

TRABALHO DE CONCLUSÃO DO CURSO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO: uma revisão bibliográfica

Anderson da Silva / RA: 1710772

Debora de Oliveira / RA: 1710213

Jonathan Wesley Dalla Polla / RA: 1710348

Murilo Augusto Turin Gruska / RA: 1710355

Patricia Gomes Correia / RA: 1710368

Graduandos do Curso de Graduação em Administração do Centro Universitário
UniDomBosco. E-mail: debora.oliveira05@hotmail.com

Adriana Franzoi Wagner

Professora e orientadora do Projeto Interdisciplinar (TCC)

Coordenadora de cursos da Escola de Gestão (presencial e educação à distância)

CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIDOMBOSCO

RESUMO: O presente artigo teve como objetivo analisar e trazer informações sobre pessoas com deficiência (PcD) a partir de uma revisão bibliográfica, com foco na inclusão de PcD na sociedade e no mercado de trabalho, pois mesmo perante a Lei de Cotas, existe uma grande dificuldade para a inserção de cidadãos com algum tipo de deficiência, no mercado de trabalho. Avaliou-se o comportamento das famílias, das instituições públicas e privadas e do governo perante o assunto de desenvolvimento de PcD na sua jornada à inclusão, onde foram apontadas situações que possam ajudá-las a se sentirem preparadas a ingressar no mercado de trabalho. O objetivo foi analisar o mercado de trabalho contemporâneo para PcD's, as possibilidades da sua inclusão no trabalho, o desenvolvimento de entidade públicas e privadas ao desenvolver capacitações. A ajuda ofertada por entidades e governos, sejam elas ainda

mínimas, para a inserção de cidadãos com deficiências no mercado de trabalho, vem ganhando espaço com o passar dos anos, pois hoje, com o acesso facilitado a informação, empresas e cidadãos em geral, podem visualizar tamanha dificuldade de PcD's ao procurar um emprego formal e ter a independência pessoal, social que tanto almejam, pois hoje, as PcD's não são mais vistas apenas pela deficiência, mas sim pelas capacidades de desenvolvimento para projetar sua vida profissional, sem que a deficiência o atrapalhe. Utilizou-se como metodologia, a revisão bibliográfica onde se certificou a veracidade do assunto pesquisado e trouxe confiabilidade ao artigo desenvolvido.

Palavras chave: Pessoas com deficiências, inclusão, mercado de trabalho, qualificação.

1 INTRODUÇÃO

A questão da dificuldade de inclusão de pessoas com deficiências (PcD's) no mercado de trabalho, trouxe a importância que aborda o assunto, que se inicia na dificuldade de inserção das pessoas com necessidades especiais na sociedade, dando sequência ao mercado de trabalho.

Tal dificuldade abrange não somente o cidadão com deficiência, que pode ser ajudado a ultrapassar as dificuldades de inserção, mas também as práticas de gestão nas organizações, principalmente das que visam lucros, no concernente a ética e a responsabilidade social.

As pessoas com necessidades especiais eram vistas pelas organizações e pela sociedade como incapazes de terem habilidades para o desenvolvimento e conclusão de suas tarefas. Viu-se ao longo das pesquisas que ao passar dos anos, essa visão distorcida de PcD's foi substituída por novas oportunidades.

A falta de oferecimento de capacitação, bloqueia no desenvolvimento pessoal e profissional novas habilidades do cidadão com necessidades especiais, isso o impede de se inserir no mercado de trabalho e alcançar a independência financeira, pessoal e social.

Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2010), 24% da população brasileira possui algum tipo de deficiência em pelo menos uma das habilidades: enxergar, ouvir, caminhar, subir degraus e deficiência mental/intelectual, e apenas 1% está incluso no mercado de trabalho e, dentro desta inclusão, apenas algumas deficiências são “aceitas” pelas empresas, seria apenas pela obrigatoriedade

legal que é determinada para as organizações? Ou seria a falta de oferta de capacitação, perante o Governo que não está sendo oferecida aos cidadãos que de fato necessitam, pois a capacitação inicia-se desde o primário, nas escolas públicas e privadas pode-se encontrar um início de capacitação satisfatória para pessoas com deficiência? E no ensino médio, além da matriz curricular que é exigida pelo Ministério da Educação (MEC), existe algum curso profissionalizante para PcD's, assim como existe para estudantes que não possuem deficiência?

No momento atual que se vive com o aumento de procura de cursos online, seria possível adaptar cursos para a ampliação de conhecimento, oferecidos por organizações públicas e privadas que seja gratuito, ou até mesmo pago, para pessoas com algum tipo de deficiência?

Questiona-se também o envolvimento da família na evolução de PcD's na área de capacitação, seria somente responsabilidade dos familiares orientar o cidadão com deficiência a procurar a capacitação necessária para a inclusão no mercado de trabalho?

O estudo, tem como objetivo, mostrar a inserção de pessoas com deficiências, com foco no mercado de trabalho, e as dificuldades encontradas por essas pessoas para desenvolver habilidades e se sentirem capacitadas para a realização de suas tarefas e de seus objetivos, demandadas pelas organizações que ao final, prioriza a capacitação de seus funcionários para continuar no mercado.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Para o desenvolvimento, o conhecimento, a análise e a pesquisa da problemática da inclusão de deficiente na sociedade, com foco no mercado de trabalho, foram utilizados artigos, revistas e sites confiáveis. Visando incluir neste artigo, esclarecimentos sobre o tema principal de forma macro, dando sequência aos subtemas que foram desenvolvidos ao longo das pesquisas.

Também foram inclusos na presente pesquisa, a experiência dos autores de colegas com necessidades especiais em suas jornadas vividas no mercado de trabalho.

2.1 O HOMEM E O TRABALHO

O homem ao modificar a natureza, tem sua própria natureza modificada quando

desenvolve as potencialidades nela adormecidas e submete ao seu domínio o jogo das forças naturais. É nesse contexto, segundo Marx (1998, p. 152) classifica o trabalho como uma forma exclusivamente humana quando o define:

no fim do processo do trabalho aparece um resultado que já existia antes idealmente na imaginação do trabalhador. Ele não transforma apenas o material sobre o qual opera; ele imprime ao material o projeto que tinha conscientemente em mira, o qual constitui a lei determinante do seu modo de operar e ao qual tem de subordinar sua vontade [...]. Para efetuar um trabalho produtivo não é necessário que se execute um trabalho manual, basta apenas ser um membro do trabalho coletivo ou desempenhar uma função qualquer dele. Porém, não é isso o que caracteriza de uma maneira especial o trabalho produtivo no sistema capitalista.

Conforme Junior e Martins (2010, p. 30):

a partir de meados do século XX, é possível observar o surgimento de organizações criadas e geridas pelas próprias pessoas com deficiência. A motivação inicial é a solidariedade entre pares nos seguintes grupos de deficiência: cegos, surdos e deficientes físicos que, mesmo antes da década de 1970, já estavam reunidos em organizações locais – com abrangência que raramente ultrapassava o bairro ou o município –, em geral, sem sede própria, estatuto ou qualquer outro elemento formal. Eram iniciativas que visavam ao auxílio mútuo e à sobrevivência, sem objetivo político prioritariamente definido. Essas organizações, no entanto, constituíram o embrião das iniciativas de cunho político que surgiram no Brasil, sobretudo durante a década de 1970. O 1º Encontro Nacional de Entidades de Pessoas Deficientes aconteceu em Brasília, de 22 a 25 de outubro de 1980. O objetivo do encontro foi criar diretrizes para a organização do movimento no Brasil, estabelecer uma pauta comum de reivindicações e, ainda, definir critérios para as entidades que poderiam ser reconhecidas como integrantes da Coalizão. A preocupação em favorecer a participação de pessoas com deficiência em detrimento de militantes sem deficiência é importante para entender a lógica do movimento à época, quando foi demarcada a dicotomia de versus para.

Afirma Junior e Martins (2010, p. 41):

desta forma, de modo geral, as organizações de pessoas com deficiência são aquelas criadas, geridas e integradas por pessoas com deficiência, senão na integralidade de seu quadro, pelo menos na maioria dele. Receberam a denominação de organizações de pessoas com deficiência que surgiram no final da década de 1970 com o propósito de buscar o protagonismo e a autonomia e a luta pela cidadania.

O trabalho é um pilar muito importante na afirmação do homem como ser social, capaz de garantir seu próprio sustento e o respeito como cidadão na sociedade, “o trabalho é num direito de todo cidadão, um direito essencial para fortalecimento de

qualquer sociedade” (ARANHA, 2003, p.19).

A Constituição Federal de 1988 garante o direito ao trabalho a todo cidadão brasileiro com ou sem deficiência, “em nosso país existem mais de 45 milhões de pessoas com alguma dificuldade para ver, ouvir, se movimentar ou algum tipo de incapacidade mental”. [...]. Muitas dessas pessoas (12,5 milhões) possuem grande ou total dificuldade com essas habilidades, e são consideradas pessoas com deficiência. (IBGE, 2010).

Para que possamos ter uma análise melhor da problemática encontrada, o (IBGE, 2010), apresentou uma comparação de deficientes no mercado de trabalho que buscou também identificar deficiência intelectual e mental, identificando que se o Brasil tivesse 100 pessoas, aproximadamente 3 delas teriam algum tipo de deficiência visual, 2 delas teriam deficiência motora, 1 teria deficiência auditiva e 1 delas teria deficiência mental/intelectual. Ao todo, se o Brasil tivesse 100 pessoas, teríamos 7 pessoas com deficiência, o que seria aproximadamente 7% da população brasileira (IBGE, 2010).

O Ministério do Trabalho, promoveu pelo terceiro ano consecutivo, a Semana de Mobilização para inclusão de Pessoas com Deficiência no mercado de trabalho, data marcada como o ‘Dia D’ o objetivo da campanha foi colocar em um mesmo espaço os trabalhadores PcD’s em busca de uma oportunidade e os empregadores que queiram contratar com alguma dificuldade física, intelectual ou sensorial.

Conforme o Ministério do Trabalho (2016, p. 2):

segundo a responsável nacional pelo Projeto de Inserção de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho, Fernanda Maria Pessoa di Cavalcanti, “da experiência destaca-se que, somente com a articulação dos diversos órgãos, instituições e atores locais, se consegue a mobilização de pessoas e de esforços necessários à consecução do objetivo que, além da inclusão no mercado de trabalho, é também a conscientização e inclusão social.

