



CENTRO DE ESTUDOS SUPERIORES DE ITAITUBA LTDA
FACULDADE DE ITAITUBA – FAI
CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO

KETLEN KÉSSIA LOPES PACHECO

**INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE
TRABALHO NO MUNICÍPIO DE ITAITUBA - PA**

**Biblioteca do CESUP
Registro**

Nº _____

EM, 12/08/2022

ITAITUBA-PARÁ

ITAITUBA - PA

2019

KETLEN KÉSSIA LOPES PACHECO

**INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE
TRABALHO NO MUNICÍPIO DE ITAITUBA - PA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Faculdade de
Itaituba para obtenção do título de bacharel em Administração.

Orientadora: Prof.^a Me. Ana Paula Maffezzoli.

ITAITUBA - PA

2019

KETLEN KÉSSIA LOPES PACHECO

**INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE
TRABALHO NO MUNICÍPIO DE ITAITUBA - PA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Faculdade de
Itaituba para obtenção do título de bacharel em Administração.

Orientadora: Prof.^a Me. Ana Paula Maffezzolli.

BANCA EXAMINADORA

Presidente: _____ **Nota:** _____
Prof.^a Me. Ana Paula Maffezzolli

Orientadora: _____ **Nota:** _____
Prof.^a

Avaliador: _____ **Nota:** _____
Prof. Esp.

Resultado: _____ **Média:** _____

Itaituba/PA, _____ de março de 2019.

Dedico a todas as Pessoas com Deficiências, que buscam seus direitos e sua inclusão no mercado de trabalho e à minha família, em especial à minha mãe, Ana Cleide Lopes, que sempre foi meu pilar em todas as etapas de minha vida.

AGRADECIMENTOS

A Deus primeiramente, pois sempre foi bom, generoso e justo comigo e minha família, proporcionando o melhor em todos os momentos de nossas vidas.

A minha família que sempre esteve ao meu lado.

A minha mãe Ana Cleide Lopes e minha irmã Dinália Carolina Lopes Pacheco por serem minha base e sempre estarem ao meu lado

Aos meus pais, Domingos Tertuliano Pacheco e Jackson Silva Freitas que sempre me proporcionaram o melhor que puderam.

A minha orientadora Prof.^a Me. Ana Paula Maffezzolli, pela paciência (muita), parceria, conhecimento, apoio, incentivo e principalmente por ter me feito permanecer no curso, pois foi graças a ela no meu primeiro dia de aula que decidi permanecer na graduação em Administração.

Aos meus companheiros de turma que fizeram parte dessa etapa em minha vida Luciana Rodrigues, Noácles Silva, Adalbeto Oliveira, Huesley Torres, Giovana Rervally, Darlisson Oliveira, Barbara Souza, Aline Gonçalves, Edilene Prado, Ida Catarine, Allana Porto, Anielle França e em especial aos meus amigos William Rocha, Ronnie Cunha, Geizibel Mendes, Carlos Henrique S. Almeida e principalmente ao Eziel Alexandria pelo apoio e conselhos ao decorrer desses quatro anos.

Aos meus amigos Amanda Ferreira, Jhennyfer Eulaia, Matheus Gomes, Mayara Oliveira, Amanda Fonseca, Carlos José, Aline Lima, Poliana Aguiar, e em especial a minha amiga irmã Natália Lindoso por todos os conselhos, ajuda e ensinamentos em minha vida.

À instituição Faculdade de Itaituba (FAI), aos meus professores, pelos ensinamentos e paciência.

Sou grata por Deus ter colocado todos vocês em minha vida, pois sem vocês essa conquista não seria possível. Essa vitória é nossa muito obrigada!

"Floresça onde Deus te plantar"

Felipe Guga

RESUMO

Entende-se como pessoas com deficiência aquelas que têm impedimentos de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, as quais, em interações com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade com as demais pessoas. Portanto, o presente trabalho tem como objetivo apresentar os desafios que pessoas com deficiência enfrentam para inserir-se no mercado de trabalho no município de Itaituba/PA. Para atingir o objetivo proposto pelo estudo, utilizou-se de pesquisa bibliográfica, sendo classificada como descritiva e com a aplicação de pesquisa de campo. A abordagem é qualitativa e para a coleta de dados foi utilizado questionário contendo 19 (dezenove) perguntas com questões objetivas e subjetivas. A pesquisa foi realizada no mês de fevereiro do corrente ano e aplicada com 30 (trinta) pessoas com deficiência que reside no município de Itaituba. Através dessa pesquisa, pode-se observar como resultado da pesquisa que, a maior parte dos participantes da pesquisa não possui vínculo empregatício, pois recebem benefícios do governo, também afirmam não ter interesse em obter emprego devido a este fator. Verificou-se também, que os que possuem vínculo empregatício, possuem dificuldades em se tratando da execução das atividades, tanto por questões da acessibilidade como também, por questões de preconceito. Importante frisar que o preconceito é um dos principais desafios dos PCD's para procurar emprego. Quando se trata de conhecimento sobre a lei de cota, apenas um dos 30 (trinta) entrevistados afirma ter conhecimento sobre a lei. Outro fator importante e que deve ser destacado, se trata das poucas ou nulas perspectivas que os entrevistados possuem quando se trata da inserção dos PCD's no mercado de trabalho em Itaituba/PA.

Palavras-chave: Deficiência. Mercado de trabalho. Inclusão.

ABSTRACT

Deficiencies are defined as people with physical, mental, intellectual or sensorial disabilities who, in interactions with various barriers, may obstruct their full and effective participation in society with others. Therefore, the present study aims to present the challenges that people with disabilities face in order to enter the labor market in the municipality of Itaituba / PA. To reach the objective proposed by the study, we used bibliographic research, being also classified as descriptive and with field research. The approach is qualitative and for data collection a questionnaire containing 19 questions with objective and subjective questions was used. The research was conducted in February this year and applied with 30 people with disabilities residing in the municipality of Itaituba. Through this research, it can be observed as a result of the research that, most of the participants in the research do not have employment relationship, because they receive benefits from the government, also affirm that they have no interest in obtaining employment due to this factor. It was also verified that those who have employment relationship, have difficulties in dealing with the execution of the activities, as much for accessibility as for prejudice. It is important to emphasize that prejudice is one of the main challenges faced by PCD's in the search for employment. When it comes to knowledge about the Quota Law, only one of the 30 respondents claims to have knowledge about the law. Another important factor that should be highlighted is the few or no perspective that the interviewees have when it comes to the insertion of PCD's in the labor market in Itaituba / PA.

Key-words: Disability, labor market, inclusion.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Principais dificuldades de pessoas com autismo.	25
Quadro 2 - Percentual de vagas para pessoas com deficiências de acordo cm a Lei nº 213/91	33
Quadro 3 - Profissões e sua compatibilidade com tipos de deficiências.	54

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Conhecimento sobre Leis de Cotas.	29
Gráfico 2 - Distribuição Dos Tipos De Deficiência Presentes Nas Empresas Brasileiras.	30
Gráfico 3 - Gênero.....	38
Gráfico 4 - Idade.	39
Gráfico 5 - Grau de Escolaridade.	39
Gráfico 6 - Tipos de Deficiência.....	40
Gráfico 7 - Recebimento de Benefício governamental.....	41
Gráfico 8 - Vínculos Empregatícios.	42
Gráfico 9 - Avaliação sobre a Inserção de deficientes no Mercado de Trabalho.....	48
Gráfico 10 - Interesse no Ingresso no Mercado de Trabalho.	49
Gráfico 11 - Interesse no Ingresso no Mercado de Trabalho.	52

