado quatro vezes.

O Quadro 15 trás informações quanto o tipo de deficiência que os respondentes possuem. Ficou evidenciado que o maior número de deficiência são nos membros superiores.

Analisando as perguntas de caráter aberta e comparando com o Quadro 15, foi verificado que o deficiente evita pronunciar o nome da deficiência

corretamente, levando a compreender que o indivíduo evita dar explicações quanto ao significado da pronúncia do nome da deficiência com paraplégico, paraplético, tetraplégico e etc.

Pronunciar de forma inadequada, para simplificar a explicação do tipo de incapacidade é uma concepção errada, pois por desconhecimento da sociedade, ter deficiência nas pernas é assimilar a necessidade do uso de cadeiras de rodas ou de muletas, ou ter deficiência nos braços é assimilar a falta das mãos, o preconceito não é quebrado, com esta generalização, levando assim muitos currículos serem descartados, não chegando o indivíduo nem ser entrevistado.

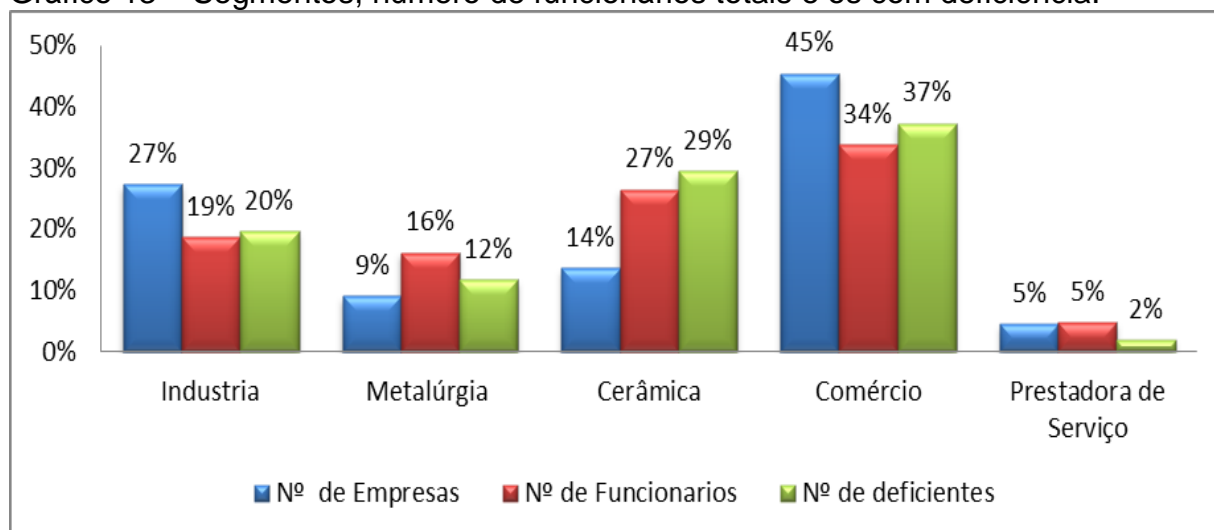
A seguir apresenta-se o perfil das empresas que contratam deficientes a concepção e intenções dos empresários quanto à admissão de deficientes físicos.

4.2 EMPRESAS QUE CONTRATAM DEFICIENTES FISICOS

Para melhor visualização, esse subcapítulo apresenta dados obtidos das empresas através da pesquisada efetuada por meio de questionário. Verificando quais os ideais que as mesmas possuem.

O Gráfico 13, faz uma comparação do número de empresas respondentes por setores, com o número total de funcionários que todas as empresas possuem e por fim a quantidade de funcionários deficientes que as empresas dos setores têm.

Gráfico 13 – Segmentos, número de funcionários totais e os com deficiência.



Fonte: Dados obtidos pela pesquisa (2015).

O primeiro ponto observado é que das 22 empresas respondentes a maioria, 9 (45%) têm suas atividades voltadas ao ramo do comércio e a minoria 1 (5%) tem suas atividades voltadas à prestação de serviços.

O setor cerâmico é o setor que mais possui deficientes físicos, este fato está relacionado com o número de empresas respondentes 3 (14%) que estão inseridas no setor, versus a quantidade de funcionários que cada empresa do setor cerâmico possui, sendo ao total 1620 funcionários. Verificando então que no setor cerâmico a cada 108 funcionários um é deficiente.

Observando ainda no Gráfico 13, é possível perceber que a maior quantidade de respondentes, são dos setores comércio (45%) e indústria (27%), porém fazendo a média do número total de empresas de cada um dos setores pelo número total de funcionários que as empresas do ramo possuem, verifica-se que se têm o menor número de funcionários por empresas comparado aos outros setores.

O setor de prestação de serviço é o setor que menos contrata deficientes físicos, pois a única empresa pesquisada tem 290 funcionários e em seu quadro de funcionários apenas um é deficiente.

Algumas empresas pesquisadas mencionam que tem em seus quadros de funcionários pessoas portadoras de deficiência, pois a deficiência foi adquirida na empresa por acidente de trabalho.

[...] Não Contratamos deficientes, a empresa busca manter os que já trabalhavam conosco e por acidentes de trabalho ficaram deficientes. Passando então por um processo de readaptação, e para não demitir já que o mesmo conhece os as atividades e procedimentos da empresa, não precisando assim ensinar um novo funcionário deficiente, de modo consiga exercer a função. Claro que quando o profissional volta do encosto, nem todos conseguem exercer a mesma função que possuía antes do acidente, mais buscamos colocar em outros setores da nossa empresa para melhor acomoda-los [...] (Empresa 1).

Outro motivo da contratação de deficientes é a fiscalização da lei de cotas, visto que não há cumprimento da lei por espontânea vontade das empresas, assim empresas respondentes já foram notificadas e até atuadas. Este fato pode ser elucidado com o relato da empresa 2.