2.2 PESSOAS COM DEFICIÊNCIAS (PCD’S)

O termo deficiência está relacionado a perda ou anormalidades físicas, sensoriais ou intelectuais de uma pessoa, assim chamada de pessoa com deficiência (PcD), ou necessidade especiais.

Para os termos acima citados, explica Vara e Cidade (2020, p.19):

a expressão necessidades especiais refere-se a comprometimentos de caráter transitório ou permanente, dentre uma ampla lista de situações, que pode ser algum tipo de deficiência (física, sensorial, intelectual, ou múltipla); altas habilidades/superdotação; transtorno de aspecto autista (TEA); transtorno de déficit de atenção e hiperatividade (TDHA), distúrbio de saúde (obesidade, cardiopatia, pneumopatia etc.); dificuldades e/ou transtornos de aprendizagem; distúrbios no desenvolvimento da fala e da linguagem; entre outras.

Também explica Battistella (2008, p.19):

peças com deficiência são impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual, ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas.

Para deficiência existem vários contextos em que podem ser citados. O modelo médico para deficiência segundo Ministério Público do Paraná (2020, p. 1) traz a seguinte definição:

a abordagem da deficiência caminhou de um modelo médico, no qual a deficiência é entendida como uma limitação do indivíduo, para um modelo social e mais abrangente, que compreende a deficiência como resultado das limitações e estruturas do corpo, mas também da influência de fatores sociais e ambientais do meio no qual está inserida. Nesta nova abordagem, utiliza-se como ferramenta a Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF/OMS), no âmbito da avaliação biopsicossocial.

“A deficiência é conceituada como a repercussão imediata da doença sobre o corpo, impondo uma alteração estrutural ou funcional a nível tecidual ou orgânico” (BATTISTELLA, 2008, p. 12).

Conforme Junior e Martins (2010, p 43):

o ano Internacional das Pessoas Deficientes (AIPD) aconteceu em 1981, mas o início de todo o processo se deu em 1976, quando a ONU o proclamou, durante a 31ª sessão da Assembleia Geral, sob o tema “Participação Plena”. À época, a ONU já havia tomado uma série de decisões em prol das pessoas com deficiência, com a Declaração sobre os Direitos das Pessoas com Retardo Mental, de 1971, e a Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes, de 1975. Os objetivos principais do AIPD em relação às pessoas com deficiência eram: ajudar no ajustamento físico e psicossocial na sociedade; promover esforços, nacional e internacionalmente, para possibilitar o trabalho compatível e a plena integração à sociedade; encorajar projetos de estudo e pesquisa visando à integração às atividades da vida diária, aos transportes e aos edifícios públicos; educar e informar o público sobre os direitos de

participar e contribuir em vários aspectos da vida social, econômica e política.

A deficiência influencia a forma desta pessoa em meio a sociedade, no entanto “a perspectiva com a qual era entendida a deficiência e as causas de suas existências influenciam diretamente a aceitação e participação destas pessoas na sociedade” (ARAÚJO e FERRAZ, 2010, p. 8842).

Portanto segundo Araújo e Ferraz (2010, p. 8873) falam:

delimita quatro estágios na construção dos direitos humanos da pessoa com deficiência: Num primeiro estágio de total intolerância tais pessoas eram consideradas impuras. “O Segundo estágio foi o da invisibilidade. As pessoas eram colocadas em guetos, separadas do resto da humanidade. Como exemplo desta fase tem-se os relatos bíblicos dos leprosos, considerados impuros e segregados por toda a sociedade. O terceiro estágio, talvez o mais vivenciado no Brasil, foi o assistencialismo. Essencialmente marcado pelos avanços da medicina e a tentativa de curar qualquer limitação. O indivíduo seria o portador de uma enfermidade, e deveria receber a ajuda assistencial por parte da sociedade, enquanto não sobreviesse a cura para a sua doença.

Assim como Maia (2019, p. 02):

a Convenção Sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência patrocinada pela Organização das Nações Unidas – ONU, aprovada pelo Brasil por intermédio do Decreto Legislativo nº 186, de 09 de julho de 2008, nos termos do §3º do art. 5º da Constituição Federal e, portanto, com equivalência de emenda constitucional, ratificada em 1º de agosto de 2008 e promulgada pelo Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009, trouxe ao ordenamento jurídico brasileiro novo conceito de pessoa com deficiência, dessa vez de status constitucional e, assim, com eficácia revogatória de toda a legislação infraconstitucional que lhe seja contrária.

“Os direitos humanos como um todo são a busca incessante de superar limitações. Existem, entretanto, determinados grupos que estão mais sujeitos a fatores limitantes, sejam estes de ordem física ou social” (ARAÚJO e FERRAZ, 2010, p. 8842).

De acordo com os Anais da 4ª Conferência Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência (2016, p. 14):

elaborar ante projeto de Lei Federal que assegure o apoio a ações, programas e projetos de garantia de direitos da pessoa com deficiência, mediante consulta aos conselhos de defesa dos direitos da pessoa com deficiência no âmbito Federal, Estadual, Municipal e Distrital, garantindo a destinação de 6% do imposto de renda de pessoa física e 1% do imposto de renda de pessoa jurídica, via captação dirigida para organizações da sociedade civil, garantindo que, quando se

tratar de pessoa jurídica, o percentual não concorra com outras leis de incentivo fiscal já existentes, assegurando também que fique sob gestão dos conselhos de defesa dos direitos da pessoa com deficiência e os respectivos fundos, sem dependência ou vinculação com quaisquer outros programas governamentais, reservando, o mínimo, 10% (dez por cento) das mídias oficiais das três esferas de governo.

Desta forma, o ano internacional foi muito importante na medida em que serviu como um grande megafone, dando início a voz ativa para as pessoas com necessidades especiais.

2.3 TIPOS DE DEFICIÊNCIAS

Existem diferentes tipos de deficiências, assim esclarecidos pelo Ministério do trabalho (2016, p. 23):

- Deficiência Física:

resumindo, a deficiência física é entendida como qualquer alteração no corpo humano em consequência de um comprometimento congênito ou adquirido, de origem ortopédica, neurológica ou de má-formação, levando a pessoa acometida à restrição, à dificuldade ou ao impedimento de alguma tarefa motora. Assim, a principal característica de quem tem deficiência física é o comprometimento anatomofuncional, que interfere nos movimentos da pessoa.

Quanto à maneira de evolução, as deficiências físicas podem ser identificadas como progressiva, como a distrofia muscular, ou permanente, como amputação.

Existem vários tipos de deficiência físicas em diferentes níveis de acometimento, entre as quais destacamos as mais comuns: paralisia cerebral, acidente vascular cerebral (AVC), traumatismo cranioencefálico (TCE), lesões medulares, amputações, baixa estatura (nanismo), alterações posturais, entre outros (VARA E CIDADE, 2020 p. 22).

- **Deficiência Visual:** A visão reina soberana na hierarquia dos sentidos e ocupa uma posição proeminente no que se refere à percepção e integração de formas, contornos, tamanhos, cores e imagens que estruturam a composição de uma paisagem ou de um ambiente, citam Sá, Campos e Silva (2007, p. 15):

é o elo de ligação que integra os outros sentidos, permite associar som e imagem, imitar um gesto ou comportamento e exercer uma atividade exploratória circunscrita a um espaço delimitado. A cegueira é uma alteração grave ou total de uma ou mais das funções elementares da visão

que afeta de modo irremediável a capacidade de perceber cor, tamanho, distância, forma, posição ou movimento em um campo mais ou menos abrangente. Pode ocorrer desde o nascimento (cegueira congênita), ou posteriormente (cegueira adventícia, usualmente conhecida como adquirida) em decorrência de causas orgânicas ou acidentais. Em alguns casos, a cegueira pode associar-se à perda da audição (surdo cegueira) ou a outras deficiências. Muitas vezes, a perda da visão ocasiona a extirpação do globo ocular e a consequente necessidade de uso de próteses oculares em um dos olhos ou em ambos. Se a falta da visão afetar apenas um dos olhos (visão monocular), o outro assumirá as funções visuais sem causar transtornos significativos no que diz respeito ao uso satisfatório e eficiente da visão.

Como já mencionado anteriormente, a definição de baixa visão (ambliopia, visão subnormal ou visão residual) é complexa devido à variedade e à intensidade de comprometimentos das funções visuais. (SÁ, CAMPOS e SILVA, 2007 p. 15).

Essas funções englobam desde a simples percepção de luz até a redução da acuidade e do campo visual que interferem ou limitam a execução de tarefas e o desempenho geral (SÁ, CAMPOS e SILVA, 2007 p. 15).

- **Deficiência Auditiva:** A surdez consiste na perda maior ou menor da percepção normal dos sons. Verifica-se a existência de vários tipos de pessoas com surdez, de acordo com os diferentes graus de perda da audição. Sá, Campos e Silva 2007, p. 15. Pela área da saúde e, tradicionalmente, pela área educacional, o indivíduo com surdez pode ser considerado: $\frac{3}{4}$ parcialmente surdo (com deficiência auditiva – DA)
a) Pessoa com surdez leve – indivíduo que apresenta perda auditiva de até quarenta decibéis (SÁ, CAMPOS e SILVA, 2007 p. 15).

Assim afirma o Ministério da educação, secretaria de educação especial (2006, p. 19):

a) Pessoa com surdez severa – indivíduo que apresenta perda auditiva entre setenta e noventa decibéis. Este tipo de perda vai permitir que ele identifique alguns ruídos familiares e poderá perceber apenas a voz forte, podendo chegar até aos quatro ou cinco anos sem aprender a falar. Se a família estiver bem orientada pela área da saúde e da educação, a criança poderá chegar a adquirir linguagem oral. A compreensão verbal vai depender, em grande parte, de sua aptidão para utilizar a percepção visual e para observar o contexto das situações. b) Pessoa com surdez profunda – indivíduo que apresenta perda auditiva superior a noventa decibéis. A gravidade dessa perda é tal que o priva das informações auditivas necessárias para perceber e identificar a voz humana, impedindo-o de adquirir a língua oral.