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	12
2 PESSOAS COM DEFICIÊNCIA	14
2.1 DEFINIÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA.....	14
2.2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA	15
2.3 CARACTERIZAÇÕES DAS DEFICIÊNCIAS	18
2.3.1 Deficiência física.....	18
2.3.2 Deficiência auditiva	21
2.3.3 Deficiência visual.....	22
2.3.4 Deficiência intelectual	23
2.3.5 Deficiência múltipla	24
2.3.6 Autismo	24
2.3.7 Doenças crônicas	26
2.3.8 Superdotação ou altas habilidades	26
2.3.9 Deficiência de aprendizado.....	27
2.3.10 Perda de memória.....	27
2.3.11 Distúrbios da fala e da linguagem.....	27
2.4 INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO	28
2.5 LEGISLAÇÃO PARA O TRABALHO	30
2.5.1 Lei federal Nº 7.853, de 24 de outubro de 1989.	31
2.5.2 Constituição do Estado do Pará de 1989.....	31
2.5.3 Lei Nº 0001, de 04 de abril de 1990 (Lei Orgânica do Município de Itaituba).	32
2.5.4 Lei Nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.....	32
2.5.5 Lei Nº 8.213, de 24 de Julho de 1991.....	33
2.5.6 Lei Nº 2.111, de 10 de janeiro de 1994.....	33
2.5.7 Lei Nº 2.482, de 14 de dezembro de 1995.....	34
2.5.8 Decreto Nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999.....	34
3 METODOLOGIA	36
3.1 LOCAL DA PESQUISA.....	37
4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS	38
4.1 DESCRIÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS DO QUESTIONÁRIO APLICADO COM	

OS COLABORADORES.....	38
4.2 PROPOSTAS PARA INCLUIR PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO DE ITAITUBA-PA.	53
4.3 RELAÇÕES DE PROFISSÕES COMPATÍVEIS COM AS DEFICIÊNCIAS	54
5 CONCLUSÃO	56
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	58
APÊNDICE.....	61

1 INTRODUÇÃO

É notório que se vive em uma sociedade arraigada pela desigualdade e discriminação, esse contexto sociocultural é desencadeado desde a antiguidade, uma vez que, a estrutura social a qual estamos inseridos, foi construída de maneira desigual e preconceituosa. Quando se trata de inserção no mercado de trabalho, as dificuldades para quem possui alguma limitação aumentam consideravelmente.

O cenário de conversação por igualdade social, por respeito e empatia está ganhando proporções relevantes e preocupantes, pois está nítida a falta de informação e preparo existente na sociedade para receber o “novo”. Contudo, este trabalho tem como objetivo apresentar os desafios que pessoas com deficiência enfrentam para se inserir no mercado de trabalho no município de Itaituba/PA.

Entendem-se como pessoas com deficiência (PCD) aquelas que têm impedimentos de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interações com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade com as demais pessoas.

Para melhor compreender a temática, realizou-se uma pesquisa bibliográfica abordando o contexto histórico, a caracterização das pessoas com deficiências na sociedade, legislações que regem os direitos a inclusão social e deveres das organizações em promovê-la, o Estatuto da Associação de Pais de Pessoas com Necessidades Especiais-APPNET, Legislação Trabalhista e Lei de Cotas foram fundamentais para embasamento teórico. O estudo se enquadra ainda como sendo pesquisa de campo com ênfase no método de pesquisa descritiva.

Desta forma, verificaram-se os cumprimentos das leis e das legislações específicas que amparam as pessoas com deficiências. Convém ressaltar que, além dos aspectos metodológicos mencionados, este trabalho assume o carácter, conforme caracterização das pesquisas segundo os procedimentos de coletas de dados, de pesquisa-ação, uma vez que apontará sugestões para minimizar a problemática que envolve o tema.

Assim dentre os aspectos a serem considerados nesta pesquisa, inicialmente será realizada uma abordagem sobre aspectos determinantes acerca do indivíduo com deficiência à luz de autores renomados na área, como Ciszewski (2005), Bahia (2006) e Maranhão (2005), caracterização de algumas deficiências e análise de terminologias empregadas para designar as PCD's.

Posteriormente, o trabalho utilizou-se das abordagens qualitativa, com a aplicação de questionários com perguntas objetivas e subjetivas, aplicado no mês de fevereiro de 2019 com 30 pessoas com deficiências residentes no município de Itaituba/PA. Busca-se como resultados esperados, apresentar quais são as principais dificuldades que o portador de deficiência encontra quando se trata de sua inserção no mercado de trabalho.

Para atingir o objetivo proposto pela pesquisa, elaborou-se as seguintes questões norteadoras: Como os participantes da pesquisa avaliam a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho em Itaituba-PA? Quais as principais dificuldades encontradas pelos PCD's para suas inserções no mercado de trabalho em Itaituba-PA? E Quais as perspectivas dos entrevistados em relação a inserções de PCD's no mercado de trabalho de Itaituba-PA?

A pesquisa é de total relevância, uma vez que, tem como finalidade, expor a realidade dos PCD's no mercado de trabalho e a importância de uma associação voltada para garantir os direitos e interesses dos mesmos no que diz respeito à inclusão social e ingresso no mercado de trabalho.

Contudo, o trabalho segue a seguinte estrutura: o primeiro capítulo se trata da introdução, com uma breve apresentação do tema, seu objetivo, questões norteadoras e justificativas. O Segundo capítulo aborda o referencial teórico, tratando da definição de pessoas com deficiências (PCD's), das leis que os amparam e da inserção de PCD's no mercado de trabalho. No terceiro capítulo é abordada a metodologia utilizada para a realização da pesquisa, seguido pelo quarto capítulo onde são apresentados os dados coletados com a aplicação do questionário, assim como a análise destes dados. Por fim, o último capítulo que se trata das considerações finais do trabalho.

2 PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Este capítulo tratará da definição de pessoas com deficiências, explanando um pouco sobre a evolução histórica da temática seguindo da caracterização dos tipos de deficiências e a inclusão dos PCD's no mercado de trabalho, além de abordar sobre legislação trabalhista e legislações específicas para PCD's.

2.1 DEFINIÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Entendem-se como pessoas com deficiência (PCD) aquelas que têm impedimentos de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interações com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade com as demais pessoas (ONU, 2006. Artigo 1º).

Para Araújo citado por Ciszewski (2005, p. 25), o que caracteriza uma pessoa portadora de deficiência não é a falta de um membro nem a visão ou audição reduzida, mas a dificuldade de se relacionar, de se integrar na sociedade. Consequentemente as deficiências deveram ser entendidas levando-se em conta os graus de dificuldades para integração social, uma vez que isso classificará quem é ou não deficiente.

Além dos fatores que determinam se o indivíduo é portador de deficiência ou não, o aspecto referente às terminologias usadas para designar a pessoa com deficiência e de suma importância, visto que, pode evitar situações delicadas com o uso de termos inadequados para essa classe.

De acordo com Ciszewski (2005, p. 25) não existe nenhuma padronização nos textos, artigos, livros e legislações para tratar da pessoa com deficiências. Já foram usadas diversas nomenclaturas para referir-se a pessoas com deficiências como indivíduos de capacidade limitada, impedidos, minorados, excepcionais, descapacitados, além do termo deficiente que é o termo mais utilizado.

Outras terminologias, segundo o autor, consideradas preconceituosas e ofensivas são usadas para referir-se a essa classe e infelizmente mesmo a sociedade tendo quebrado uma série de paradigmas, termos pejorativos como doentinho, surdinho, mudinho, mongoloide, aleijado, retardado entre outros continuam vivos no vocabulário popular.

Atualmente, segundo Moura (2018) o termo correto e considerado oficial foi definido no ano de 2012 pela Convenção das Nações Unidas sobre o Direito das

Pessoas com Deficiência, ou seja, pessoa com deficiência (PCD) é utilizado pela convenção pelo fato de esclarecer que existe algum tipo de deficiência, porém, de modo que isso não inferiorize quem a tem.

A autora acrescenta ainda que, pessoa portadora de deficiência (PPD) ou portador de necessidades especiais (PNE) são termos não mais considerados e devem ser evitados, uma vez que não transmite a realidade como realmente deveria.

É imprescindível mudar as ações preconceituosas que culturalmente estão impregnadas na sociedade, percebe-se que as maiores dificuldades estão em entender e respeitar PCD's e considerar que elas têm os mesmos direitos e deveres dos demais cidadãos.