[...] Contratamos pessoas com deficiência, pois é necessário para o cumprimento de cotas exigido por lei, pois minha empresa já foi notificada pela falta de contratação de deficientes, mesmo com as dificuldades que temos em encontrar profissional deficiente adequado, pois este grupo é menor do que de profissionais que não possuem deficiência o qual conseguimos selecionar melhor [...] (Empresa 2).

A Empresa 3 relata que contrata deficientes pois os mesmo tem mão de obra barata.

[...] O intuito de contratar pessoas portadoras de deficiência, é para baixar o custo fixo, visto que a mão de obra deles são as mais baratas do mercado no meu ponto de vista. Mesmo que eles não produzem tanto quanto os demais, ainda compensa em ter eles como empregados, Ainda tem uma vantagem que é a força de vontade e comprometimento que eles tem, pois os mesmos tem medo de serem demitidos e voltar a lutar pelo seu espaço no mercado de trabalho [...] (Empresa 3).

As empresas consideradas de grande porte justificam a ausência ou o baixo número de profissionais contratados que possuem deficiência pela na falta de qualificação. Já as pequenas considerada de médio e pequeno porte alegam que não tem condições de arcar com as despesas arquitetônicas, visto que existe uma força maior e legal que obriga a contratação.

Observa-se no Gráfico 14, as dificuldades que as empresas alegam ter em contratar deficientes físicos por diversos motivos, como: a falta de profissionais qualificados, pelo deficiente não ter condições de adaptar-se as empresas, o custo alto de adaptar a empresa para deficientes físicos uma vez que o governo exige a contratação, mais da incentivos.

Gráfico 14 – Dificuldades enfrentadas pelas empresas.



Fonte: Dados obtidos pela pesquisa (2015).

O relato da Empresa 4, menciona que a dificuldade encontrada na contratação de deficientes físicos com o custo alto na adaptação da empresa, buscando alternativas do preenchimento de cotas com outros tipos de deficiência.

[...] Temos dificuldades de contratar deficientes físicos, pois os mesmos possuem limitações que precisam ser adequadas ao ambiente de trabalho, já os deficientes auditivos são os mais contratamos adequados, pois a mão de obra é barata, pela falta de estudo, além de ser mais produtivos por não falar e ouvir, e por não possuir limitações que dificulta o rendimento no trabalho e não necessita de adequação da empresa [...] (Empresa 4).

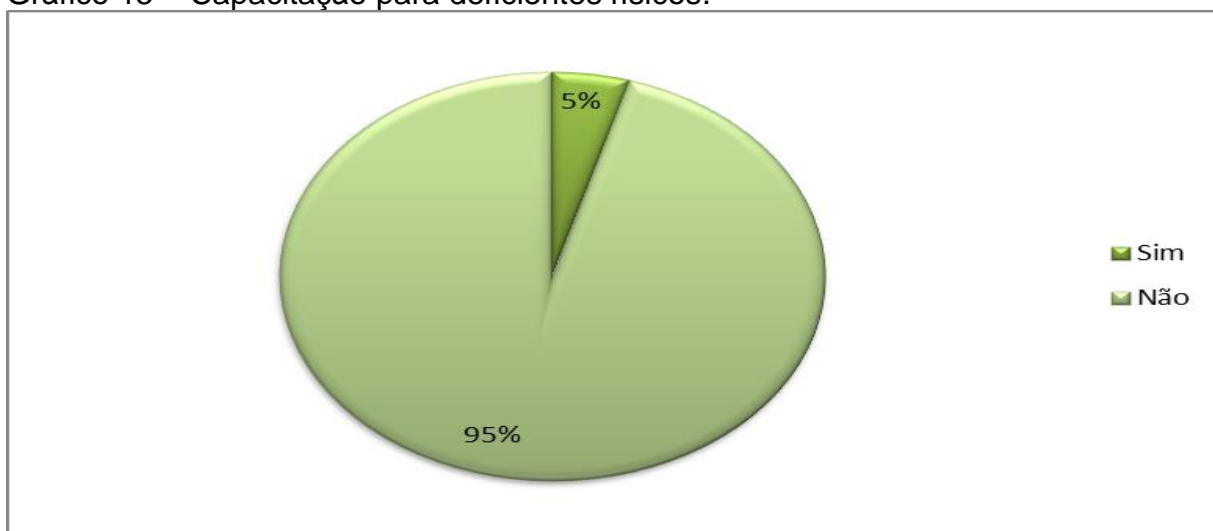
O relato da Empresa 4 corrobora com os estudos de Saia e Nunes (2010) o qual descreve que a integração age restringindo a oportunidade de trabalho para determinadas deficiências, ou seja, as empresas somente contratam pessoas com determinada deficiência, apenas para preencher as cotas, como exemplo a contratação de deficiente auditivo inserido em setores de ruído elevado.

Um aspecto interessante relatado pela empresa 5, que esta como os outros motivos, é a dificuldade interna, visto que os colegas de trabalhos superprotegem os deficientes físicos.

[...] Quando contratamos deficientes físicos temos a dificuldade de inseri-lo no ambiente de trabalho, pois os colegas de trabalho superprotegem, deixando os deficientes fazer as coisas mais simples, pensando que ele é incapaz de exercer suas funções. Sabemos que o deficiente tem baixa produção, mais não é motivo de protegê-lo nas atividades desempenhadas, pois o profissional é considerado capaz de fazer as atividades dentro das suas limitações [...] (Empresa 5).

O Gráfico 15 demonstra se maioria das empresas 95% não possuem capacitação para as pessoas com deficiência física, somente uma empresa possui, mesmo assim o serviço é terceirizado, pois é pouco utilizado visto que a rotatividade dos profissionais deficientes é pequena.

Gráfico 15 – Capacitação para deficientes físicos.



Fonte: Dados obtidos pela pesquisa (2015).