- **Deficiência Mental:** A dificuldade de diagnosticar a deficiência mental tem levado a uma série de revisões do seu conceito. De acordo Gomes Et al. (2007, p. 14):

o próprio CID 10 (Código Internacional de Doenças, desenvolvido pela Organização Mundial de Saúde), ao especificar o Retardo Mental (F70-79), propõe uma definição ainda baseada no coeficiente de inteligência, classificando-o entre leve, moderado e profundo, conforme o comprometimento. Também inclui vários outros sintomas de manifestações dessa deficiência. O diagnóstico da deficiência mental não se esclarece por supostas categorias e tipos de inteligência. Teorias psicológicas desenvolvimentistas, como as de caráter sociológico, antropológico têm posições assumidas diante da deficiência mental, mas ainda assim não se conseguiu fechar um conceito único que dê conta dessa intrincada condição. A Psicanálise, por exemplo, traz à tona a dimensão do inconsciente, uma importante contribuição que introduz os processos psíquicos na determinação de diversas patologias, entre as quais a deficiência mental. A inibição, desenvolvida por Freud, pode ser definida pela limitação de determinadas atividades, causada por um bloqueio de algumas funções, como o pensamento, por exemplo. A debilidade, para Lacan, define uma maneira particular de o sujeito lidar com o saber, podendo ser natural ao sujeito, por caracterizar um mal-estar fundamental em relação ao saber, ou seja, todos nós temos algo que não conseguimos ou não queremos saber. Mas também define a debilidade como uma patologia, quando o sujeito se fixa numa posição débil, de total recusa de apropriação do saber. Além de todos esses conceitos, que em muitos casos são antagônicos, existe a dificuldade de se estabelecer um diagnóstico diferencial entre o que seja „doença mental% (que engloba diagnósticos de psicose e psicose precoce) e „deficiência mental% , principalmente no caso de crianças pequenas em idade escolar. Por todos esses motivos, faz-se necessário reunir posicionamentos de diferentes áreas do conhecimento, para conseguirmos entender mais amplamente o fenômeno mental. A deficiência mental não se esgota na sua condição orgânica e/ou intelectual e nem pode ser definida por um único saber. Ela é uma interrogação e objeto de investigação de inúmeras áreas do conhecimento. A grande dificuldade de conceituar essa deficiência trouxe consequências indelévels na maneira de lidarmos com ela e com quem a possui.

O medo da diferença e do desconhecido é responsável, em grande parte, pela discriminação sofrida pelas pessoas com deficiência, mas principalmente por aquelas com deficiência mental Gomes Et al. (2007, p. 14).

- **Deficiência Múltipla:** de acordo com Silva (2011, p. 2):

a deficiência múltipla é definida como: “associação, no mesmo indivíduo de duas ou mais deficiências primárias (mental/visual/auditivo-física), com comprometimentos que acarretam atrasos no desenvolvimento global e na capacidade adaptativa”. Esse conceito de deficiência múltipla é referendado pelo Decreto n.3.298/99 que define a categoria como “associação de duas ou mais deficiências” (art.4, V). Implica uma

gama extensa de associação de deficiências que podem variar conforme o número, a natureza, a intensidade e a abrangência das deficiências associadas e o efeito dos comprometimentos decorrentes, no nível funcional. Para outros autores, a deficiência múltipla seria “a ocorrência de apenas uma deficiência, cuja gravidade acarreta consequências em outras áreas” Por exemplo, um bebê com deficiência no funcionamento da tireoide, se não receber tratamento adequado, pode vir a ser afetado em diversas áreas do desenvolvimento: intelectual, psicomotora e de comunicação entre outras. Nessa concepção, uma deficiência inicial é geradora de outras deficiências secundárias, vindo a caracterizar a múltipla deficiência.

2.4 LEIS E FISCALIZAÇÃO

O conceito de deficiência de acordo com o Decreto N° 3.298/99 – Regulamenta a Lei 7.853/89, por meio de Battistella (2008, p. 06):

I - deficiência – toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano; II - deficiência permanente – aquela que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou ter probabilidade de que se altere, apesar de novos tratamentos; e III - incapacidade – uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa portadora de deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem-estar pessoal e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida.[...] Decreto N° 5.296/04- Regulamenta as Leis 10.048 e 10.098/2000 I – Pessoa “portadora “de deficiência. II- Pessoa com mobilidade reduzida, aquela que, não se enquadrando no conceito de pessoa portadora de deficiência, tenha, por qualquer motivo, dificuldade de movimentar-se, permanente ou temporariamente, gerando redução efetiva da mobilidade, flexibilidade, coordenação motora e percepção.

O problema da deficiência passa a fazer parte das preocupações dos organismos internacionais e a questão da possibilidade de participação social dessas pessoas para ser encarada como possível (BECK, 2007, p. 35).

Conforme afirma Beck (2007, p. 36):

a partir da década de 50 são criadas as primeiras organizações nacionais, segundo consta no informativo – Mídia e Deficiência: Manual de Estilo CORDE (1996, 1) Conselho Brasileiro para o Bem Estar dos Cegos – 1954. 2) Federação Nacional das APAEs – 1962. 3) Federação Nacional das Sociedades Pestalozzi – 1970. 4) Federação Brasileira da Excepcionais- 1974. 5) Associação Nacional de Desporto para

Nesse sentido, conforme afirma Beck (2007, p. 36):

até esse momento da história os interesses das pessoas com deficiência no Brasil vinham sendo representados quase que exclusivamente por seus familiares e pelos profissionais que trabalham na área, relegando as pessoas com deficiência a um papel subalterno no encaminhamento da defesa de seus direitos e interesses, atrasando e dificultando o amadurecimento do processo de formação para cidadania desses brasileiros. No ano de 1979, no bojo de um movimento internacional de resgate dos direitos das pessoas com deficiência em escala mundial, deflagrado por ações da Organização das Nações Unidas – ONU que diagnosticaram a inexistência de políticas sociais voltadas para esses contingentes de seres humanos, como preparação para o Ano Internacional da Pessoa Deficiente que aconteceria em 1981, as pessoas portadoras de deficiência do Brasil começam a se tornar protagonistas de sua própria história, quando alguns grupos organizados e dirigidos por portadores de deficiência de vários tipos começam a se reunir para preparar o segmento para assumir o controle das ações que lhes diziam respeito

O primeiro grande momento cívico desde incipiente movimento social que iniciava sua trajetória organizacional está consubstanciado no I Encontro Nacional de Entidades de Pessoas deficientes, realizado em Brasília no ano de 1980 que contou com a presença de cerca de 1.000 (mil) participantes, incluindo cegos, surdos, deficientes físicos, hansenianos e outros, vindos de todos os lugares do Brasil (BECK, 2007, p. 36).

Esse movimento organizado assumiu perante o Estado a representatividade nunca antes tida pelo segmento e diversas ações de organização social, tanto no âmbito governamental quanto da sociedade civil, se seguiram a este movimento, que afirma Beck (2007, p. 36) que:

foi aprovada a primeira Pauta de Lutas do Segmento; 2) Foi criada a Coalização Nacional de Entidades de Pessoas Deficientes, englobando todas as áreas de deficiências; 3) Foi definida a Política a ser adotada no Ano Internacional da Pessoa Deficiente. 4) Como principal conquista identificamos que o movimento que surgia no cenário nacional era representado pelos próprios portadores de deficiência e não mais por especialistas. 5) Federação Nacional das APAEs – 1962. 6) Federação Nacional das Sociedades Pestalozzi – 1970. 7) Federação Brasileira da Excepcionais- 1974; 8) Associação Nacional de Desporto para Deficientes – ANDE 1975.

Posteriormente, o ano de 1984 foi também decisivo para a consolidação da organização das pessoas deficientes em nosso País, quando foram fundados, conforme (BECK,

2007, p. 37).

Ainda sobre Beck (2007, p 47):

1) Brasileira de Entidades de Cegos- FEBEC; 2) A organização Nacional de Entidades de Deficientes Físicos- ONEDEF; 3) A Federação Nacional de Educação e Integração dos surdos- FENEIS; 4) O Movimento de Reintegração dos Hansenianos- MORHAN; 5) Conselho Brasileiro de entidades de Pessoas deficientes, para reunir todas as entidades e substituir a Coalizão Nacional criada para a organização inicial do movimento no encontro de 1980.

Durante a década de 80 houve também a expansão do movimento em nível internacional com a ligação das entidades nacionais de pessoas deficientes com as representações internacionais respectivas (BECK, 2007, p. 39).

Nos anos 90 aconteceram também a regulamentação de determinações constitucionais que “pretendiam” - porque muitas ainda são mera expectativa- assegurar a presença das pessoas com deficiência no contexto social, das quais elencou-se as mais importantes, conforme Beck (2007, p. 40):

1) Decreto 3.298/99, que dispõe sobre a Política Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolidada as normas de proteção; 2) Lei 10.048/00, que dispõe sobre a prioridade no atendimento; 3) Lei 10.098/00, que estabelece normas gerais e critérios para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com modalidade reduzida; 4) Decreto 5.296/04, que regulamenta as leis 10.048/00 e 10.098/00; 5) Lei 8.112/90, que dispõe sobre o Regime Jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais; 6) Lei 8.213/91, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência social; 7) Lei 8.742/93, LOAS; 8) Lei 9.394, LDB.

O Planalto, por meio da Constituição Federal de 1988 (1988, p. 2), veio para garantir o direito ao trabalho a todo cidadão brasileiro com ou sem deficiência:

[...] art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no país a inviolabilidade do direito à vida, a liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: [...] art.7º São direitos dos trabalhadores urbanos ou rurais, além de outros que visem à melhora de sua condição social: XXXI- proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência... art.23º é competência da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios: II- cuidar da saúde e assistência pública, da proteção de da garantia das pessoas portadoras de deficiência... art.24º compete à União, aos Estados e ao Distrito Federal legislar correntemente sobre: O estado através de sua carta Magna assegura as

pessoa com deficiência igualdade de direitos, garantindo-lhes condições de exercício de sua cidadania. XIV- proteção e interação social das pessoas portadoras de deficiência: art. 37. A administração pública direta indireta ou fundacional de qualquer dos Poderes da União dos Estados do Distrito Federal e dos Municípios obedecer ao princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e, também a seguinte: VII- a lei reservara percentual dos Cargos e empresas públicos para as pessoas portadoras de deficiência e defnira os critérios de sua admissão: IV- a habilitação e reabilitação das pessoas portadoras de deficiência e a sua promoção de sua integração na vida comunitária: V- a garantia de um salário mínimo de benefício mensal a pessoa portadora de deficiência e ao idoso que comprovem não possuir meios de prover a própria manutenção ou de tê-la provida por sua família, conforme dispuser a lei. Constituição de 1988 – CF/88.