2.2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA

Historicamente as raízes culturais de pessoas com deficiências são marcadas por forte rejeição e discriminação. Não existem registros sobre pessoas que possuíam algum tipo de deficiência a centenas de anos, mas subsistiam-se os denominados males incapacitantes sem a associação da ideia de deficiência.

Na era primitiva cada tribo ou povo estabelecia uma forma de lidar com as pessoas que tinham alguma deficiência. Porém, devido a questões de existência e sobrevivência, e não preconceito, os indicativos são de extermínio dessas pessoas (SILVA IN BAHIA, 2006, p. 18).

Na antiguidade, os indivíduos que possuísem algum tipo de limitação física ou mental eram vistos como "frutos de poderes sobrenaturais", eram classificados na sociedade como pessoas amaldiçoadas que vieram ao mundo como um castigo para as famílias a qual pertenciam (BAHIA, 2006, p. 6).

Segundo Maranhão (2005, p. 22), a influência das primeiras civilizações na abordagem desse conceito era extremista, a exemplo, ele coloca a civilização egípcia como percursora em experimentos medicinais, nesse período realizado com pessoas que possuíam alguma limitação.

De acordo com Bahia (2006, p. 18) os hebreus diziam que aqueles que possuísem algum tipo de limitação física ou mental eram considerados pessoas amaldiçoadas, impuras e pecadoras o que acarretou discriminações e rejeições por parte da sociedade da sociedade.

A literatura da Roma antiga relata que as crianças com deficiência, nascidas até o princípio da era cristã, eram afogadas por serem consideradas anormais e débeis. Na Grécia antiga, de acordo com Platão em seu livro *A República*, as crianças mal constituídas ou deficientes eram sacrificadas ou escondidas pelo poder público (DO MONTE, 2004, p. 9).

Ainda de acordo com Do Monte (2004, p. 9), a idade média e marcada por muitas contradições nas atitudes e tratamento à deficiência, os que possuíam algum tipo de deficiência eram tratados como loucos, criminosos e “possuídos por demônio”, logo os mesmo eram excluídos da sociedade.

Para Maranhão (2005, p. 26), foi com o Renascimento que a visão assistencialista da Idade Média perdeu valor e a postura profissionalizante passou a integrar pessoas com deficiências na sociedade sendo que foi nesse período que surgiu os hospitais e abrigos para tratar e dar apoio para os deficientes. De acordo com o autor, nessa época que foi dado início no que diz respeito aos direitos dos seres humanos, marco do século XIX e XX.

Foi na época do Renascimento que os pensamentos científicos e humanistas surgiram, de acordo com o autor, pessoas com deficiências que antes eram considerados a escória da sociedade passaram a ser reconhecidos como artistas, tendo em vista que esse era o único meio de conseguir sustento o que acabava por acarretar que esses exercessem esses tipos de atividades.

Segundo Do Monte (2004, p. 27), na idade média vários eventos de inclusão aconteceram com o intuito de propiciar melhores formas de integração dos mesmos na sociedade, tais como bengalas, cadeiras de rodas, bastões, muletas, próteses entre outros e meio de trabalhos para portadores de necessidade especiais.

Outro marco relevante para essa classe foi à criação do Código de Braille criado por Louis Braille o que proporcionou à integração dos deficientes visuais a sociedade. Foi na idade média que se buscou acabar com o isolamento da PPD em instituições voltadas para a caridade, pois tinha o cunho religioso o que acarretava preconceitos velados. Buscou-se ofertar atendimento científico-médico especializado (VENTURINI E ROSSI APUD ESTEVÃO 2017).

De acordo com Lorentz (2006, p. 135) a “normatização” e “cura” era o modelo médico a ser seguida nesse período, essa fase tinha implicitamente a política de reajustar e curar as pessoas com deficiências para só depois colocar as mesmas no convívio social.

A fundação da Organização das Nações Unidas (ONU), em 1945, deu início ao processo de integração social das pessoas com deficiência. Em dezembro de 1948, foi adotada e proclamada pela assembleia Geral da ONU a Declaração Universal dos Direitos Humanos que estabelece em seu artigo 23, o trabalho como direito humano fundamental; “todo homem tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego” (ONU IN BAHIA, 2006, p. 20).

No final da segunda Guerra Mundial, as pessoas com necessidades passaram a receber uma preocupação maior em relação à inclusão dos destes na sociedade devido às consequências resultantes da guerra. Nessa época surgiram novas tecnologias que auxiliaram no desenvolvimento de novos tratamentos para pessoas com deficiência (BAHIA, 2006, p. 19).

A ONU no ano de 1981 declarou o Ano Internacional das Pessoas Deficientes, cuja finalidade era a “Participação Plena e Igualdade” o retorno com a repercussão do evento foram significantes ao ponto que os períodos 1983 a 1992 foram marcados pela dedicação a esse segmento da população (BAHIA, 2006, p. 20).

Os anos de 1854 e 1857 foram de vitórias para essa classe, segundo o autor, em 1854 foi criada no Brasil a primeira escola especial no Estado do Rio de Janeiro o Instituto de Meninos Cegos e no ano de 1857 o Instituto Imperial de Educação de Surdos, o que teve um significativo progresso em relação aos direitos e inclusão destes na sociedade, uma vez que esses institutos sofriam forte influência Europeia.

No século XX foram criadas no Brasil associações voltadas à pessoas com deficiência como a Pestalozzi (Sociedade criada para homenagear o suíço Johann Heinrich Pestalozzi, defensor dos direitos de igualdade e contra a opressão dos deficientes no século XVIII) e a Associação de Pais e Amigos Excepcionais (APAE’S), que tinha como finalidade a reabilitação e educação especial (BAHIA, 2006, p. 21).

De acordo com o autor, foi no governo de Getúlio Vargas nos anos de 1930 a 1945 que ocorreu a participação mais efetiva de pessoas com deficiência na sociedade, no que diz respeito a reconhecimento, educação, reabilitação, inclusão, profissionalização e inserção no mercado de trabalho.

Para Carvalho (2013) uma das mudanças mais significativas para as pessoas deficientes aconteceu na década de 1990 quando a terminologia correta a ser utilizada para se referir a essa classe se limitou a apenas a uma PCD – Pessoa com Deficiência.

O autor acrescenta que a segregação está intimamente ligada a histórias, as PCD’s em 1948 com a Declaração dos Direitos Humanos, as PCD’s passaram a ser

assegurados tais como educação, trabalho e saúde, o que acabou desencadeando o processo de democratização e igualdade.

A sociedade sofreu uma grande influência do paradigma da inclusão nos anos de 1990 quando as estruturas sociais tiveram que se adaptar ao novo, entretanto o desafio de tornar a inclusão um direito natural e não uma lei exigida está longe de se concretizar, uma vez que em pleno século XX a desigualdade, desrespeito e preconceito com os direitos das pessoas deficientes estão vivos e sendo alimentado a cada dia por falta de informação e fiscalização das leis já vigentes (CARVALHO, 2013).

Verifica-se, portanto, que a história sobre as pessoas com deficiências não é tão antiga e é possível observar que a evolução quanto à adequação do termo correto a ser utilizado assim como sua garantia a direitos definida em leis passou a ser aplicada recentemente. Contudo, vale ressaltar que a desigualdade e o respeito ainda estão longe de sua inexistência, porém, a luta pela inclusão acontece e de forma gradativa os direitos vão sendo conquistados.

2.3 CARACTERIZAÇÕES DAS DEFICIÊNCIAS

Este tópico se trata da descrição e conceituação dos tipos de deficiências, ou seja, como de fato elas são caracterizadas. Deficiências como autismo, doenças crônicas, superdotação, deficiência visual, auditiva e outras que são apresentadas a seguir.

Se tratando da legislação brasileira, os diferentes tipos de deficiência estão categorizados no Decreto nº 5.296/2004 como: visual, auditiva, deficiência física, mental que são classificadas atualmente como intelectuais funções cognitivas, e deficiência múltipla, que é a associação de mais de um tipo de deficiência (BRASIL, 2004).

2.3.1 Deficiência física

De acordo com o Decreto 5.296/2004, a deficiência física é a alteração parcial ou completa de um ou mais segmentos do corpo humano, causando 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 membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções (BRASIL, 2004, p.04).