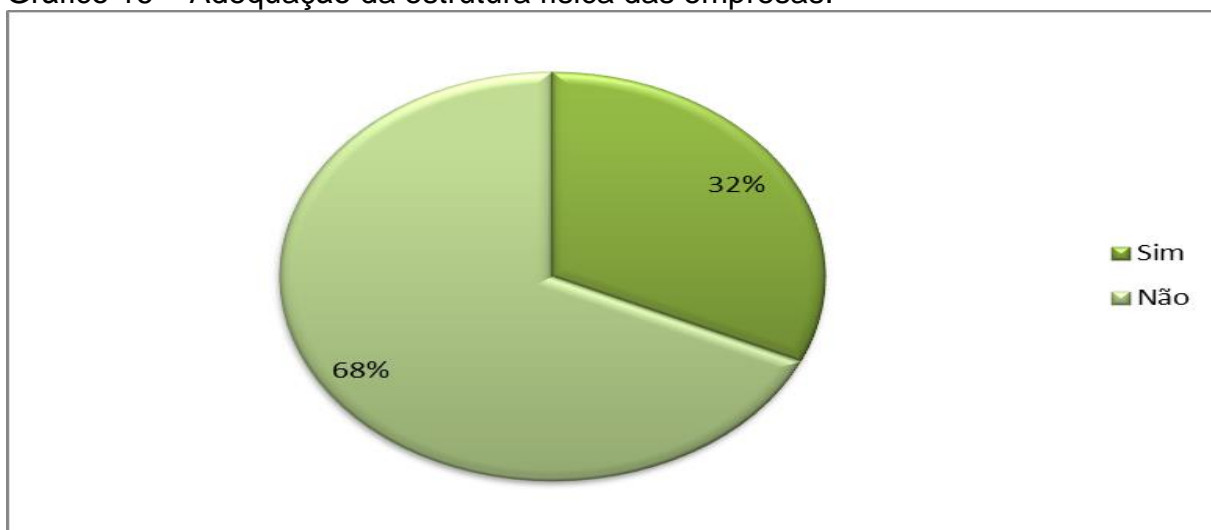
Os dados obtidos demonstram que as empresas não possuem serviços de capacitação profissional, nem terceirizados, pois o custo é alto e não tem esta

obrigação, pois o governo que deve se preocupar em capacitar para amenizar os dependentes da previdência.

O processo de reabilitação tem seu custo alto, porém manter profissionais afastados recebendo auxílio da previdência social, se torna mais oneroso para o Estado (OLIVEIRA; VALÉRIO, 2011).

Com relação à adequação da estrutura maioria das empresas respondentes 68% alegaram não ter feito nenhum tipo de em termos de acessibilidade para atender os profissionais com deficiência física

Gráfico 16 – Adequação da estrutura física das empresas.



Fonte: Dados obtidos pela pesquisa (2015).

Esses dados apontam que as estruturas físicas das empresas não são adequadas para receber funcionários deficientes físicos. Já as que possuem que representam 32% das empresas respondentes, são as que foram construídas ou reformadas recentemente adequando conforme as exigências.

As empresas respondentes que não tem estrutura adequada para deficientes físicos, também não tem intenção atualmente de ampliar adequar ou reformar a empresa para contratar ou melhorar a qualidade do ambiente de trabalho dos deficientes físicos, este fato demonstra que existe discriminação na contratação dos deficientes, pois as empresas selecionam o tipo de deficiência que o individuo tem, para verificar qual possui o melhor rendimento profissional, para que este faça parte do quadro de funcionário para cumprir da lei.

Todas as empresas respondentes pretendem manter a mesma equipe de funcionários deficientes, o relato da Empresa 5 trás a compreensão do motivo que as empresas têm em manter a mesma equipe.

[...] Pretendemos manter a mesma equipe, por mais que sabemos que eles não saem da empresa por medo de ser aceito no mercado lá fora, buscamos incentiva-los de alguma forma, já que é mais rentável do que capacitar outro deficiente, pois leva muito tempo, mais um contratado deficiente se adequar a empresa, porque têm ensinar as atividades que irá desempenhar de forma que ele consiga [...] (Empresa 5).

Por fim, um fator interessante que vale ser destacado, é que apesar das empresas não possuir adequação na estrutura física da empresa, e não tem previsão de mudanças para adequar tornando-a acessível, mas elas acreditam que há espaço para mudança dentro da empresa para melhor qualidade de trabalho,

[...] Não é somente a adequação da estrutura que conta como fator primordial para acomodar o empregado deficiente aqui na empresa, já que eles se adequam as estruturas, o que não se podemos deixar de fazer é trata-los igual os demais profissionais, incentivando e punindo quando necessário, não devemos vê-los como coitadinhos [...] (Empresa 5).

O ultima analise será comparar as opiniões dos profissionais com deficiências e das empresas respondentes, verificando as igualdades e contradições de pensamentos.

4.3 COMPARATIVO DA OPNIÃO DOS PROFISSIONAIS COM DEFICIÊNCIA FÍSICA E DAS EMPRESAS

Foi evidenciado que os profissionais têm qualificação quanto ao ensino, pois, o Gráfico 3 demonstra que 50% das mulheres tem seu ensino superior incompleto e 36% dos homens tem seu ensino superior já concluído.

O que apresenta concepções antagônicas das respostas dadas pelas empresas, que alegam não contratarem funcionários deficientes porque os mesmo não têm qualificação profissional. Este confronto da pesquisa demonstra que os empresários usam este pretexto para não contratarem profissionais deficientes.

A fala da participante 1 demonstra a dificuldade que tem em se inserir no mercado de trabalho, não pela falta de escolaridade e sim pelo preconceito quanto ao gênero, já o participante 2 demonstra que a dificuldade de se inserir no mercado de trabalho devido a falta de escolaridade. Os dois relatos evidenciam que as

empresas estão excluindo os deficientes por preconceito, seja pelo gênero, pelo nível de escolaridade ou pelo tipo de limitação.