Uma sociedade democrática trata seu cidadão com igualdade, visando garantir condições para o seu desenvolvimento pleno, buscando a realização da justiça social, por meio da efetivação dos seus direitos.

Conforme o Planalto, por meio da Lei n. 10.098 de 19 de dezembro de 2000 (2000, p. 1):

art. 1º as normas gerais e os critérios básicos para promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, mediante a supressão de barreiras e de obstáculos nas vias e espaços públicos, no mobiliário urbano, na construção e reforma de edifícios e nos meios e transporte e de comunicação.

A Lei de acessibilidade deve englobar tudo o que contribui para a autonomia da pessoa com deficiência, inclusive a garantia de direitos, toma-se também uma forma de acesso a cidadania, conforme a Lei nº 8213/91 de 24 de julho de 1991 do Planalto (1991, p.1) de Cotas:

[...] art. 91. A empresa com 100 cem) cu mais empregados está obrigada a preencher de 2% (por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou portadores de deficiência, habilitadas na seguinte proporção: I- até 200 empregados 2%. II – de 201 a 500 3%. III – de 501 a 1.000 4%;

IV – de 1.001 em diante 5%. 1º) a dispensa de trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias, e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderá ocorrer após contratação de substituto de condição semelhante. 2º) o Ministério do Trabalho e da Previdência Social deverá gerar estatísticas sobre o total de empregados e vagas preenchidas por reabilitados e deficientes habilitados, fornecendo-as, quando solicitadas, aos sindicatos ou entidades representativas dos empregados.

O sistema de cotas é visto por alguns como um benefício as pessoas com deficiência, na verdade foi criado como instrumento de reparação à histórica injustiça social sofrida por estes cidadãos. No entanto, algumas empresas deixam de cumprir efetivamente esta lei, por preconceito em relação à produtividade e compromisso da pessoa com deficiência, a falta de estrutura funcional e muitas vezes a falta de fiscalização.

Os empresários precisam perceber as vantagens de se contratar pessoas com deficiência. Mas, para garantir a plena utilização de suas capacidades, as pessoas com deficiência necessitam de adequação do ambiente de trabalho, apoio especial como: orientação, supervisão e ajuda técnica visando garantir melhores condições para a sua adaptação e, como todos, de capacitação profissional, também.

2.5 PCD'S E O MERCADO DE TRABALHO

Para se estabelecer parâmetros de análise sobre os PcD's no mercado de trabalho, deve-se ter ciência sobre as dificuldades em obtenção de dados precisos, “os dados sobre mercado de trabalho para PcD no Brasil são precários e pouco confiáveis. Ainda assim, e mesmo considerando economias mais avançadas, estudos sugerem que as oportunidades para desenvolvimento profissional para PcD são extremamente limitadas” (FERREIRA e RAIS, 2016, p.111).

Analizou-se as oportunidades cedidas aos PcD's como uma rede de assistência com o objetivo de inseri-los no mundo do trabalho por meio da inclusão.

Nesse sentido, conforme afirma Junqueira (2000, p. 39):

nas redes os objetivos, definidos coletivamente, articulam pessoas e instituições que se comprometem a superar de maneira integrada os problemas sociais. Essas redes são construídas entre seres sociais autônomos, que compartilham objetivos que orientam sua ação, respeitando a autonomia e as diferenças de cada membro.

Entendeu-se que a inclusão conforme Carvalho-Freitas (2009, p. 135):

[...] tem como premissa substituir a busca por um homem ideal e padronizado pela adequação das condições e práticas de trabalho, de forma a acolher as diferenças. Ainda que a inclusão dessas pessoas mantenha as contradições próprias às relações de trabalho capitalistas, transformando as diferenças em mercadoria e em diferencial competitivo

para as organizações, ela abre possibilidades para um ordenamento social menos discriminatório.

Para se aprofundar ainda mais nesse sentido, pode-se cogitar a inclusão como concepção comum da deficiência.

“Processo pelo qual a sociedade se adapta para poder incluir, em seus sistemas sociais gerais, indivíduos com deficiência e, simultaneamente, estes se preparam para assumir seus papéis na sociedade” (SASSAKI, 1999, p. 41).

Para se entender quem pode fazer parte dessa inclusão, deve-se estabelecer quem pode se enquadrar como PcD.

Para essa análise, verificou-se quem é a pessoa com deficiência por meio da Secretaria Internacional do Trabalho (2006, p. 5):

[...] é indivíduo cujas perspectivas de obter emprego apropriado, reassumi-lo, mantê-lo e nele progredir são substancialmente reduzidas em virtude de deficiência física, auditiva, visual, mental ou múltipla devidamente reconhecida, agravadas pelas dificuldades locais de inclusão no mundo do trabalho.

Pela análise acerca dos números de PcD's no Brasil pode-se verificar os números do Censo realizado em 2010, ou seja, o IBGE descreveu o predomínio dos diferentes tipos de deficiência. Segundo os dados, 23,9% da população que habita o país se declaram com pelo menos uma das deficiências. A deficiência visual apresentou a maior ocorrência (18,6%), seguida da deficiência motora (7%), da deficiência auditiva (5,10%) e da deficiência mental ou intelectual (1,40%) (IBGE, 2010).

Para aprofundar-se mais na atuação dos PcD's no mercado de trabalho, conclui-se que falta fiscalização além de melhores incentivos.

Conforme Pastore (2000, p. 59):

a fraca participação dos portadores de deficiência no mercado de trabalho decorre não da falta de leis e fiscalização, mas sim de carência de ações, estímulos e instituições que viabilizem, de forma concreta, a formação, habilitação, reabilitação e inserção dos portadores de deficiência no mercado de trabalho.

A Lei de Cotas “amarrou a contratação dos portadores de deficiência à mais difícil modalidade do trabalho nos dias atuais – o emprego, com vínculo empregatício, e diretamente ligado à empresa contratante” (PASTORE, 2000, p.195).

Por meio dessa citação, se estimula a pensar sobre maneiras de flexibilizar a Lei de Cotas, para isso o autor sugere formas de trabalho a distância e outras formas de deixar o trabalhador com deficiência longe das organizações.

O autor defende ainda a “cota-contribuição”, na qual “a empresa, ao invés de empregar alguém com deficiência, destinaria recursos a um fundo específico a ser usado em programas de reabilitação e qualificação” (PASTORE, 2000, p.196).

Ainda nessa linha, abrir-se-iam precedentes perigosos para “as mais variadas modalidades de trabalho, como o trabalho por projeto, o trabalho por tarefa, a subcontratação, a terceirização, o tele trabalho e várias formas de trabalho intermitente, sem vínculo empregatício” (GARCIA, 2010, p.132).

Portanto, “tais mudanças no contexto mais amplo têm consequências diretas sobre as formas de organização do trabalho dentro das empresas. Assim, a garantia de um lugar no mercado passa a ser associada diretamente à ideia de flexibilidade” (BERNARDO, 2006, p.13).

Segundo Antunes (2009, p. 50):

a flexibilização pode ser entendida como “liberdade da empresa” para desempregar trabalhadores; sem penalidades, quando a produção e as vendas diminuem; liberdade, sempre para a empresa, para reduzir o horário de trabalho ou de recorrer a mais horas de trabalho; possibilidade de pagar salários reais mais baixos do que a paridade de trabalho exige; possibilidade de subdividir a jornada de trabalho em dia e semana segundo as conveniências das empresas, mudando os horários e as características do trabalho (por turno, por escala, em tempo parcial, horário flexível etc.), dentre tantas outras formas de precarização da força de trabalho.

Mas em contrapartida a flexibilização, existem razões para se acreditar na necessidade de explorar o sentido do trabalho para as pessoas com deficiência, já que elas saem da situação de isolamento e de dependência.

Segundo Lima (2013, p. 49):

o trabalho também é uma possibilidade de inserção social, devido ao encontro do trabalhador com muitos outros dentro do mesmo espaço ou fora dele, deixando de ser apenas uma atividade para ser também uma forma de relação social. Participar desse mundo social possibilita o aprimoramento da subjetividade, pois tornar visível o saber-fazer, a inteligência e a experiência de trabalhar é uma forma de obter o reconhecimento dos outros, receber o julgamento dos outros. Para deixar de ser invisível e ser reconhecido, o trabalhador precisa estar em cooperação com seus pares.

Seguindo essa mesma linha de inserção social, compreendemos que “vários sujeitos experimentando cada um por si um sofrimento único, seriam capazes de unir seus esforços para construir uma estratégia defensiva comum” (DEJOURS e ABDOUCHELY, 1994, p. 128).

No entanto, esta visão revela uma difícil relação entre a inclusão da diversidade e a preocupação com a evolução dos processos de trabalho na visão das empresas.

Segundo Ribeiro e Ribeiro (2008, p.125):

[...] que de um lado pressionava por processos mais flexíveis para garantir a agilidade produtiva e a competitividade e que, por outro lado, exigia uma consciência e ações no sentido da inclusão da diversidade no trabalho que ganharam o nome de responsabilidade social.

Mas também se entendeu que essa inclusão obrigatória traz outro problema, pois “o mercado de trabalho seleciona pessoas com determinadas deficiências e exclui outras, concentrando contratações em dois tipos de deficiência: física e auditiva” (CLEMENTE e SHIMONO, 2015, p. 41).

“Como não há exigências quanto ao tipo de deficiência para fins de observância da cota, as empresas, regra geral, selecionam dentre os portadores de deficiência aqueles que lhes são mais convenientes” (RIBEIRO e CARNEIRO, 2009, p. 552).

Para se estabelecer uma real sincronia entre o trabalhador PcD e a empresa, pode-se citar a socialização organizacional que é o “processo de integração do indivíduo com a organização no exercício de determinado cargo” (BORGES e ALBUQUERQUE, 2004, p. 333).

No mesmo sentido, o cidadão precisa de qualidade de vida, e “a expressão qualidade de vida no trabalho tem sido usada com crescente frequência para descrever certos valores ambientais e humanos, negligenciados pelas sociedades industriais em favor do avanço tecnológico, da produtividade e do crescimento econômico” (WALTON, 1973, p. 11).