Portanto, de acordo com o autor, significa dizer que as pessoas com deficiência física têm limitação para ir e vir, sair e entrar, alterar posições para se proteger, obedecer a instruções como ficar parada, levantar os braços, virar-se, sair de um veículo.

A deficiência física pode ser definida como o comprometimento ou incapacidade, que limita e impede o desempenho motor do indivíduo, podendo causar alterações ortopédicas e neurológicas. É importante esclarecer que a deficiência física em nada tem a ver com quem possui algum tipo de deficiência mental como muitos ainda acreditam, pois a física afeta as funções motoras e não o que diz respeito à parte cognitiva da pessoa, em suma maioria a inteligência e as percepções lógicas não é afetado (MEC, 2004).

Podemos definir a deficiência física como "diferentes condições motoras que a cometem as pessoas comprometendo a mobilidade, a coordenação motora geral e da fala, em consequência de lesões neurológicas, neuromusculares, ortopédicas, ou más formações congênitas ou adquiridas" (MEC, 2004, p. 04).

De acordo com o autor Ciszewski (2005, p. 32-33) a deficiência física pode ter várias causas uma delas são as causas pré-natais, que podem ocorrer durante a gestação, por má formação, por indução a abortos, hipertensão na gestação e uso de medicamentos não recomendáveis para gestantes, outro fator que pode influenciar são os problemas genéticos e as causas perinatais que acontece quando o bebê fica sem oxigênio na hora do parto.

A outra forma do indivíduo adquirir a deficiência física é no pós-natal onde podem ocorrer infecções hospitalares, meningite, paradas cardíacas. Doenças infectocontagiosas, traumatismo por traumas fortes e incompatibilidade sanguínea com a mãe se esta for fator RH negativo.

A deficiência física se refere ao comprometimento do aparelho locomotor que compreende o sistema Osteoarticular, o Sistema Muscular e o Sistema Nervoso. As doenças ou lesões que afetam quaisquer desses sistemas, isoladamente ou em conjunto, podem produzir grandes limitações físicas de

grau e gravidades variáveis, segundo os segmentos corporais afetados e o tipo de lesão ocorrida. (BRASIL, 2006, p. 28).

Por muito tempo uma das maiores causas de deficiência física no Brasil era a paralisia infantil e a poliomielite, hoje erradicadas através de campanhas de conscientização e vacinação. Existem vários tipos de classificação e graus de deficiência física.

2.3.1.1 Tipos de deficiências físicas

A deficiência física apresenta vários comprometimentos no que diz respeito às funções motoras do organismo físico, variando em número e grau, de pessoa para pessoa dependendo da gravidade, ou seja, das causas e da sua abrangência.

Hemiplegia é um dos tipos de deficiência física que acontece quando a metade esquerda ou direita do corpo fica paralisada, em decorrência da lesão de células nervosas do cérebro que comandam o movimento desta parte do corpo, como por exemplo, a paraplegia é a paralisia dos membros inferiores (pernas); Tetraplegia é a paralisia dos membros superiores (braços) e dos inferiores (pernas) (CISZEWSKI 2005, p. 30).

Hemiplégicos, paraplégicos e tetraplégicos sofrem lesões no sistema nervoso (no cérebro ou medula espinhal), que alteram o controle neurológico sobre músculos, afetando os movimentos do corpo. Se a lesão afetar a área da linguagem, a pessoa pode ou não falar com dificuldade (CISZEWSKI 2005, p. 30).

De acordo com Ciszewski (2005, p. 34) as pessoas que sofrem amputação também são incluídas no grupo de deficientes físicos, tanto as que nascem sem um membro, perderam por conta de algum acidente ou motivo de saúde como problemas circulatórios ou de gangrena (extinção da vida orgânica em qualquer parte do corpo, com tendências a propagar-se às partes vizinhas).

As pessoas com paralisia cerebral de acordo com o autor, também pertencem a esta categoria, sendo este um distúrbio do movimento ou da postura que ocorre em consequência de uma lesão que pode ter acontecido no cérebro durante a gestação, na hora do parto ou ao logo após o nascimento, em razão a interrupção no fornecimento de oxigênio para o cérebro.

2.3.2 Deficiência auditiva

Segundo o documento Saberes e Prática de Inclusão Do Monte (2004), a deficiência auditiva para a área da saúde e educação pode ser classificada em: pessoa com surdez leve, pessoa com surdez moderada, pessoa com surdez severa e pessoa com surdez profunda.

Surdo é o indivíduo que tem a perda total ou parcial, congênita ou adquirida, da capacidade de compreender a fala através do ouvido. De acordo com o grau de perda auditiva em decibéis (dB), a surdez manifesta-se como leve (perda entre 25 e 40 dB), moderada (entre 41 a 70 dB), severa (entre 71 e 90 dB) e profunda (acima de 91 dB de perda) impede o indivíduo de ouvir a voz humana e de adquirir, espontaneamente o código da modalidade oral da língua, mesmo com uso de prótese auditiva (CISZEWSKI, 2005, p. 36)

De acordo com Maior (2015), as pessoas com deficiência auditiva que antes ouviam, conseguem desenvolver a comunicação oral e somente depois deixaram de ouvir, essas pessoas são capazes de falar e se foram alfabetizadas usam a língua portuguesa para escrever e para ler as legendas para interagir. Contudo, acrescenta a autora, as pessoas que já nasceram surdas ou perderam a audição antes de aprender a falar usam a língua de sinais como forma de comunicação; podem falar ou não, e percebe-se alteração na forma de falar; muitas vezes, sua capacidade de ler e de escrever é insuficiente.

A surdez é, conforme relata Ciszewski (2005), é, portanto, quando a pessoa perde completamente ou parcialmente a capacidade de ouvir, esta deficiência pode existir desde seu nascimento ou adquirida com o tempo. A seguir cada classificação da surdez será melhor explanada.

Surdez leve: O indivíduo o qual apresentar perda auditiva de até quarenta decibéis e diagnosticada com surdez leve, pois esse grau impede que o mesmo perceba igualmente todos os fonemas das palavras, as tonalidades de vozes baixas ou distantes não são compreendidas. Essa perda auditiva não impede a aquisição normal da língua oral, mas pode ser o causador de problemas relacionados articulação na leitura e a escrita. (Ciszewski, 2005, p. 18).

Surdez moderada: A pessoa que apresenta perda auditiva entre quarenta e setenta decibéis e diagnosticado com surdez moderada, pois esses limites se encontram no nível da percepção da palavra, sendo necessário o uso de sons com intensidade superiores para que possa ser percebido, o atraso de linguagem,

alterações articulatorias e em casos mais graves problemas linguísticos são comuns nesses indivíduos o que acaba acarretando problemas na escrita, uma vez que a compreensão verbal está intimamente ligada à aptidão para a percepção visual. . (Ciszewski, 2005, p. 18-19).

Surdez severa: O indivíduo o qual apresenta perda auditiva entre setenta e noventa decibéis e diagnosticado com surdez severa, pois essa perda permite a identificação de alguns ruídos familiares e sons fortes, nesses casos quem nasce com essa condições podem adquirir a linguagem oral se forem bem orientados por profissionais especializados, mas os mesmos podem demorar até cinco anos para desenvolver a fala, a compreensão verbal vai depender em suma maioria, da aptidão adquirida ao longo de sua vida em desenvolver sua percepção visual (Ciszewski, 2005, p. 19).

Surdez profunda: a pessoa que apresenta a perda auditiva superior a noventa decibéis e diagnosticado com surdez profunda, pois essa perda priva os que possuem essa condição das informações auditivas necessárias para a identificação de sons, o que os impede de adquirir a linguagem oral, esses geralmente utilizam a linguagem de sinais para se comunicar (Ciszewski, 2005, p. 19-23).

Maior (2015) afirma que é direito legal da pessoa surda, utilizar a Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS), que foi reconhecida pela Lei nº 10.436/2002, o Estado portanto, tem a obrigação de manter intérpretes de LIBRAS nas empresas públicas e de capacitar os funcionários públicos a usar a LIBRAS.