A empresa 3 menciona que a mão de obra do deficiente físico é barata, o que justifica os dados da pesquisa demonstrado no Gráfico 3 onde os salários são baixos, considerando o grau de escolaridade que o deficiente possui, pois os mesmos se sujeitam a qualquer tipo de serviço, já que as empresas não proporcionam todos os tipos de cargos, pelo medo do deficiente ter baixa produtividade devido a limitação que a deficiência impõe.

Observa-se no gráfico 10 que a maioria dos deficientes físicos adquiriram a deficiência quando estavam empregados, e o que corrobora com a fala da Empresa 1, que não contratam deficiente e sim mantêm aqueles que adquiriram a deficiência no trabalho,

O relato da empresa 1, também corrobora o fato dos 11 respondentes demonstrado no quadro 14, mudarem de cargo por necessidade da empresa. Uma vez que a deficiência adquirida limitou as atividades exercidas na empresa.

Um aspecto interessante a ser destacado, é que a maior dificuldade do deficiente não é a estrutura que a empresa oferece, conforme respostas dadas pelos empresários exposto no Gráfico 14, e sim o deslocamento e as condições de trabalho que empresas fornecem, como: ter que carregar peso ou ter que ficar em pé ou sentado, conforme demonstrado no Gráfico 9. A infraestrutura é uma dificuldade enfrentada tanto pelo deficiente pela inadequação, quando para os empresários pelo custo alto, mais a mesma não é considerada a maior dificuldade enfrenta pelos profissionais.

O Quadro 12 demonstra que dos 68 respondentes, 8 profissionais passaram por programas de habilitação ou reabilitação profissional, fortalece os dados obtidos conforme o Gráfico 15 no qual é observado que maioria das empresas não possuem os programas capacitação, visto que as empresas alegam que a capacitação deve ser feita pelo Governo, já que o mesmo é o mais interessado em incluir deficientes no mercado de trabalho para diminuir o número de dependentes da previdência social.

5 CONCLUSÃO

As dificuldades que as pessoas portadoras de deficiência enfrentam para se inserir no mercado de trabalho, não é um problema recente, visto que muitos estudos até mesmo da década de 1970, já relatam as dificuldades e preconceitos encarados.

Com o passar do tempo, as leis e decretos foram se ampliando não limitando somente a Constituição Federal, assegurando assim os direitos e deveres deste grupo social, porém a lei ainda é ineficaz. Uma vez que os estudos demonstram o baixo índice de profissionais inseridos.

O mercado de trabalho é de forma competitiva e segregativa, deste modo os profissionais deficientes, tende a buscar seu espaço no trabalho e no meio social seja ele de modo integrado ou incluído. É um erro dizer que empresas que contratam deficientes é uma empresa inclusiva, pois conforme constatado nos estudos, nem toda empresa que contrata inclui. .

Diante dos desafios que os deficientes têm que enfrentar no mercado de trabalho, o presente estudo buscou identificar como os profissionais estão se sentido, e como as empresas estão se preparando para receber este grupo em seu quadro de funcionários, foi determinado que a pesquisa fosse de um limite geográfico municipal, considerando a cidade de Criciúma – SC. Nesse contexto o presente estudo teve como objetivo geral identificar como ocorre a inclusão das pessoas portadoras de deficiência física nas empresas da cidade de Criciúma – SC.

Analisando o primeiro objetivo específico do estudo, que foi identificar em quais setores há maior e menor inclusão de portadores de deficiências física, verificou-se que o setor que a maior inclusão de pessoas portadoras de deficiência física é o setor comércio e o setor tem menor inclusão é o setor de prestação de serviços.

Com relação ao segundo objetivo específico, identificar quais são as atividades desenvolvidas pelos portadores de deficiência física nas empresas de Criciúma, foi possível identificar que a maioria dos profissionais respondentes tem suas atividades relacionadas às áreas administrativas bem como auxiliares, assistentes estoquistas, vendedores e arquivistas.

O terceiro objetivo específico foi verificar o grau de satisfação do profissional no trabalho. Foi observado que maioria dos respondentes não estão

satisfeito ou estão pouco satisfeito com o atual trabalho, em razão de que os mesmos estão a muito tempo na empresa exercendo a mesma atividade, e não vêem possibilidades de crescer na empresa.

O quarto objetivo específico, foi conhecer os maiores obstáculos relacionados à inclusão social, na fundamentação teórica, foi verificado que o preconceito e desinformação são os maiores obstáculos, pois se os mesmos não forem quebrados, os deficientes não conseguirão ser incluídos no meio social, sendo vistos como incapacitados.

E por fim, o quinto e último objetivo específico, foi conhecer o perfil do profissional deficiente. O qual foi identificado que existe uma pequena parcela de mulheres no mercado de trabalho, predominando o perfil masculino. Na maioria, os respondentes têm o perfil jovem dentre o perfil jovem destaca-se as mulheres respondentes que tem idade entre 17 a 19 anos e os homens que tem idade entre 20 a 25 anos. Já o nível de escolaridade é de nível superior seja completo ou incompleto.

Considerando o nível de escolaridade, o salário é visto como baixo, pois em sua maioria são salários entre R\$ 501 reais a 1.500,00 reais com a carga horária entre de oito horas, exceto os que estão como menor aprendiz ou estagiários, e por fim os profissionais estão se inserindo no mercado, estando a menos de dois anos na empresa, ou estão tempo na empresa, ou seja a mais de oito anos.

A maior deficiência registrada foi nos membros superiores, assim a empresa não necessita de grandes adaptações da estrutura, é necessário apenas algumas modificações, como os cargos.

Como proposta, sugere-se que as empresas e os profissionais deficientes, busquem com o Governo, incentivos para as contratações de deficientes, a fim de amenizar os impactos financeiros e produtivos gerados, como: o baixo rendimento do profissional e as despesas que se tem para adequação da infra estrutura, deste modo os empresários terão vantagens e não contratarão somente pela cobrança do cumprimento da Lei.