2.5.1 INCLUSÃO DE PCD'S NO MERCADO DE TRABALHO

Levando em consideração o histórico das políticas públicas sociais e a legislação que regulamenta a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, observamos de acordo os autores apresentados revelam as várias tensões que

perpassam a questão.

Em matéria publicada pelo Trevisiolli (2008, p. 02) afirma que:

são dois os problemas enfrentados para contratação de pessoas com deficiência, a falta de qualificação e adequação do candidato ao perfil da empresa. Segundo o autor, dependendo da área de atuação da empresa, o trabalhador “não pode ser aproveitado em todos os tipos de tarefa.

De acordo com o Ministério do Trabalho, a dificuldade para preenchimento das vagas está na qualificação dos candidatos. Dados apresentados pelo Sistema Nacional do Emprego (SINE) apontam que em todo o Brasil, durante o ano de 2007, foram disponibilizadas 36.837 vagas. Destas, apenas 7.206 (20%) foram preenchidas. No estado de São Paulo, de 19.104 vagas oferecidas, apenas 2.122 (11%) foram preenchidas (RODRIGUES, 2011, p. 45).

Uma pesquisa da Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH) Nacional, Isocial e Catho realizada com 2.949 profissionais do setor apontou que 81% dos recrutadores contratam pessoas com deficiência “para cumprir a lei”. Apenas 4% declararam fazê-lo por “acreditar no potencial” 12% o fazem “independente de cota” (CAOLI, 2015 p. 06).

Na matéria publicada por Caoli por meio do G1 (2015, p. 06),

de acordo com a pesquisa profissionais de RH. A expectativa e percepção sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, cerca de 50% declararam já terem entrevistado pessoas com deficiência. No entanto. Desde, 56% afirmaram não se sentir bem preparados para tal função, o que ABRH (Associação Brasileira de Recursos Humanos), representa uma fragilidade do processo de inclusão.

“Esse dado é preocupante, visto que os gestores são fundamentais ao processo de inclusão. Afinal, são eles que decidem sobre a contratação dos profissionais com deficiência e que os gerenciam” (LEMOS, 2018, p. 06).

Ainda afirma “Jorgete que sem suporte adequado, o risco de má gestão é amplificado, ocasionando situações de exclusão dentro do próprio ambiente de trabalho, falta de assistência adequada ou diferença de tratamento e oportunidades” analisou a Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH, 2018, p. 06).

Jorgete Lemos diretora de Diversidade da ABRH Nacional (2018, p. 05), ainda afirma que:

de que acredita que ainda há muito a investir em termos de conhecimento e desenvolvimento de habilidades e atitudes de gestores, em todos os níveis nas organizações, e seus empregados em geral, pois o

desconforto causados às PcD é decorrente da evidência do preconceito e discriminação por essas pessoas – o público interno, somado ao público externo, os clientes dessas organizações.

O foco na deficiência por parte das empresas é corroborado nas entrevistas concedidas pelas instituições de atendimento as pessoas com deficiência (RODRIGUES, 2011, p 47).

As instituições afirmam que falta tolerância e solidariedade por parte das empresas, na medida em que estas desconhecem o potencial da pessoa com deficiência, o que redundaria em uma política de contratações que apenas atende as exigências da legislação vigente (RODRIGUES, 2011, p. 47).

Carvalho-Freitas afirma (2012, p, 33) que:

os estudos sobre a inclusão desse grupo apontam três dificuldades para inserir e gerir o trabalho dessas pessoas: as formas como estores veem a deficiência, a adequação das condições e práticas de trabalho por parte das empresas e a necessidade de avaliar a satisfação das pessoas com deficiência no mercado.

Em matéria publicada no site “Talento Incluir” afirma-se que existem 3 comportamentos para a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, conforme Ignarra, idealizadora e fundadora desse site (2018, p. 04) que:

1. Disposição: tem que querer fazer; 2. Busca de informações: além da convivência para atender as necessidades; 3. Atitude para avançar no processo: se necessário, poder contar com o apoio de empresas especialistas no assunto. E quais os benefícios para as empresas: 1. Obrigatoriedade legal- adequação à Lei de Cotas entre outras; 2. Produtividade- já existem indicadores que comprovam que times com diversidade dão mais resultado; 3. Inovação- a diversidade promove pensar fora da caixa e ideias diferentes.

A inclusão de minorias no Brasil é um processo que vem ganhando, em pequenos passos, espaço, dentro da sociedade ativa. Tanto jovens de família de baixa renda quanto pessoas com deficiência estão em uma luta constante pela conquista do seu espaço dentro do mercado de trabalho (MARTINELLI, 2015, p. 01).

De acordo com o Ministério Público do trabalho, apesar da Lei de Cotas estar em vigor há quase 20 anos no Brasil, os números ainda não são favoráveis. De

acordo com estimativas do Ministério do Emprego e do trabalho, hoje o Brasil tem 851 mil vagas para portadores de necessidades especiais, porém apenas 28% delas foram preenchidas (MARTINELLI, 2015, p. 01).

2.5.2 A ADMISSÃO DE PCD'S NO MERCADO DE TRABALHO

Para uma rápida análise sobre a contratação do PcD, segundo Bortman (2015, p. 27):

o sucesso da contratação da pessoa com deficiência depende de um bom planejamento, uma vez que este é o primeiro contato de um (a) candidato (a) com a instituição. É nessa fase que se pode inferir se diversidade e inclusão são, de fato, valores cultivados, ou não. Por isso, todos os cuidados devem ser tomados para se demonstrar o compromisso da organização com a inclusão responsável.

Ainda para Bortman (2015, p.16):

em um exame admissional, não se deve buscar a ausência de doenças e sim a capacidade de trabalho de um candidato ou candidata, independentemente do diagnóstico associado. Ainda melhor, deve-se buscar a adequação do trabalho para o (a) trabalhador (a). É preciso mudar a perspectiva de encontrar um trabalhador para uma posição e passar a buscar soluções de adaptação do trabalho para uma pessoa, com ou sem deficiência.

Para o autor é necessária uma grande mudança em toda a organização e sua estrutura de trabalho para que possa receber os PcD's com o menor impacto possível para as suas atividades e a adaptação dos colaboradores, PcD's ou não.

Avançando sobre este tema, Bortman (2015, p. 30) declara:

para avaliar a aptidão para o trabalho é imprescindível conhecer o conteúdo do trabalho e as pessoas nele envolvidas e considerar que alterações nas linhas de produção, nos processos ou nas tecnologias empregadas poderão resultar em mudanças significativas no modo como o trabalho é realizado. Quando mudanças ocorrem, devem ser devidamente gerenciadas por meio de capacitação das pessoas para a nova realidade, avaliação da sua capacidade para executar os trabalhos nas novas circunstâncias e informações sobre os riscos inerentes ao trabalho que realizarão. Preferencialmente, mudanças devem ser antecipadas para que as medidas preventivas/corretivas sejam implementadas a tempo de evitar problemas na adaptação do trabalho.

2.6 TREINAMENTO & DESENVOLVIMENTO (T&D) E EDUCAÇÃO CORPORATIVA

“Os dados referentes ao campo de estudo dos brasileiros com deficiência são preocupantes, visto que mais de 70% destas pessoas não tiveram acesso aos estudos.”[...] “Dados do Ministério da Educação (MEC) de 2007 apontam que dos 654.606 mil alunos matriculados na educação básica, apenas 1,2% são crianças ou adolescentes com deficiência” (DUARTE E FRESCHI, 2013, p. 24)

Avançando sobre este tema, Duarte e Freschi (2013, p. 24) declaram:

outro dado bastante preocupante aponta que 70,64% da população brasileira de 0 a 18 anos que está fora da escola são crianças, adolescentes e jovens com deficiência, o que concluiu que 0,15% do total do ensino superior é a pessoa com deficiência, o que significa, em números absolutos, 10 mil pessoas.

“Estas informações são de extrema relevância, já que a falta de capacitação desde público prejudica a sua inserção em diversos setores públicos da sociedade, entre eles no mercado de trabalho” (DUARTE e FRESCHI, 2013, p. 24).

No mercado, por meio de seus colaboradores capacitados, “as organizações necessitam contar, cada vez mais, com profissionais altamente capacitados, aptos a fazerem frente às ameaças e às oportunidades do mercado” (RUANO, 2007, p. 4).

Sendo assim, ao buscar funcionários que possuem habilidades para atender as expectativas das empresas em suas jornadas de trabalho, visualizar as pessoas com deficiência e capacitá-las é uma forma de contribuição as pessoas e a própria sociedade, para que sejam oferecidos cargos para desempenharem um trabalho que lhe tragam rentabilidade, apoio psicológico e físico para se sentirem incluídos.

Existem empresas que oferecem treinamentos e dinâmicas em grupo para PcD's, porém, para que a pessoa com necessidade especial possa realizar o processo de capacitação/treinamento, dentro de qualquer tipo de organização, deve-se primeiramente, analisar a adequação do local para que se possa atender quaisquer níveis de necessidades, “as empresas devem preparar-se adequadamente buscando informações de qualidade e abrangentes para receber os profissionais com deficiência e, desse modo, conseguir resultados efetivos” (SCHWARZ e HABER, 2009).

Mostra-se assim, a importância da capacitação que poderá atender as expectativas das empresas, bem como dos próprios profissionais, aumentando sua autoestima, qualificação, independência e inclusão na sociedade.

Para a interação de pessoas com deficiências na sociedade, conta-se também, como forma de inserção, o mercado de trabalho, “[...] um meio de inserção do sujeito na sociedade, de afirmação das relações interpessoais, exigindo, para tanto, ambientes e meios apropriados que possibilitem a convivência com as adversidades, deficiências e diferenças” (LEAL, MATTOS e FONTANA, 2013, p. 60).

Duarte e Freschi afirmam (2013, p. 25) que:

essa busca de equilíbrio e da igualdade social no ambiente de trabalho deve ser entendida com a parte integrante do processo de desenvolvimento da organização. Portanto, o departamento de recursos humanos é fundamental para coordenar e buscar soluções em todo processo. Com profundo conhecimento dos direitos e das necessidades das pessoas com deficiência, o RH poderá envolver toda a empresa- dos gestores aos técnicos, passando pelos funcionários de limpeza e manutenção, até a mais alta direção da empresa- oferecendo suporte mais adequado, fazendo com que todos possam atender e reconhecer a diversidade humana como algo benéfico à companhia.