2.3.3 Deficiência visual

De acordo com Maior (2015), as pessoas que possuem deficiência visual podem apresentar baixa visão ou ser cegas. Quando se trata de baixa visão, as pessoas utilizam imagens e letras ampliadas com bom contraste de cores, entre o fundo e a imagem. As pessoas cegas e as com baixa visão costumam usar bengalas para evitar obstáculos e para se deslocar e os pisos táteis facilitam sua mobilidade.

Ciszewski (2005, p. 35) define a deficiência visual como a perda total ou parcial da capacidade de enxergar, sendo que os graus de visão abrangem uma ampla escala de situações cujo ápice é a cegueira total. A expressão “deficiência visual” refere-se à escala que a cegueira (ausência total da visão), visão subnormal e baixa visão que é

a incapacidade de enxergar com clareza suficiente, ou seja, o indivíduo conserva resíduos de visão, logo não são totalmente cegas.

De acordo com o Documento Saberes e Práticas da Inclusão (DO MONTE, 2004, p. 13), as crianças que possuem deficiência visual em suma maioria já nascem com essa condição e são decorrentes de doenças congênitas e hereditárias, outras crianças podem possuir essas condições e só desenvolverem ao decorrer de sua vida, essas poderão conservar imagens e memória visual.

A visão é o meio mais importante de relacionamento com o mundo exterior. Ela capta registros próximos ou distantes e permite organizar, no nível cerebral, as informações trazidas pelos outros órgãos dos sentidos. Calcula-se que 80% dos nossos conhecimentos chegam até nós pelos olhos, que podem ser considerados a nossa janela para o mundo (CISZEWSKI, 2005, p. 36).

2.3.4 Deficiência intelectual

Maior (2015) cita que de acordo com o Decreto 5.296/2004, a deficiência mental, agora denominada intelectual, é quando o funcionamento intelectual é expressivamente inferior à média, com revelação antes dos dezoito anos e obstáculos associados a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como: limitação na comunicação; no cuidado pessoal; nas habilidades sociais; na utilização dos recursos da comunidade; na saúde e segurança; nas habilidades acadêmicas; no trabalho e no lazer.

Deficiência intelectual são limitações no aprendizado, resoluções de problemas, raciocínio, compreensão e desenvolvimentos de habilidade rotineira. Mesmo esses indivíduos possuindo essas limitações eles podem adquirir conhecimento e viver uma vida normal (Maior, 2015).

As deficiências intelectuais não necessariamente estão presentes no indivíduo por conta de outra deficiência, algumas pessoas com essa condição pode precisar de ajuda especializada e específica para desenvolver seu conhecimento. A deficiência intelectual pode afetar a comunicação, interação, solicitação e a capacidade de cuidar de si mesmo. Pode afetar também o aprendizado e a memória, essa deficiência pode ser originar através de Síndrome de Down, Síndrome do alcoolismo fetal e traumatismo craniano.

Maior (2015, p. 6) ressalta que a deficiência intelectual se refere ao “aspecto cognitivo e não se confunde com o transtorno ou doença mental.” Também é importante observar que há graus de deficiência intelectual que são definidos pelas limitações para aprender, assim como outras habilidades adaptativas. Por exemplo, a síndrome de Down (alteração genética) é diagnosticada por distinções físicas que se pode perceber facilmente, portanto, grande parte das situações de deficiência intelectual não tem manifestações percebíveis.

2.3.5 Deficiência múltipla

Quando os indivíduos possuem duas ou mais deficiência de ordem física, sensorial, mental emocional ou de comportamento social usa-se o termo deficiência múltipla para classifica-lo, mas é importante atentasse que não é o somatório que caracteriza a múltipla deficiência, mas sim o nível de desenvolvimento, as possibilidades funcionais, de comunicação, interação social e de aprendizagem que determinam as necessidades educacionais dessas pessoas (DO MONTE, 2004, p. 11).

O indivíduo que possui a condição de deficiência múltipla necessita de ainda mais atenção voltada para educação, assistência social, saúde e de profissionais qualificados na área de fisioterapia, neurologia, terapia ocupacional, fonoaudiologia e psicologia que devem ser utilizadas de acordo com cada indivíduo e suas necessidades.

As possíveis ocorrências de deficiência múltipla podem ser citadas a paralisia cerebral, quando se trata de diagnóstico referente à lesão cerebral adquirida e que pode afetar os movimentos, a visão, a audição, a função cognitiva, em diferentes associações. A autora afirma que algumas “pessoas têm grande autonomia, enquanto outras necessitam de cuidados permanentes em todas as áreas da vida.” Isso porque ficam em situação complicada e geralmente são vítimas frequentes de violência, abandono e maus-tratos (MAIOR, 2015, p. 6).

2.3.6 Autismo

A Lei 12764/2012, regula e determina que as pessoas com transtorno do espectro autista (TEA) são consideradas pessoas com deficiência pois elas

apresentam deficiência expressiva na comunicação e na interação social. Para Maior (2015, p. 7), os casos de pessoas com TEA podem variar, ou seja, elas podem “aprender a falar e ter deficiência intelectual profunda até não ter deficiência intelectual e conviver na comunidade, seguindo suas próprias rotinas”.

Quadro 1 - Principais dificuldades de pessoas com autismo.

Comunicação	Interações Sociais	Comportamento
- Repetição de palavras ou frases, algumas vezes fora de contexto. - Menor atenção às solicitações. - Riso ou choro sem motivo aparente. - Levar a comunicação ao pé da letra — não entendem insinuações sociais ou verbais. - Incapacidade para seguir múltiplas instruções.	- Dificuldade em dizer aos outros como eles se sentem ou o que precisam. - Habilidades sociais inadequadas ou uma preferência pela solidão. - Dificuldade em manter contato visual ou usar a comunicação não verbal. - Não têm medo do perigo.	- Dificuldade para aceitar mudanças e preferência pelas rotinas. - Muito suscetível à sobrecarga sensorial. Irritam-se facilmente com barulho, multidões, muitas coisas ao mesmo tempo ou afago. - Brincadeiras incomuns, rotação de objetos, fixação incomum em objetos. - Grande interesse em um tópico em particular (por exemplo, trens, filmes, dinossauros, outros animais, etc.). - Extrema hiperatividade ou inatividade

Fonte: IJCSUD, 2018

Existem diferentes níveis de autismo eles podem variar do moderado ao severo, os indivíduos que possuem autismo severo podem não poder falar e ser indiferente às outras pessoas.

O autismo é uma deficiência com características que variam ao longo de um amplo espectro. Embora as pessoas com autismo não possam ser identificadas por sua aparência física, em geral elas têm dificuldade com linguagem ou comunicação, aptidões sociais e comportamento, geralmente em decorrência de dificuldades sensoriais (IJCSUD, 2018 p. 14).

O indivíduo que possuem autismo moderado pode ter uma inteligência incrível, mas não consegue ter interação social, ou seja, cada indivíduo autista pode ter suas próprias características.

Verifica-se no quadro 01 que os sintomas de pessoas com autismo é bem delimitado, ou seja, há limitações na forma de comunicar-se, na forma de interagir com outras pessoas possuem comportamento bastante peculiar, podendo ser superativo ou possuir inatividade.

2.3.7 Doenças crônicas

Doenças crônicas podem se diferenciam nos sintomas, na evolução e no tratamento, algumas incorre risco de vida à medida que elas vão evoluindo o que acaba com a qualidade de vida do indivíduo, os tornam dependente de outras pessoas, mesmo aqueles que são mais persistente acabam se debilitando por conta do tratamento.

As doenças crônicas podem começar em qualquer época da vida, desde a infância até a velhice. Algumas dessas doenças contribuem para deficiências claramente visíveis, mas outras criam deficiências "invisíveis" que talvez não sejam prontamente aparentes. Os familiares e outros que cuidam de pessoas com doenças crônicas também enfrentam desafios difíceis (IJCSUD, 2018 p. 22).