A pesquisa limitou-se exclusivamente à Cidade de Criciúma – SC, podendo ser expandido a pesquisa em outras cidades Brasileiras. A partir deste tema, recomenda-se como proposta para estudos futuros, uma pesquisa que não se limita somente na deficiência física, mais que possa abranger outras categorias, bem como a deficiência como mental, visual, auditiva e múltipla.

Conclui-se que o tema é de bastante relevância para as empresas que tem ou que pretendem ter em seu quadro de funcionário, pessoas portadoras de deficiência, pois os empresários irão ter acesso às informações coletadas e analisadas no presente estudo, assim conseguirão verificar que os preconceitos gerado sobre à incapacidade que o profissional deficiente tem em exercer suas funções, são irrelevantes, pois os mesmo são tão produtivos quanto os demais profissionais, desde que esteja dentro de suas limitações.

REFERÊNCIAS

- ALCIATI, A. C. **Alunos deficientes em escolas regulares: inclusão ou exclusão?** 2011. 48 f. Monografia (Especialização em Desenvolvimento Humano, Educação e Inclusão Escolar) — Universidade de Brasília, Universidade Aberta do Brasil, Brasília, 2011.
- ALVES, L. C.; LEITE, I. da C.; MACHADO, C. J. Conceituando e mensurando a incapacidade funcional da população idosa: uma revisão de literatura. **Ciência Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 13, n. 4, p. 1199-207, 2008. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/csc/v13n4/16.pdf>>. Acesso em: 28 nov. 2014.
- AMARAL, L. A. Mercado de trabalho e deficiência. **Revista Brasileira de Educação Especial**, São Paulo, v. 1, n. 2, p. 27-134, 1994. Disponível em: http://www.abpee.net/homepageabpee04_06/artigos_em_pdf/revista2numero1pdf/r2_comentario01.pdf>. Acesso em: 13 out. 2013.
- AMIRALIAN, M. L. T. *et al.* Conceituando deficiência. **Revista de Saúde Pública**, São Paulo, v. 34, n. 1, p. 97-103, fev. 2000. Disponível em: <<http://www.scielosp.org/pdf/rsp/v34n1/1388.pdf>>. Acesso em: 30 nov. 2014.
- ANACHE, A. A. O deficiente e o mercado de trabalho: concessão ou conquista. **Revista Brasileira de Educação Especial**, Mato Grosso do Sul, v. 2, n. 4, p. 119-126, 1996. Disponível em: <http://www.abpee.net/homepageabpee04_06/artigos_em_pdf/revista4numero1pdf/r4_art10.pdf>. Acesso em: 15 out. 2014.
- ARANHA, M. S. F. Integração social do deficiente: análise conceitual e metodológica. **Temas em psicologia**, Ribeirão Preto, v. 3, n. 2, p. 63-70, ago. 1995. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1413-389X1995000200008&script=sci_arttext&tlng=en>. Acesso em: 28 nov. 2014.
- BARBETTA, P. A. **Estatística aplicada às ciências sociais**. 4. ed. rev. e amp. Florianópolis: UFSC, 2001.
- BECHTOLD, P. B.; WEISS, S. L. I. A inclusão das pessoas com necessidades educacionais especiais no mercado de trabalho. **Associação Educacional Leonardo da Vinci**. 2006. Disponível em: <<http://www.fema.com.br/~direito/debora/antigos/sociologia2008/discrimina%E7%E3o/texto02.pdf>>. Acesso em: 30 out. 2014.
- BENJAMIN, A. H. de V. A tutela das pessoas portadoras de deficiência pelo Ministério Público. **Advocacia Pública & Sociedade**, Brasília, v. 1, n. 1, p. 13-38, 1997. Disponível em: <<http://bdjur.stj.jus.br/dspace/handle/2011/32085>>. Acesso em 01 nov. 2014.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil 1988**. 40 ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

_____. **Decreto nº 129, de 22 de maio de 1991** Promulga a Convenção nº 159, da Organização Internacional do Trabalho - OIT, sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D0129.htm>. Acesso em: 20 fev. 2015.

_____. **Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999**. 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. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm>. Acesso em: 20 fev. 2015.

_____. **Decreto nº 5.296, de 2 de dezembro de 2004**. Regulamenta as Leis nºs 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que 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/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm>. Acesso em: 20 fev. 2015.

_____. **Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009**. Promulga a convenção internacional sobre os direitos das pessoas com deficiência e seu protocolo facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm>. Acesso em: 20 fev. 2015.

_____. Ministério do Trabalho e do emprego. MTE. **Regras para contratação de pessoas com deficiência são atualizadas**. 2012. Última modificação: 29/07/2014 08h57. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/governo/2012/08/regras-para-contratacao-de-pessoas-com-deficiencia-sao-atualizadas>>. Acesso em: 18 nov. 2014.

_____. Ministério do Trabalho e do emprego, Secretaria de Inspeção do Trabalho, MTE-SIT. **A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. 2007. 100 p. 2 ed Brasília Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812CCDAEDE012CD0A2B79F70B3/inclusao_pessoas_defi12_07.pdf>. Acesso em: 23 mar. 2015.

_____. **Lei nº 7.853 de 24 de outubro de 1989**. Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - Corde, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7853.htm>. Acesso em: 20 fev. 2015.

_____. **Lei nº 8.213 de 24 de junho 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: 20 fev. 2015.

_____. **Lei nº 8.742 de 07 de dezembro de 1993.** Dispõe sobre a organização da Assistência Social e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8742.htm>. Acesso em: 20 fev. 2015.

_____. **Lei nº 12.435 de 06 de julho de 2011.** Altera a Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993, que dispõe sobre a organização da Assistência Social. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Atos2011-2014/2011/Lei/L12435.htm>. Acesso em: 20 fev. 2015.

BRUSCHINI, M. C. A. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 37, n. 132, p. 537-572, 2007. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/cp/v37n132/a0337132.pdf>>. Acesso em: 13 out. 2014.

CANZIANI, M de L. *et al.* **Avaliação da pessoa portadora de deficiência face ao mercado de trabalho competitivo.** Curitiba: Educa, 1986.