De acordo com Filho Et al. (2012, p. 19):

as empresas devem estar adequadas às pessoas com deficiências, fazendo os ajustes necessários nos equipamentos, postos e organização do trabalho com finalidade de minimizar ou excluir os possíveis riscos ocupacionais; essas medidas devem ser especiais promovendo a acessibilidade e ajustes na organização do trabalho atendendo as necessidades específicas, visando estabelecer igualdade de oportunidade e tratamento no trabalho, para não expor o deficiente a discriminação perante aos demais trabalhadores.

Com base no conteúdo acima, a acessibilidade é fundamental para a inclusão de pessoas com deficiência (FILHO ET AL., 2012, p. 14). O acesso ao local de trabalho, por exemplo, pode ser melhorado, incluindo facilidade para entrar e se movimentar além de acesso a banheiros e lavatórios, as saídas de emergência também devem assegurar que essas pessoas possam deixar com segurança e eficiência o local e se deslocar para uma área segura (FILHO ET AL., 2012, p. 14).

Entendeu-se que o Treinamento & Desenvolvimento (T&D) e a educação corporativa, conforme Filho et al. (2012, p. 14) complementa:

apoios especiais auxiliam ou permitem compensar uma ou mais limitações da pessoa com deficiência podem ser voltados a orientação, supervisão e ajudas técnicas, dentre outros, de modo a superar barreiras da modalidade e comunicação, possibilitando ao deficiente plena utilização de suas capacidades e condições de normalidade, como descrito na Introdução normativa nº 20/01 da Secretaria da Inspeção do Trabalho do MTE. Pode-se ter como exemplos serviços de mensagens e

vibracall em telefones para deficientes auditivos, folheadores eletrônicos para tetraplégicos, impressão em braile, sinalização e alarmes sonoros, corrimão para auxiliar a locomoção e algumas tecnologias de acesso ao computador e a internet como, sintetizadores de voz e livros falados para os deficientes visuais, interprete em libras ou até mesmo banheiros adaptados para cadeirantes.

O termo deficiente utilizado durante toda a pesquisa em momento algum deve ser entendido como antônimo de eficiente, onde os profissionais com essas limitações físicas ou mentais, se possuírem o treinamento necessário, as condições adequadas de trabalho e um ambiente que lhe proporcione um mínimo de adaptabilidade poderão desenvolver suas funções e tarefas de forma eficiente e eficaz.

Em matéria publicada no site “SBCoaching” (2019, p. 01)

a meritocracia é um tipo de gestão que busca promover e premiar funcionários que apresentam os melhores índices de desempenho. Ou seja, se trata de um sistema que almeja valorizar os melhores talentos e permitir que os colaboradores cresçam dentro da organização.

A meritocracia nas empresas é um modelo de gestão em que os funcionários são avaliados e premiados conforme o seu desempenho profissional (SBCOACHING, 2019, p. 02). Nesse modelo, compreende-se que aqueles colaboradores que alcançam mais metas e geram melhores resultados tem mérito para serem premiados com benefícios e responsabilidades (SBCOACHING, 2019, p. 02). Qual a importância da Meritocracia? A meritocracia, quando bem aplicada na prática, é importante para manter o alto nível da equipe e dos resultados da empresa (SBCOACHING, 2019, p. 05).

3 METODOLOGIA

Este artigo tem como objetivo, estimular os leitores para uma análise acerca do tema apresentado, baseado em uma pesquisa bibliográfica, que demonstra as variáveis existentes para a inclusão de deficientes físicos no mercado de trabalho.

Entendeu-se por essa pesquisa que “é entendida como o planejamento global inicial de qualquer trabalho de pesquisa, o qual envolve uma série de procedimentos metodológicos, configurados em etapas de trabalho” (MACEDO, 1994, p. 13).

“A pesquisa científica é a realização concreta de uma investigação planejada, desenvolvida e redigida de acordo com as normas da metodologia consagrada pela ciência. É o método de um problema em estudo que caracteriza o aspecto científico

de uma pesquisa” (RUIZ, 1996, p. 48). E, essa, por sua vez, sendo de ordem bibliográfica.

As referências utilizadas nesta pesquisa, são publicações dos últimos 5 (cinco) anos, encontradas por meio de investigações realizadas em sites governamentais, livros e artigos publicados, dados bibliográficos e textos com base na Constituição Federal de 1988 e nas demais leis brasileiras em vigor relacionadas a temática, afim de transmitir confiança e dar credibilidade aos fatos apresentados.

4 ANÁLISES E DISCUSSÕES

Este artigo teve como objetivo expor as variáveis para a integração de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, com sua essência nas leis e na fiscalização, além das dificuldades encontradas para a inclusão, adaptação e aceitação desses indivíduos nos mais diversos meios.

Iniciou-se com uma visão sobre a importância do trabalho na vida do homem, sendo estratificado como um suporte em sua consolidação social, em busca não apenas do meio de sobrevivência, mas também do respeito perante a sociedade.

Constatou-se ainda que para a formação adequada de qualquer pessoa, seja ela PcD ou não, se torna necessário um alicerce na família, podendo essa afetar positiva ou negativamente. Concluiu-se que essa influência da família afeta em três vertentes: cunho social, cultural e econômico.

A primeira acometeu a formação da individualidade e da originalidade, além da conduta nas diretrizes sociais, ou seja, a partir da aceitação e do respeito no convívio com a sua família, propiciou o estímulo para se envolver com os demais sendo mais atuante nos meios em que se brinca, estuda, capacita, se desenvolve e que se profissionaliza, que lhe exigem.

A segunda manifestou-se na singularidade da família, podendo essa ser impulsionadora ou arruinadora no progresso do PcD, ou seja, em uma família com um estágio de conhecimento racional mais desenvolvido, o cidadão tende-se a buscar melhor qualificação e posição profissional. Mas em situação contrária, onde o meio familiar não propiciou total respaldo para o PcD, houve ausência de suporte em relação a busca por melhores condições com a interpretação de que o indivíduo não precisaria por ser deficiente.

E, no final, o tópic econômico, que verificou-se interferir na condução da vida da pessoa com deficiência, uma vez que uma conjuntura positiva pode propiciar o acesso a uma melhor formação. No entanto, a circunstância contrária pode estabelecer uma relação de sujeição ao auxílio fornecido pelo poder público, com o intuito de que a família prefere que o indivíduo se mantenha inerte para não perder o benefício.

Com relação a essa influência do estado, interpretou-se que uma sociedade democrática se dedica ao seu cidadão com equidade, garantindo oportunidades para o seu progresso por meio do sistema de cotas, considerou-se que o mesmo é visto como um benefício para os PcD's, mas analisou-se que sua criação foi com o intuito de reparação histórica em função das injustiças sociais suportadas por esses cidadãos que hoje, querem se capacitar para ter o direito de trabalhar e ser um contribuinte.

Entretanto, entendeu-se que muitas empresas deixam de cumprir a lei de cotas por discriminação quanto ao rendimento profissional da pessoa com deficiência, além da falta de estrutura para acomodá-los e pela falta de fiscalização. Uma nova lei poderá “flexibilizar” a Lei de Cotas, podendo as empresas escolher por fazer uma contribuição para a União, que destinará o dinheiro para ações de habitação e reabilitação, ou unir duas ou mais empresas para que juntas possam alcançar a cota prevista por lei. O projeto desta nova lei que terá essa flexibilidade foi elaborada pelo governo, sem mesmo consultar a Secretária Nacional de Pessoas com Deficiência, ou seja, a Lei de Cotas que está em vigor há 28 anos, para que seja feito a inclusão de PcD's no mercado de trabalho, para que o cidadão deixe de ser um beneficiário e se torne um contribuinte, poderá deixar de existir, assim excluindo cada vez mais o cidadão com deficiência da sociedade.

Admitiu-se ainda que, há muita dificuldade para o alcance de conhecimentos precisos acerca dos PcD's no mercado de trabalho, mas verificou-se que em mais de 80% dos casos, as empresas contratam pessoas com deficiência apenas com o intuito de acatar a lei, entretanto, a falta de mão-de-obra apta a exercer a função necessária pode ser prejudicial tanto a pessoa, que não atingirá seus objetivos profissionais, pessoais e sociais, como à empresa, que poderá não atingir suas metas quanto ao desenvolvimento de pessoas.

Considerou-se esse dado alarmante visto a importância dos gestores e recrutadores nesse processo de inclusão, afinal serão eles os responsáveis pela evolução profissional e, inclusive, pessoal dos PcD's.

Entendeu-se que para incorporar colaboradores com alguma deficiência, se torna necessária uma adequação do ambiente, sendo mais seguro e com infraestrutura adequada, sendo essa não somente a estrutura física, mas também a emocional e a

tecnológica.

Constatou-se ainda, a inevitabilidade de se pensar no aprofundamento da atividade do PcD no mercado de trabalho e, assim, percebeu-se que além da falta de fiscalização, pode-se pensar na falta de incentivos. Com base nisso, o presente artigo citou trechos de autores que defendiam a flexibilização da Lei de Cotas por meio de outros métodos de trabalho que poderiam ser realizados a distância, deixando o PcD longe das áreas de trabalho. No entanto, compreendeu-se haver uma perigosa relação entre a ideia de ter a pessoa com deficiência apenas para cumprir a cota e a real necessidade de inseri-los no ambiente de trabalho para além da inclusão no mercado de trabalho, também haver a inclusão social mediante as relações interpessoais que o indivíduo obtém apenas saindo do seu ambiente domiciliar e interagindo com outras pessoas, sejam essas também portadoras de deficiências ou não.

Compreendeu-se então, que a inclusão no mercado de trabalho é um direito desses cidadãos, no entanto, a falta de conhecimento e informações ainda geram discriminações e, esse preconceito, ainda é um dos maiores impedimentos para a inclusão do PcD.