Existe uma vasta gama de doenças crônicas como asma, esclerose, múltiplas, câncer, paralisia cerebral, epilepsia, diabetes, doenças cardíacas, e síndrome da fadiga crônica. O indivíduo que possui uma doença crônica envolve muito mais que limitações físicas geradas pela doença, ela pode acarretar desafios financeiros e emocionais.

Geralmente pessoas que sofrem dessa deficiência tendem a sentir solidão, preocupações, vergonha e temor por ter que ser dependente de outra pessoa, em um modo geral eles demora a se adaptar a sua realidade, mas com os cuidados certos eles podem ter uma qualidade de vida na medida do possível (IJCSUD, 2018 p. 22).

2.3.8 Superdotação ou altas habilidades

De acordo com Ciszewski (2005, p. 31), são superdotados os indivíduos possuidores de habilidades relevantes em níveis significativamente acima daqueles das pessoas em geral. Existem superdotados em inteligência, criatividade, sociabilidade e liderança, psicomotricidade (ciência que tem como objeto de estudo o homem através

do seu corpo em movimento e em relação ao seu mundo interno e externo), artes plásticas, drama, música e habilidades acadêmicas.

De acordo com o mesmo autor esses possuem inteligência acima da média, muitas vezes possuem dificuldade em socializar com outras pessoas. O superdotado pode ser considerado deficiente a partir do momento em que apresenta dificuldades decorrentes de sua acuidade intelectual e tenha problemas para sua integração social.

2.3.9 Deficiência de aprendizado

Os indivíduos que possuem deficiência de aprendizado podem apresentar diversas dificuldades como linguagem falada, escrita, capacidade de raciocínio e dificuldade de leitura. Um fator preocupante é a desatenção e hiperatividade, pois se não tratadas de maneira corretas podem dificultar ainda mais o aprendizado do mesmo (IJCSUD, 2018, p. 26).

Uma pessoa com deficiência de aprendizado pode ter dificuldades no ambiente de aprendizado, mas se bem tratado e com acompanhamento de ajuda especializada o mesmo podem desenvolver uma inteligência média ou acima da média.

2.3.10 Perda de memória

A perda de memória pode originar-se de uma condição do indivíduo em não armazenar informações a pessoa pode desenvolver a perda de memória através de traumatismos cerebrais e pelo processo normal de envelhecimento, algumas doenças como Alzheimer pode acarretar em uma perda de memória maior, outro fator que pode desencadear essa perda são derrames cerebrais. A perda de memória pode afetar o comportamento, personalidade e podem desencadear confusão e distúrbios emocionais (IJCSUD, 2018, p. 28).

O tratamento para perda de memória depende muito de pessoas próximas a esse indivíduo, pois a cada dia as lembranças dessas pessoas podem diminuir o que pode causar frustração tanto neles quanto em pessoas próximas.

2.3.11 Distúrbios da fala e da linguagem

O distúrbio da fala ocasiona a perda de algumas habilidades de pronunciar palavras com clareza, mas esse aspecto não interfere na compreensão ou raciocínio do indivíduo que possui essa condição, por outro lado o distúrbio da fala pode afetar a voz, o timbre, volume e qualidade. O distúrbio mais comum é gagueira que é caracterizada pela repetição e dificuldade de emitir palavras.

Os distúrbios da fala e da linguagem são variados e podem ocorrer em qualquer idade. Independentemente da gravidade dos distúrbios da fala e da linguagem, a habilidade da pessoa em interagir e comunicar-se com os outros será afetada. Os distúrbios da fala e da linguagem podem interferir na capacidade da pessoa de entender, de expressar seus pensamentos ou de ser entendida. As causas são variadas. Elas podem estar presentes desde o nascimento, ou podem ocorrer na infância ou mais tarde na vida devido a um acidente ou uma doença. (IJCSUD, 2018 p. 19).

O distúrbio da linguagem ocasiona a dificuldade em entender palavras faladas ou escritas, de acordo com o autor, ele pode acarretar a incapacidade intelectual, pode também ocasionar a perda de audição, aspecto autista, da lesão do crânio, AVC (acidente vascular cerebral) tumores cerebrais e demência.

O indivíduo que possui distúrbio da fala ou o distúrbio de linguagem não necessariamente irá possuí-los de maneira interligadas, ele pode ter tanto o distúrbio da fala e da linguagem ou ter apenas um ou o outro.

2.4 INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

A competitividade no mercado de trabalho atualmente tem feito com que os profissionais se capacitem continuamente para ingressar nas organizações, para os PCD's não é diferente, mais além da capacitação profissional e da competitividade os mesmos encontram problemas no que diz respeito à acessibilidade nas admissões e nas adaptações físicas nas organizações e no funcionamento humano dentro da organização.

O trabalho em equipe nas organizações já é uma tarefa árdua, o que pode agravar ainda mais em situações em que empresas que possuem colaboradores PCD's, uma vez que a maioria das organizações não estão preparadas para recebê-los.

Uma pesquisa feita pelo jornal a Folha de São Paulo (2015) constatou que de cada 100 (cem) empresas privadas, apenas duas atendiam todos os critérios básicos

para um bom desenvolvimento do trabalho, já em relação as empresas governamentais ou que possuem algum vínculo com o governo a cada 100 (cem) órgãos ligados ao governo 70 (setenta) desses atendiam os requisitos necessários.

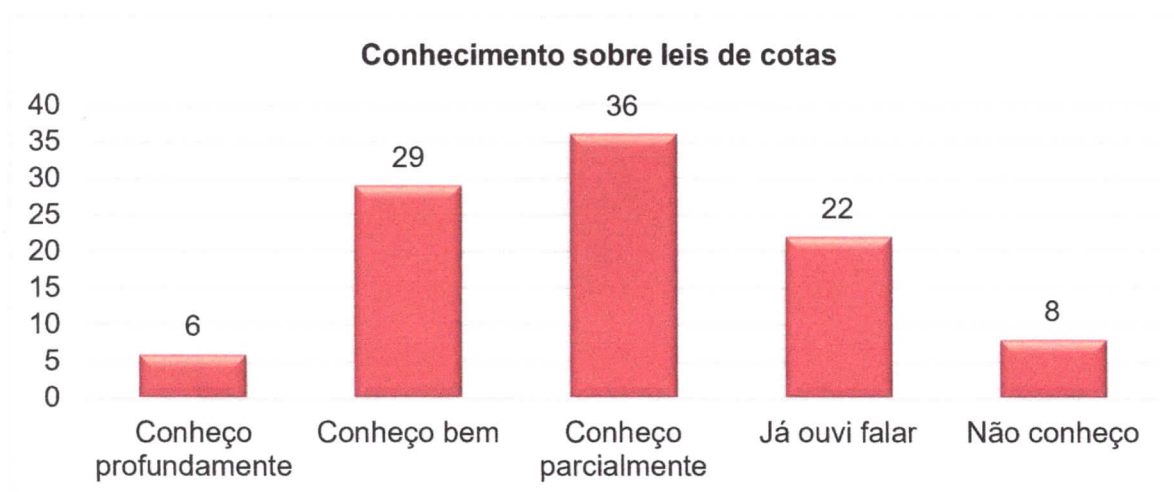


Gráfico 1 - Conhecimento sobre Leis de Cotas. Fontes: Adaptação de ABRH (2014)

De acordo com o G1 (2017) a pesquisa foi feita para verificar quantas pessoas tinha conhecimento sobre a lei de cotas, verificou-se que apesar da lei já existir a 28 anos a população não possui o conhecimento necessário sobre os direitos que amparam os PCD's, e, a diferença de 2 (dois) por cento entre quem conhece a lei perfeitamente e quem não a conhece é preocupante, tendo em vista, que atualmente é inadmissível que o conhecimento esteja retido para poucos.

Segundo Amaral (2014), a grande questão é o olhar da empresa para a pessoa com deficiência como obrigação e não a contratação de uma pessoa competente. Os gestores no momento da contratação pensam elevados custos para contratação de PCD, segundo a autora, para os gestores privados enxergam os PCD's como fardos e não como colaboradores que podem agregar nos objetivos das organizações, esse tipo de pensamento ainda está vivo na sociedade por conta da falta de informação sobre os direitos dos deficientes.