CARMO, A. A. **Deficiência física: a sociedade Brasileira cria “recupera” e discrimina.** Brasília: Secretaria de desportos, 1994.

CARREIRA, D. **A integração de pessoas com deficiência: contribuições para uma reflexão sobre o tema.** São Paulo: SENAC, 1997.

CARVALHO, R. E. **Removendo barreiras para aprendizagem: educação inclusiva.** Porto Alegre: Mediação, 2000.

CESARINO JÚNIOR, A. **Direito Social Brasileiro.** São Paulo: Saraiva, 1970.

COUTINHO, M. C.; GOMES, J. Sentidos do trabalho: reflexões a partir de uma oficina vivencial desenvolvida com jovens. **Pesquisas e Práticas Psicossociais**, São João, v. 1, n. 1, p. 1-11, 2006. Disponível em: <http://www.ufsj.edu.br/portal2-repositorio/File/revistalapip/Sentidos_do_Trabalho_-_Reflexoes_a_partir...MC_Coutinho.pdf> Acesso em: 30 out. 2014.

CRESTANI, R. M. da S. **Deficiência Física: Fundamentos e Metodologias.** Blumenau: Grupo Uniasselvi, 2010.

DIEZ, C. L. F.; HORN, G. B. **Orientações para elaboração de projetos e monografias.** Petrópolis: Vozes, 2004.

DOVAL, J. L. M. **Inclusão de pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho: desafios e tendências.** 2006. 199f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Programa de Pós Graduação em Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2006.

ETHOS, Instituto. **O que as Empresas podem fazer pela Inclusão das Pessoas com Deficiência.** 2002. Disponível em: <<http://www3.ethos.org.br/wp-content/uploads/2012/12/25.pdf>>. Acesso em: 30 out. 2014.

FEIJÓ, A. R. A. **Direitos humanos e proteção jurídica da pessoa portadora de deficiência: normas constitucionais de acesso e efetivação da cidadania à luz**

da Constituição Federal de 1988. Presidência da República, Secretaria Especial dos Direitos Humanos, 2003. Disponível em: <<http://egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/32588-39795-1-PB.pdf>>. Acesso em: 15 nov. 2014.

FREITAS, M. N. de C.; MARQUES, A. L. Formas de ver as pessoas com deficiência. **Revista de Administração Mackenzie**, São Paulo, v. 11, N. 3, p. 100-129, 2010. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ram/v11n3/a07v11n3.pdf>>. Acesso em: 13 out. 2014

FURQUIM, M. C. de A. **A Cooperativa como alternativa de trabalho.** São Paulo: LTR, 2001.

GAIO, R. **Para além do corpo deficiente:** histórias de vida. Jundiaí: Fontoura, 2006.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 3. Ed São Paulo: Atlas, 1996.

GODOY, A. S. Pesquisa qualitativa: Tipos fundamentais. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 35, n. 3, p. 20-29, maio/jun. 1995. Disponível em: <http://www.producao.ufrgs.br/arquivos/disciplinas/392_pesquisa_qualitativa_godoy2.pdf> Acesso em: 18 Nov. 2014.

GONÇALVES, M. A. **Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho:** fatores de Sucesso. São Paulo: Áurea Editora , 2006.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Censo demográfico 2010:** características gerais da população, religião e pessoas com deficiência 2010. Rio de Janeiro: IBGE, 2010. 215 p. Disponível em: <http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/94/cd_2010_religiao_deficiencia.pdf>. Acesso em: 24 nov. 2014.

_____. **Censo demográfico 2010:** informações completas das cidades. Santa Catarina: IBGE, 2010. Disponível em: <http://www.cidades.ibge.gov.br/xtras/perfil.php?lang=&codmun=420460&search=|in_fogr%E1ficos:-informa%E7%F5es-completas>. Acesso em: 24 fev. 2015.

HERKENHOFF FILHO, H. E. O preenchimento de vagas destinadas às pessoas portadoras de deficiência nas empresas privadas (art. 93 da Lei nº 8.213/91) **Jus Navigandi**, Teresina, v. 8, n. 218, p. 95-107, fev. 2004. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/4807/o-preenchimento-de-vagas-destinadas-as-pessoas-portadoras-de-deficiencia-nas-empresas-privadas-art-93-da-lei-n-8-213-91>>. Acesso em: 13 mar. 2015.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. de A. **Fundamentos de metodologia científica.** 4 ed. rev. e ampl. São Paulo: Atlas, 2001.

LAMB, N. V. W.; KAUER, V. C. A regulamentação do teletrabalho como forma de promover a inclusão social de pessoas portadoras de necessidades especiais no mercado de trabalho. In: XI SEMINÁRIO INTERNACIONAL DE DEMANDAS SOCIAIS E POLÍTICAS NA SOCIEDADE CONTEMPORANÊA, 11., 2014, Santa

Rosa do Sul. **Anais eletrônicos...** Santa Rosa do Sul: Universidade de Santa Rosa do Sul, 2013. Disponível em: <<http://online.unisc.br/acadnet/anais/index.php/sidspp/article/view/11781>>. Acesso em: 24 out. 2015.

LANCILLOTTI, S. S. P. **Deficiência e trabalho:** redimensionando o singular no contexto universal. Campinas: Autores Associados, 2003.

MAENO, M.; VILELA, R. de G. Reabilitação profissional no Brasil: elementos para a construção de uma política pública. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 35, n. 121, p. 87-99, 2010. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rbso/v35n121/10.pdf>>. Acesso em: 13 out. 2014.

MANTOAN, M. T. E. **A Integração de pessoas com deficiência:** contribuições para uma reflexão sobre o tema. São Paulo: SENAC, 1997.

MANZINI, E. J.; DO TANAKA, E. O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência. **Revista Brasileira de Educação Especial**, São Paulo, v. 11, n. 2, p. 273-294, 2005. Disponível em: <http://www.apaenet.org.br/images/apostilas/oque_empregadores_pensam_.pdf>. Acesso em: 13 abr. 2015.