Houve em determinado momento uma ação promovida pelo Ministério do Trabalho denominada como Semana de Mobilização para Inclusão de Pessoas com Deficiência no mercado de trabalho, que ocorre uma vez ao ano em nível nacional, também chamado como “Dia D”, essa ação tem o intuito de colocar em um mesmo espaço trabalhadores PcD’s e empregadores que queiram dar oportunidades para esses cidadãos. Tratou-se de um movimento extremamente válido para a inclusão de PcD’s no mercado de trabalho e para as empresas que queiram atingir a cota obrigatória por lei. O “Dia D” é um momento muito importante para os PcD’s, pois são raros os momentos que cidadãos com deficiência podem se candidatar as vagas exclusivamente oferecidas a eles.

Destacou-se ainda a publicação de um site voltado para a inclusão denominado “Talento Incluir” onde se caracterizam comportamentos para a inclusão e os benefícios para as empresas. Nele, se destacaram como comportamentos a vontade de fazer a diferença, buscar conhecimentos para atender a demanda de forma mais precisa e a busca por especialistas no assunto. E, como benefício, entendeu-se além do atendimento a Lei de Cotas, a produtividade e a inovação, visto que ambos foram comprovados como mais eficientes em equipes onde se tem a diversidade.

Assim, há a necessidade de empresários constatarem os proveitos de se contratar um PcD em sua equipe. Mas para se sustentar o total aproveitamento de suas aptidões, se torna necessário um ambiente específico com mais adequações do ambiente e das pessoas com necessidades especiais como: banheiros, rampas de acessos, salas, mesas

e cadeiras.

Constatou-se ainda como temor dos contratantes para integrar PcD's em suas equipes, o medo da falta de capacitação dos mesmos e uma consequente diminuição da produtividade dos setores envolvidos, visto que o mercado exige cada vez mais processos enxutos e eficientes.

Sendo assim, tornou-se necessário procurar colaboradores que possuam competências suficientes para satisfazer as perspectivas das empresas, mas em contrapartida cogitar a pessoa com deficiência para habilitá-la à ser mais produtiva e mais “aproveitável” no ambiente de trabalho.

Mostrou-se assim, a importância da capacitação que será capaz de responder as esperanças dos contratantes, além dos próprios colaboradores em questão, por meio do aumento de valores como: a autoestima, a independência, a qualificação e a inclusão na sociedade - antes do trabalho.

Mais do que pensar sobre o assunto, está na hora de agir e buscar alternativas o quanto antes. E embora existam muitos artigos sobre o tema demonstrando os diversos proveitos de incluir profissionais com alguma deficiência, as companhias ainda não despertaram para esse fato e, mesmo contratando PcD's para atender a cota, entendem essa contratação como uma situação assertiva, mas nos momentos estratégicos para a manutenção dos talentos individuais não mantêm a mesma postura, entendendo que essas pessoas possam ser apenas despesas e risco em potencial.

Alcançou-se o seguinte objetivo a ser traçado para melhorar esse cenário de inclusão, onde as empresas devem ter melhor conhecimento sobre onde encontrar mão-de-obra PcD qualificada. Pode-se contar com sites e empresas especializadas em RH. Outra situação que pode ser desenvolvida por especialistas é a adaptação dos espaços físicos.

Outro quesito a ser melhor avaliado está acerca dos processos de recrutamento e seleção e entendimento se estes não estão desmotivando os pretendentes com deficiências ou mesmo reduzindo as oportunidades de mostrar seus potenciais.

Tornou-se necessária a aplicação de treinamentos pensando em todos os colaboradores, para que os PcD's se sintam correspondidos no seu ambiente de trabalho. Mas além de prepara-los, é necessário introduzir no dia a dia as rotinas que motivem e enfrentem as dificuldades que possam surgir.

Outra vertente a ser investida é na conscientização, por meio do entendimento de qualquer funcionário e apoiar as dificuldades enfrentadas pelos PcD's. Esse

movimento irá ajudar a formar um local de trabalho onde todos tenham a possibilidade de compreender as variáveis de adaptação as novidades. Mas o principal propósito dessa mudança cultural é propiciar a afinidade entre as pessoas e diminuir o descrédito de se achar incapaz aquele com deficiência.

Entendeu-se ainda como necessário, o investimento em projetos de orientação e programas de desenvolvimento para garantir um aumento no número de PcD's que estão no mercado de trabalho e recrutar outros, que ainda não estão empregados. Mas os números não devem ser apenas de contratados e, sim, no aumento em vários níveis hierárquicos nas empresas e, isto pode ser estabelecido mediante metas, para que as cotas sejam elevadas para diversos cargos, ou seja, a meritocracia.

Avaliou-se também a disponibilidade de cursos online, gratuitos ou não, para PcD's para que seja alcançado a qualificação para que se torne uma possível candidatura para as vagas ofertadas pelas empresas, porém constatou-se que, até a devida data deste trabalho bibliográfico, não foram encontrados cursos online gratuitos e pagos, diretamente para PcD's, foram encontrados apenas cursos presenciais gratuitos e pagos para pessoas com deficiência.

5 CONCLUSÕES

Teve-se como objetivo neste trabalho bibliográfico, relatar a sociedade - o porquê da dificuldade da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e analisou-se que a inclusão de PcD's inicia-se no âmbito familiar, com a ajuda de uma visão mais sensível dos familiares, com a tentativa de auxiliá-lo a seguir uma carreira que lhe faça se sentir produtivo e confiável para atingir seus objetivos. Com o trabalho conjunto com a família, a escola também tem uma grande participação na orientação das pessoas com deficiências, a inclusão de cursos técnicos para PcD's nas escolas públicas e privadas, seria de grande valia para que a jornada destas pessoas, na área profissional, seja com grau de dificuldade menor, apresentada atualmente.

Por meio desta pesquisa, houve a percepção de que existem várias definições sobre o termo deficiência. Ainda se dissertou sobre a conjectura legal que norteia a inserção do PcD no mercado de trabalho.

Acerca do questionamento sobre o aceite das empresas em contratar PcD's, entendeu-se que em sua maioria, a categoria institucional emprega essas pessoas apenas para exercer a imposição constitucional sem obter parâmetros compreensíveis ou mesmo

investir em estruturas que possam garantir a orientação e o desempenho efetivo das funções, sejam esses investimentos no ambiente ou nas pessoas.

Entendeu-se que com uma melhora na inclusão no ensino superior, a entrada no mercado de trabalho seja facilitada, pois seus conhecimentos estarão mais abrangentes e seu contato com a sociedade possa lhe trazer mais confiança e informações quanto ao mercado de trabalho. O que nos remeteu a meritocracia, pois assim como qualquer pessoa, o PcD tem total liberdade de se tornar mais competitivo no mercado de trabalho.

A partir dessa composição congruente as questões levantadas, que difundiram haver PcD's capacitados que não estão no mercado de trabalho, analisou-se o quanto a aplicação da inclusão está longe de ser cumprida.

Observou-se ainda que são inúmeras adversidades enfrentadas por essas pessoas, seja pela insipiência de seus direitos, pela falta de efetivação das legalidades ou mesmo pela falta de aptidão.

O grau de dificuldade deste estudo foi mediano, pois a alguns anos se discute sobre a inclusão de pessoas com deficiência na sociedade e no mercado de trabalho, sendo assim, foram encontrados alguns artigos e autores que falam com mais facilidade sobre o assunto, no entanto observou-se haver muitas descrições e observações sobre o tema, mas poucas ações efetivas para mudar esse cenário.

Como futuros administradores, observamos a necessidade de se ter concretizado um posicionamento mais amplo das empresas para ofertar não somente vagas, mas oportunidades para se desenvolver por meio de um plano de carreira. Outro caminho a se seguir é o emprego de recursos em capacitação profissional para se recepcionar os PcD's na empresa em que desempenhará suas funções, afinal profissionais bem informados tendem a desenvolver tarefas e processos para que uma empresa seja bem mais organizada em todos os seus âmbitos.

Estabelecer a viabilidade de evolução para todos os colaboradores em igual teor, para que não ocorra desigualdade dentro das organizações e que juntos possam ter capacidades para a execução de tarefas com qualidade e dentro dos padrões e regras da empresa para que possam assim, atingir metas estabelecidas pela corporação no qual trabalham, seria um mundo ideal.

Portanto, os questionamentos feitos anteriormente, no capítulo de introdução deste trabalho, demonstraram que são inúmeras as lacunas nesse universo de inclusão que precisam ser preenchidas. Para tanto, necessita-se de maior engajamento dos gestores bem como dos poderes públicos e das famílias e, por intermédio desse ciclo socioambiental que pode ser gerado, o PcD não precisaria ser apenas uma cota

cumprida, mas uma oportunidade de se obter mão-de-obra qualificada e capaz de cumprir objetivos ousados e importantes para a empresa.

Mas ainda, se pode avaliar que esta pesquisa serviu para alastrar a percepção acadêmica e profissional acerca do tema, além de alavancar o raciocínio e estimular a curiosidade sobre a problemática a fim de ajudar na propagação do conhecimento sobre PcD's, tanto para a sociedade como para os empresários a fim de declarar a importância de permitir o trabalho a essas pessoas, não apenas porque há uma lei para tal, mas pelo entendimento de que essa parcela da população pode contribuir para a evolução da empresa.

Portanto, desta pesquisa podem-se ter outras oriundas, seguindo essa linha de estudo, pois a temática não se encerra por aqui, tem margens para outras reflexões/investigações, bem como de como será o futuro desses profissionais.

REFERÊNCIAS

Anais da 4^o Conferência Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência. 2016.

Disponível em: <<http://www.sds.sc.gov.br/index.php/conselhos/conede/conferencias/4conferenciados-direitos-da-pessoa-com-deficiencia/2109-anais-da-4-conferencia-nacional-dos-direitos-da-pessoa-com-deficiencia-2/file>>. Acesso em: 29 mar. 2020.

ANTUNES, Ricardo. O trabalho, sua nova morfologia e a era da precarização estrutural. 2009. Disponível em: <<http://www.revista-theomai.unq.edu.ar/numero19/artantunes.pdf>>. Acesso em: 27 mar. 2020.

ARANHA, Maria Salete F. Trabalho e emprego. Brasília: CORDE, 2003.

ARAÚJO, E.; FERRAZ, F. O conceito de pessoas com deficiência e seu impacto nas ações afirmativas brasileiras no mercado de trabalho. 2010. Disponível em: <http://www.repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/541/1/2010_eve_fbferraz.pdf>. Acesso em: 29 mar. 2020.