As organizações encontram dificuldades em se adaptar as normas para receber os PCD's, algumas dessas dificuldades estão intimamente ligadas às quais adequações e quais tipos de deficiências e quais cargos devem ser destinados a eles de maneira compatíveis com sua deficiência.

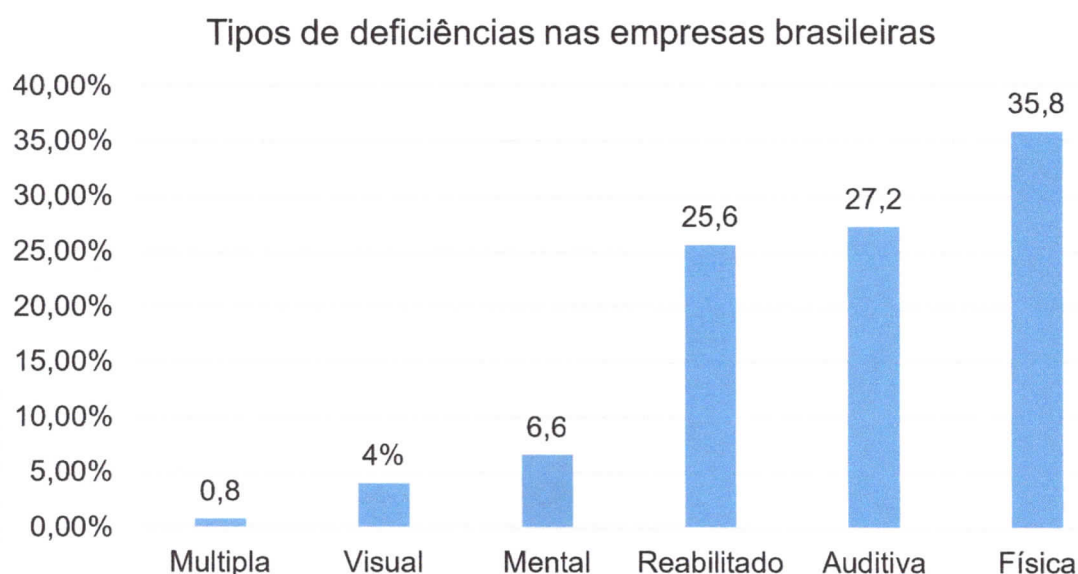


Gráfico 2 - Distribuição Dos Tipos De Deficiência Presentes Nas Empresas Brasileiras. Fonte: Adaptação de IBGR (2017)

De acordo com o IBGE (2017) as empresas ainda não estão adaptadas adequadamente para fazer a distribuição justa da Lei de Cotas como mostra o gráfico acima, grande parte das vagas destinadas pela lei de cota para os PCD's são preenchida por deficientes físicos, pois segundo a pesquisa é mais viável e fácil (pelo o valor dos custos das modificações) adequar as organizações para deficientes físicos, auditivos e reabilitados do que para os outros tipos de deficiência mais complexos.

2.5 LEGISLAÇÃO PARA O TRABALHO

Segundo Ribeiro (2001) em 1975 surgiu A declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes que foi elaborada pela Organização das Nações Unidas (ONU) aprovada e validada e 1981, considerado o ano internacional da pessoa deficiente (AIPD) em sua Assembleia Geral que teve como tema central a Participação e Plena Igualdade.

De acordo com a autora, o presidente da república brasileira José Sarney no ano de 1989 sancionou em, 24 de outubro a Lei nº 7.853/89 que dispõem o apoio aos PCD's à integração social, na Coordenadoria Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (CORDE).

Na década de 1980 foram criados planos de leis federais, estaduais e municipais no plano jurídico brasileiro, após o surgimento de movimentos sociais para

esse segmento no Brasil, nesse período o país retificou quase todos os tratados conversões internacionais, mas foi só no ano de 1988 que foi incorporada na Constituição Federal às garantias de inclusão e igualdade aos deficientes (RIBEIRO, 2001).

2.5.1 Lei federal Nº 7.853, de 24 de outubro de 1989.

A legislação no seu Artigo 2º tem como finalidade, valorizar a justiça social e igualdade e respeitar a pessoa humana, tendo como objetivo exterminar a discriminação e os preconceitos existentes, pois atribui ao poder público e seus órgãos que os mesmo assegurem aos PCD's o pleno exercício dos seus direitos básicos entre eles o direito ao ingresso no mercado de trabalho (SENAC RIO, 2003).

Ao poder público e seus órgãos cabe assegurar às pessoas portadoras de deficiência o pleno exercício dos seus direitos básicos, inclusive dos direitos à educação, à saúde, ao trabalho, ao lazer, à previdência social, ao amparo à infância e à maternidade e outros que, decorrentes da constituição e das leis, propiciem seu bem-estar pessoal, social e econômico (ART.2º DA LEI FEDERAL Nº 7.853/89 IN SENAC RIO 2003, p. 99).

BAHIA (2006) fala da importância da formação profissional adequada e do trabalho digno, essa Lei define que o governo assegure e a apoie a formação e orientação profissional e acesso a garantias aos serviços concernentes através de incentivos e fiscalizações.

2.5.2 Constituição do Estado do Pará de 1989.

O Artigo 31 da Constituição paraense diz que o estado e os municípios tem o dever de assegurar aos servidores da área educativa especial a gratificação de 50% (cinquenta por cento) adicionais sobre os vencimentos (BRASIL, 1989).

O Artigo 271 diz respeito à assistência social, nos incisos IV e V, fala que:

Assistir as pessoas portadoras de deficiência através de programas de prevenção e atendimento especializado e de integração social, inclusive treinamento para o trabalho e convivência, estabelece percentuais mínimos de admissão de deficientes físicos ou sensoriais no serviço público (BRASIL, 1989).

A respeito da educação o Artigo 276, aborda que os atendimentos educacionais serão especializados para indivíduos superdotados e os quais possuem deficiências, físicas, mental e sensorial, essa educação é voltada para educação e inclusão no mercado de trabalho. A constituição paraense garante a inclusão dos deficientes no mercado de trabalho, determinando que empresários ofereçam oportunidades empregatícias dentro de suas organizações.

2.5.3 Lei Nº 0001, de 04 de abril de 1990 (Lei Orgânica do Município de Itaituba).

Para BAHIA (2006) no que diz respeito ao amparo legal oferecido no Brasil para os PCD's está a frete de muito outros países, entretanto a execução desse amparo ocorre de maneira omissa. O município de Itaituba-PA conta com uma Lei Orgânica que possui dois artigos que citam os PCD's, sendo eles os artigos 91 e 107.

O artigo 91 inciso III, fala que o deficiente deve ter educação especializada, adequada para a necessidade da pessoa com deficiência, já o Artigo 107 diz que "a lei disporá sobre a exigência e adaptação dos logradouros, dos edifícios de uso público e dos veículos de transporte coletivos, com a finalidade de manter assegurada a adequação para os deficientes físicos ou sensoriais, às gestantes e aos idosos" (BRASIL, 1990).

2.5.4 Lei Nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

A referida lei trata dos direitos de pessoas com deficiências inscreverem-se em concursos públicos para ocupar cargos compatíveis com a deficiência que possui. A lei determina que uma porcentagem das vagas seja destinada a PCD's.

As pessoas portadoras de deficiência e assegurado o direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras, para tais pessoas serão reservadas até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas no concurso (PARÁGRAFO 2º DA LEI 8.112/90 IN SENAC RIO 2003, p. 101).

A Lei 8.112/90 versa sobre regime Jurídico Único dos Servidores Públicos Federais, que determina a reserva de até 20% (vinte por cento) das vagas de concursos públicos para deficientes, desde que as atribuições sejam compatíveis com

a deficiência de que são portadores. Esta foi à primeira lei ordinária a incluir em seu texto o sistema de reserva de vaga aos deficientes no setor público federal.