MELO, S. V. dos S. **Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho:** análise das políticas públicas em Teresina. 2008. 114f. Dissertação (Mestrado Profissional) - Programa de Pós Graduação em Economia - CAEN, Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2008.

OLIVEIRA, L. J. de; VALÉRIO, A. C. Das principais formas de se efetivar a integração dos portadores de necessidades especiais no mercado de trabalho. **Revista da Faculdade de Direito da UERJ**, Rio de Janeiro, v. 1, n. 19, p. 1-24, jun/dez. 2011. Disponível em: <<http://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/rfduerj/article/view/1767>>. Acesso em: 26 out. 2014.

OLIVEIRA, M. H. A. Núcleos cooperativos: uma perspectiva profissional para o portador de deficiência. **Em aberto**, Brasília, v. 13, n. 60, p. 106-108, out/dez. 1993. Disponível em: <<http://rbep.inep.gov.br/index.php/emaberto/article/viewFile/892/799>>. Acesso em: 15 mar. 2015.

PASTORE, J. **O Trabalho dos Portadores de Deficiência.** 2000. XI Encontro Nacional de Entidades de Deficientes Físicos, ONEDEF, Recife. Disponível em: <http://www.josepastore.com.br/artigos/em/em_091.htm>. Acesso em: 18 set. 2014.

PASTORE, J. **Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência.** São Paulo: LTR, 2001.

PETTER, L. J. **Princípios Constitucionais da Ordem Econômica:** O significado e o alcance do art. 170 da Constituição Federal. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2005.

POLETTI, L. *et al.* **A Articulação das Políticas de Assistência Social e Educação na Garantia do Acesso e Permanência de Crianças e Adolescentes com Deficiência nas Escolas do Município de Palhoça (SC)**. 2014. 78f. Dissertação (Graduação), Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2014.

REIS, M. A. S. dos *et al.* A organização do processo de trabalho em uma unidade de saúde da família: desafios para a mudança das práticas. **Interface-Comunicação, Saúde, Educação**, Botucatu, v. 11, n. 23, p. 655-666, 2007. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1414-32832007000300022&script=sci_abstract&lng=eses>. Acesso em: 04 set. 2014.

RIBAS, J. B. C. **O que são Pessoas Deficientes**. São Paulo: Brasiliense, 1985.

ROBERTES, R. **Deficiência de quem?**. São Paulo: Discorpo, 1996.

ROESCH, S. M. A.; BECKER, G. V.; MELLO, M. I. de. **Projetos de estágio e de pesquisa em administração**: guia para estágios, trabalhos de conclusão, dissertações e estudos de caso. 3 ed. São Paulo: Atlas, 2005.

SAIA, A. L.; NUNES, S. da S. Educação de alunos surdos na rede estadual de ensino em Itajubá: Um estudo de caso. In: CONGRESSO INTERNACIONAL INTERDISCIPLINAR EM SOCIAIS E HUMANIDADES, 2., 2013, Belo Horizonte. **Anais...** Belo Horizonte: Instituto de estudos do desenvolvimento sustentável, 2013. Disponível em: < <http://www.2coninter.com.br/artigos/pdf/426.pdf>>. Acesso em: 04 set. 2014.

SAMPIERI, R. H.; COLLADO, C. F.; LUCIO, P. B. **Metodologia de pesquisa**. 3. ed. São Paulo: McGraw-Hill, 2006.

SANTOS, A. R. dos. **Metodologia científica**: a construção do conhecimento. 6. ed. rev. Rio de Janeiro: DP&A, 2004.

SANTOS, J. C. dos *et al.* Estudo prospectivo de tecnologias assistivas educacionais para pessoas com deficiência visual. **Cadernos de Prospecção**, Campina Grande, v. 8, n. 1, p. 37-47, 2015. Disponível em: (<http://www.portalseer.ufba.br/index.php/nit/article/view/11505/pdf_77>. Acesso em: 04 abr. 2015.

SASSAKI, R. K. **Inclusão**: construindo uma sociedade para todos. 5. ed. Rio de Janeiro: Wva, 2003.

SATC. Sociedade de Assistência aos Trabalhadores de Carvão. **Pesquisa define perfil do deficiente em Criciúma**. 2010. Disponível em: <http://www.portalsatc.com/site/interna.php?i_conteudo=4725&titulo%20=Pesquisa%20define%20perfil%20do%20deficiente%20em%20Crici%C3%BAma>. Acesso em: 24 nov. 2014.

SILVA, O. M. da. **A Epopéia Ignorada**. São Paulo: CEDAS, 1986.

TEIXEIRA, L. **Deficiência física: desenvolvimento motor e aprendizagem de habilidades motoras**. 2010. Disponível em: <<http://www.luzimarteixeira.com.br/wp-content/uploads/2010/05/desenvolvimento-e-aprendizagem-na-deficiencia-fisica.pdf>>. Acesso em: 24 nov. 2010.

TOLEDO, A. P. L.; ASSIS, S. M. B. Trabalho e deficiência: significado da inclusão no mercado formal para um grupo de jovens com síndrome de down. **Cadernos de Pós-Graduação em Distúrbios do Desenvolvimento**, v. 7, n. 1, p. 83-96, 2007. Disponível em: <http://www.mackenzie.br/fileadmin/Graduacao/CCBS/Posgraduacao/TRABALHO_E_DEFICIENCIA.pdf>. Acesso em: 30 mar. 2015.

VASCONCELOS, L. R.; PAGLIUCA, L. M. F. Mapeamento da acessibilidade do portador de limitação física a serviços básicos de saúde. **Escola Anna Nery**, v. 10, n. 3, p. 494-500, Ceará 2006. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ean/v10n3/v10n3a19.pdf>>. Acesso em: 04 abr. 2015.

VERGARA, S. C. **Métodos de pesquisa em administração**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

_____. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

VIANNA, I. O. de A. **Metodologia do trabalho científico: um enfoque didático da produção científica**. São Paulo: Epu, 2001.