BATTISTELLA, Linamara. Conceito de deficiência segundo a convenção da ONU e os critérios da CIF. 2008. Disponível em: <<http://www.desenvolvimentosocial.sp.gov.br/a2sitebox/arquivos/documentos/274.pdf>>. Acesso em: 4 abr. 2020.

BECK, Paulo Costa. A História da cidadania das pessoas com deficiência e o desenvolvimento da sua organização como movimento social no cenário brasileiro. 2007. Disponível em: <<https://bdm.unb.br/handle/10483/664>>. Acesso em: 29 mar. 2020.

BERNARDO, Marcia Hespagnol. Discurso flexível, trabalho duro: o contraste entre o discurso de gestão empresarial e a vivência dos trabalhadores. 2006. p.13. Disponível em: <<https://tesesusp.br/teses/disponiveis/47/47134/tde-15102006-195023/pt-br.php>>. Acesso em: 29 mar. 2020.

BORGES, Livia de Oliveira; ALBUQUERQUE, Francisco José Batista de. Socialização Organizacional. In: ZANELLI, J. C. e outros. (Orgs) Psicologia, organizações e trabalho no Brasil. Porto Alegre: Artmed, 2004.

BORTMAN, Daniela et al. A Inclusão de pessoas com deficiência: o papel de médicos do trabalho e outros profissionais de saúde e segurança; Curitiba, PR: ANAMT - Associação Nacional de Medicina do Trabalho, 2015.

CAOLI, Cristiane; Contratam pessoas com deficiência só para cumprir a lei. 2015. Disponível em: <<http://g1.globo.com/concursos-e-emprego/noticia/2014/11/81-contratam-pessoas-com-deficiencia-so-para-cumprir-lei.html>>. Acesso em: 29 mar. 2020.

CARVALHO-FREITAS, M. N. Inserção e gestão do trabalho de pessoas com deficiência: um estudo de caso. 2009. p.135. Disponível em: <<https://www.scielo.br/pdf/rac/v13nspe/a09v13nspe.pdf>>. Acesso em 29 mar. 2020.

CARVALHO-FREITAS, M. N. Validação do Inventário de Concepções de Deficiência em Situações de Trabalho (ICD-ST). Psico-usf [online]. 2012, vol.17, n.1, pp.33-42. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S1413-82712012000100005>>. Acesso em 26 mar. 2020.

CLEMENTE, Carlos Aparicio. SHIMONO, Sumiko Oki. Trabalho de pessoas com deficiência e lei de cotas: Invisibilidade, resistência e qualidade da inclusão. São Paulo: Edição dos autores, 2015.

DEJOURS, Christophe. ABDOUCHELY, Elizabeth. Itinerário teórico em psicopatologia do trabalho: Psicodinâmica do trabalho. São Paulo: Atlas, 1994.

DUARTE, Y. M. FRESCHI, J. C. O papel dos recursos humanos na contratação de pessoas com deficiência. Revista Terceiro Setor & Gestão, Guarulhos, v.7, n.1, p.21-30, 2013.

FERREIRA, Luciana Carvalho de Mesquita. RAIS, Luciano Aversani. Qual a relação entre diversidade e desempenho? Um estudo sobre a relação entre a proporção de pessoas com deficiência na produtividade das empresas brasileiras. Revista brasileira gestão de negócios, vol.18, no.59, p.111, Jan 2016.

FILHO, Valdir Antonio Vitorino, et al. A inclusão do deficiente no mercado de trabalho. 2012. Disponível em: <http://www.transformare.adm.br/wp-content/uploads/2012/07/04_VALDIR-ANTONIO-VITORINO-FILHO.pdf>. Acesso em: 18 abr. 2020.

GARCIA, Vinicius Gaspar. Pessoas com deficiência e o mercado de trabalho: Histórico e contexto contemporâneo, Tese de Doutorado apresentado ao Instituto de Economia da Unicamp. Campinas, 2010.

GOMES, Adriana, Anna et al. Atendimento educacional especializado em deficiência mental. 2007. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/ae_e_dm.pdf>. Acesso em: 29 mar. 2020.

IGNARRA, Carol. Por que é difícil contratar pessoas com deficiência no Brasil do direito a educação e o que você tem a ver com isso. 2018. Disponível em: <<https://talentoinclusir.com.br/emprego/porque-e-dificil-contratar-pessoas-com-deficiencia-no-brasil-do-direito-a-educacao-e-o-que-voce-tem-a-ver-com-isso/>>. Acesso em: 29 mar. 2020.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Censo das pessoas com deficiência. 2010. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/9662-censo-demografico-2010.html?edicao=9749&t=destaques>>. Acesso em: 28 mar. 2020.

JUNIOR, Lanna. MARTINS, Mário Cléber. História do Movimento Político das Pessoas com Deficiência no Brasil. Brasília: Secretaria de Direitos Humanos. Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência, 2010.

JUNQUEIRA, L. A. P. Intersetorialidade, transetorialidade e redes sociais na saúde. Revista de Administração Pública, Rio de Janeiro, 2000.

LEAL, Débora Ribas. MATTOS, Gisele Domingues de and FONTANA, Rosane Teresinha. Trabalhador com deficiência física: fragilidades e agravos autorreferidos. Rev. bras. enferm. [online]. 2013, vol.66, n.1, pp.59-66. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0034-71672013000100009>>. Acesso em 27 mar. 2020.

LEMONS, Jorgete. Inclusão no mercado de trabalho. 2018. Disponível em: <https://www.abrhbrasil.org.br/cms/wp-content/uploads/2015/02/Jorgete_

Realizacoes-2018_2.pdf>. Acesso em: 29 mar. 2020.

LIMA, Michelle Pinto de et al. O sentido do trabalho para pessoas com deficiência. RAM, Rev. Adm. Mackenzie, vol.14, no.2, p.49, Abr 2013,.

MACEDO, Neusa Dias de. Iniciação a pesquisa bibliográfica: guia do estudante para a fundamentação do trabalho de pesquisa. São Paulo: Edições Loyola, 1994.

MAIA, Mauricio. Novo conceito de pessoas com deficiência e proibição do retrocesso. 2019. Disponível em: <http://www.pcd.mppr.mp.br/arquivos/File/novo_conceito_de_pessoa_com_deficiencia_e_proibicao_do_retrocesso.pdf>. Acesso em: 29 mar. 2020.

MARTINELLI, Lyane. Inclusão social no mercado de trabalho. 2015. Disponível em: <<https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/incluso-social-no-mercado-de-trabalho/>>. Acesso em: 29 mar. 2020.

MARX, Karl. O Capital: crítica da economia política. 22. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1998.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. Dificuldade de comunicação e sinalização Surdez. 2006. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/surdez.pdf>>. Acesso em: 29 mar. 2020.

MINISTÉRIO DO TRABALHO. Pessoas com deficiência conquistam cada vez mais espaço no mercado de trabalho. 2016. Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/component/content/article?id=3836>>. Acesso em: 29 mar. 2020.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO PARANÁ. Conceito de deficiência. 2020. Disponível em: <<http://www.pcd.mppr.mp.br/pagina-41.html>>. Acesso em: 29 mar. 2020.

PASTORE, José. Oportunidades de trabalho para Portadores de Deficiência. São Paulo: Editora LTR, 2000.

PLANALTO. Presidência da república casa Civil. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3298.htm>. Acesso em: 29 mar. 2020.

RIBEIRO, M. A.; CARNEIRO, R. A inclusão indesejada: as empresas brasileiras face à lei de cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Organizações & Sociedade, v. 16, n. 50, art. 8, p. 545-564, 2009.

RIBEIRO, Marcelo Afonso; RIBEIRO, Flavio. Gestão organizacional da diversidade: um estudo de caso de um programa de inclusão com pessoas com deficiência. In:

M. N. CARVALHO-FREITAS; A. L. MARQUES (Orgs.). Trabalho e pessoas com deficiência: pesquisas, práticas e instrumentos de diagnóstico. 2. ed. Curitiba: Juruá, 2008.

RODRIGUES, Leandro. Inclusão com pessoas com deficiência no mercado de trabalho. 2011. Disponível em: <<http://repositorio.unicamp.br/jspui/handle/RESPOSI/P/313692>>. Acesso em: 29 mar.2020.

RUANO, Alessandra Martinewski. Gestão por competências: uma perspectiva para a consolidação da gestão estratégica de recursos humanos. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2007.

RUIZ, J.A. Metodologia científica: guia para eficiência nos estudos. 4. ed. São Paulo: Atlas; 1996.

SÁ, CAMPOS E SILVA. Atendimento Educacional Especializado Deficiência Visual. 2007. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/aee_dv.pdf>. Acesso em: 29 mar. 2020.

SASSAKI, R. K. Inclusão: construindo uma sociedade para todos. 3. ed. Rio de Janeiro: WVA, 1999.

SBCOATING. Meritocracia: o que é, porque adotar e como implantar. 2019. Disponível em: <<https://www.sbcoaching.com.br/blog/meritocracia/>>. Acesso em: 03 maio 2020.

SCHWARZ, A. HABER, J. Cotas: como vencer os desafios da contratação de pessoas com deficiência. São Paulo: I. Social, 2009.

SECRETARIA INTERNACIONAL DO TRABALHO. Gestão de questões relativas à deficiência no local de trabalho: Repertório de recomendações práticas da OIT. Tradução de Edilson Alkmin Cunha; revisão técnica de João Baptista Cintra Ribas. 1. ed. rev. Brasília: OIT, 2006.

SILVA, Yara. Deficiência múltipla: Conceito e caracterização. 2011. Disponível em: <<http://www.conhecer.org.br/download/cp/inclusao/m3/leitura%203.pdf>>. Acesso em: 29 mar. 2020.

TREVISIOLLI, Álvaro. Leis de cotas para contratar deficientes precisa ser flexibilizada. 2008. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/depeso/57953/lei-de-cotas-para-contratar-deficientes-precisa-ser-flexibilizada>>. Acesso em: 29 mar. 2020.

VARA, Maria de Fátima Fernandes. CIDADE, Ruth Eugênia. Conhecimentos básicos da deficiência física para o atendimento educacional especializado. 1. ed. Curitiba: Intersaberes, 2020.

WALTON, Richard E. Quality of working life: what is it? Cambridge: Sloan Management Review, v. 15, n. 1, 1973.