WALLERIUS, K.; BISSANI, N. A inclusão dos portadores de necessidades especiais no mercado de trabalho. **Tecnológica**, Chapecó, v. 2, n. 1, p. 1-20, 2015. Disponível em: < <http://www.uceff.edu.br/revista/index.php/revista/article/view/18/17>>. Acesso em: 04 abr. 2015

WERNECK, C. **Manual sobre desenvolvimento inclusivo para mídia e profissionais de comunicação**. São Paulo: WVA, 2004.

APÊNDICES



APÊNDICE A – Questionário aplicado aos Profissionais com
Deficiência Física

Universidade do Extremo Sul Catarinense – UNESC
Curso Administração com habilitação ao Comércio Exterior

QUESTIONÁRIO REFERENTE À MONOGRAFIA
FRANCIELE ALBANO DALZOTO

Este questionário trata-se de uma pesquisa para analisar a inclusão de pessoas deficientes física no mercado de trabalho.

Prezado colaborador (a), este questionário tem caráter ANONIMATO (o seu nome, não será identificado na pesquisa). Sendo assim, solicitamos que você seja sincero em suas respostas, desde já sua colaboração é muito importante para a eficácia dos resultados desta pesquisa.

1) Perfil do entrevistado

1. Qual seu gênero?

() Feminino

() Masculino

2. Qual o seu nível de escolaridade?

Ensino Fundamental:

() Incompleto

() Completo

Ensino Médio:

() Incompleto

() Completo

Ensino Superior:

() Incompleto

() Completo

Pós-Graduação:

() Incompleto

() Completo

3. Sua deficiência foi?

() Adquirida

() Nascimento

4. Qual sua Idade?

- Entre 14 e 16 anos
- Entre 17 e 19 anos
- Entre 20 e 22 anos
- Entre 23 e 25 anos
- Entre 26 e 30 anos
- Entre 31 e 35 anos
- Entre 36 e 40 anos
- Entre 41 e 45 anos
- Entre 46 e 50 anos
- Entre 51 e 55 anos
- Mais de 56 anos

5. Qual sua renda mensal?

- Até R\$ 500,00 reais
- Entre R\$ 501,00 e R\$ 1.000,00 reais
- Entre R\$ 1.001,00 e R\$ 1.500,00 reais
- Entre R\$ 1.501,00 e R\$ 2.000,00 reais
- Entre R\$ 2.001,00 e R\$ 3.000,00 reais
- Mais que R\$ 3.001,00 reais

6. Quantas horas por dia trabalha?

- 04 Horas
- 06 Horas
- 08 Horas

7. Há quanto tempo está na empresa?

- 01 Ano
- 02 Anos
- 03 Anos
- 04 Anos
- 05 Anos
- 06 Anos

- 07 Anos 08 Anos 09 Anos
 10 Anos Mais de 10 Anos

8. Já exerceu outro cargo na empresa?

- Sim Não

9. Em que setores você já trabalhou anteriormente na atual empresa?

R: _____

10. Caso você já trabalhou em outros setores anteriormente, qual o motivo de não pertencer no mesmo setor?

R: _____

11. Para exercer outro cargo dentro da empresa foi feito algum programa de habilitação ou reabilitação?

- Sim Não

12. Você está satisfeito com o atual emprego?

- Sim Não Mais ou menos

Se não ou mais ou menos porque se sente insatisfeito? _____

13. Como os colegas de trabalho os tratam em seu ambiente de trabalho perante sua deficiência.

- Igual as outras pessoas Diferente das outras pessoas

Qual a sua opinião sobre este comportamento? _____

14. Você é supervisionado no trabalho para executar suas funções?

- Sim Não Somente quando necessito

15. Há quanto tempo possui deficiência ?

01 Ano

02 Anos

03 Anos

04 Anos

05 Anos

06 Anos

07 Anos

08 Anos

09 Anos

10 Anos

Mais de 10 Anos

16. Qual a maior dificuldade que você possui quanto ao trabalho?

R: _____

17. Qual o cargo e atividade desenvolvida atualmente na empresa por você?

R: _____

18. Qual membro do seu corpo você tem deficiência?

R: _____



APÊNDICE B – Questionário aplicado as empresas que cumprem parcialmente ou totalmente a Lei 8.213/91

Universidade do Extremo Sul Catarinense – UNESC
Curso Administração com habilitação ao Comércio Exterior

QUESTIONÁRIO REFERENTE À MONOGRAFIA
FRANCIELE ALBANO DALZOTO

Este questionário trata-se de uma pesquisa para analisar a inclusão de pessoas deficientes física no mercado de trabalho.

Prezado colaborador (a), este questionário tem caráter ANONIMATO (o seu nome, não será identificado na pesquisa). Sendo assim, solicitamos que você seja sincero em suas respostas, desde já sua colaboração é muito importante para a eficácia dos resultados desta pesquisa.

1. Qual setor que sua empresa está inserida?

- () Indústria
- () Metalúrgica
- () Cerâmica
- () Mineração
- () Comércio
- () Prestadora de Serviço
- () Outro _____

2. Quantos funcionários a empresa possui em média?

R: _____

3. Quantos funcionários possuem deficiências física?

R: _____

4. Porque a empresa contrata pessoas deficientes físicas?

R: _____

5. Qual a dificuldade de contratar mais deficientes físicos?

R: _____

6. Possui algum tipo de capacitação para as pessoas com deficiência física?

() Sim () Não

7. A estrutura da empresa é adequada para atender a todos os empregados?

() Sim () Não

8. Pretende manter a mesma equipe de funcionários deficientes?

() Sim, Porque? _____

() Não, Porque? _____

9. Vai realizar algum tipo de ampliação adequação ou reforma na empresa com o objetivando a contratação de deficientes?

R: _____

10. Acredita que há espaço para a mudanças para melhor qualidade de trabalho?

() Sim de que forma? _____

() Não