2.5.5 Lei Nº 8.213, de 24 de Julho de 1991.

A lei conhecida popularmente como a “Lei de Cotas” determina a porcentagem que as empresas devem destinar para os PCD’s. A lei tem como intuito regulamentar e estabelecer que o empregador a conceder as vagas disponíveis por lei para o portador de deficiência de acordo o número de empregados devidamente vinculados à organização.

Quadro 2 - Percentual de vagas para pessoas com deficiências de acordo cm a Lei nº 213/91

Número de empregados	Percentual de vagas
De 100 a 200	2%
De 201 a 500	3%
De 501 a 1.000	4%
De 1.001 ou mais	5%

Fonte: Brasil (1991).

Segundo BAHIA (2006), a lei tem como finalidade oferecer as pessoas com deficiência uma maior socialização e oportunidade para os mesmos ingressarem no mercado de trabalho, logo esses trabalhadores reduzem as despesas previdenciárias além de agregar na economia do país.

2.5.6 Lei Nº 2.111, de 10 de janeiro de 1994.

A lei dispõe sobre a reserva de empregos e cargos para PCD’s, possuindo critérios para classificações de concursos públicos para que os mesmos possam participar dos mesmos, assim buscando garantir a inclusão destes no mercado de trabalho.

Fica reservado às pessoas portadoras de deficiência o percentual, no mínimo, de cinco a quinze por cento dos cargos e empregados públicos de carreira existente nos quadros existente nos quadros da administração Direta, Indireta e Funcional do Município (ART.1º da LEI Nº 2.111/94 IN SENAC RIO 2003, p, 115).

A lei discorre sobre os direitos e possibilidades adequando dentro do quadro de vaga ofertada para que os PCD's possam ingressar na carreira pública, mas deixando claro que cabe aos governos municipais definir os números de vagas ofertadas para essa classe, entretanto essa decisão deve ser feita de acordo com as normas da Lei de Cotas.

2.5.7 Lei N° 2.482, de 14 de dezembro de 1995.

Esta Lei altera a de nº 2.298, de 28 de julho de 1994, que tinha como finalidade a participação de pessoas com deficiências nos concursos públicos e no que diz respeito às reservas do percentual mínimo de 5% (cinco por cento) das vagas destinadas para esses indivíduos.

Fica assegurada às pessoas portadoras de deficiência de natureza específica no anexo único desta Lei, a participação em concursos públicos, promovidos pela administração direta ou indireta do estado de igualdade de condições com os não deficientes (ART. 1º DA LEI Nº 2.482/95 IN SENAC RIO 2003, p. 111).

A lei diz em seu Artigo 7º, que pessoas com deficiência podem participar dos concursos públicos destinados ao ingresso de cargos públicos diretos, indiretos e fundacional e no seu Artigo 9º e relatado que os candidatos devem atender a todos os critérios dos editais, pois eles estão adaptados conforme a deficiência do candidato.

2.5.8 Decreto N° 3.298, de 20 de dezembro de 1999.

O decreto regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, que dispõem sobre a política nacional sobre a integração dos PCD's, estabelecendo proteção e normas de proteção. Ele tem como finalidade regulamentar na lei supracitada, efetivar os direitos adquiridos, detalhar as diretrizes referentes as pessoas com deficiência principalmente em relação à educação, desporto, cultura, trabalho, saúde e lazer.

A pessoa portadora de deficiência beneficiaria ou não do regime geral de previdência social, tem direito às prestações de habitação e reabilitação profissional para capacitar-se a obter trabalho, conserva-lo e progredir

profissionalmente (ART.30 DO DECRETO Nº 3.298 IN SENAC RIO 2003, p. 104).

Ele tem como finalidade orientar os PCD's sobre processos de habilitação e reabilitação profissional, colocando em foco a necessidade de preparo educacional profissionalizante para que esses possam obter o ingresso e reingresso no mercado de trabalho.

Verifica-se, portanto, que existem diversas leis que normatizam as condutas a serem tomadas pelos empresários, pelo Estado e municípios em se tratando de pessoas com deficiências, desde a lei de cotas e de participação em concursos públicos, até a sua inserção a educação. É importante que as empresas e as pessoas conheçam essas leis e busquem conhecer sobre os tipos de deficiências existentes para que o quadro sobre preconceitos e desafios enfrentados por PCD's mude de forma positiva.

3 METODOLOGIA

De acordo com Ruiz (1996, p. 48), a pesquisa científica é a realização concreta de uma investigação planejada, desenvolvida e redigida de acordo com as normas da metodologia consagrada pela ciência. Por tanto se aplicará nesse trabalho métodos que correlacione as teorias aos objetivos da pesquisa aqui explanados.

Para Sertek, (2007, p. 19), escrever e publicar são tomadas de decisões que envolvem aspectos metodológicos, legais e éticos, de redação, de criatividade e também de custo e gerenciamento do tempo.

A metodologia aqui apresentada trata-se de uma pesquisa com base bibliográfica, pois conforme Salomon (2004), a pesquisa bibliográfica fundamenta-se em conhecimentos proporcionados pela biblioteconomia e documentação, entre outras ciências e técnicas empregadas de forma metódica envolvendo a identificação, localização e obtenção da informação, fichamento e redação do trabalho científico. Pois ao decorrer da confecção desse trabalho foram utilizados livros e artigos obtidos virtualmente para que a pesquisa adquirir embasamento teórico coerente com o objetivo da mesma.

O presente trabalho apresenta uma pesquisa de campo, pois de acordo com o autor Sertek, (2007, p. 20) “a pesquisa de campo é uma das etapas da metodologia científica de pesquisa que corresponde à observação, coleta, análise e interpretação de fatos e fenômenos que ocorrem dentro de seus nichos, cenários e ambientes naturais de vivência”.

Ainda segundo Sertek (2007) “deve-se realizar a coleta de dados referentes ao objeto e, por último, fazer a análise e a interpretação destes dados. Tudo isso deve estar baseado na fundamentação teórica previamente feita, buscando sempre compreender e explicar o objeto de estudo da pesquisa”.

A pesquisa está classificada como descritiva, pois de acordo com Sertek, (2007, p. 22) “a pesquisa descritiva é realizada através de estudos detalhados, com coletas de dados, análises e interpretações dos mesmos. Não há a interação ou envolvimento do pesquisador no assunto analisado”.

Para Leite (2008, p. 52), a pesquisa descritiva “[...] é a pesquisa que se usa para descrever e explicar determinados fenômenos socioeconômicos, políticos-administrativos, contábeis e psicossociais, matemático-estatísticos e técnico-linguísticos”.

A pesquisa se enquadra na abordagem qualitativa segundo Gil (2002) trata-se de um método que se utiliza de uma sequência de atividades e que dependem de fatores tais como, a coleta de dados e os pressupostos teóricos que nortearam a investigação, assim possibilita-se a interpretação desses dados para redigir o relatório de forma narrativa.

Quanto à pesquisa qualitativa o autor afirma ser um instrumento que simplifica o trabalho analítico, pois normalmente demonstrados em forma de gráficos ou tabelas, organizam os dados para através de estes obterem as conclusões.

Para a realização da pesquisa foi distribuído 1 (um) questionário contendo 19 perguntas, sendo 3 objetivas e 16 subjetivas, com questionamentos específicos para PCD's para identificar as dificuldades que encontram para ingressar no mercado de trabalho. A pesquisa de campo foi realizada no mês de fevereiro de 2019, foram distribuídos 37 questionários, entretanto apenas 30 desses foram respondidos.

3.1 LOCAL DA PESQUISA.

A presente pesquisa foi desenvolvida no município de Itaituba, que fica localizada na região Sudoeste do estado do Pará. De acordo com os dados do IBGE no censo realizado em 2010 a cidade possui 97.493 (noventa e sete mil e quatrocentos e noventa e três) pessoas com a estimativa de 2018 está com 101.097 (cento e um mil e noventa sete) habitantes, dessa população, há aproximadamente 1.800 (mil e oitocentos) PCD's cadastrados na Associação de Pessoas Portadoras de Necessidades Especiais da Região do Tapajós (APPNERT) e aproximadamente 3.000 (três mil) PCD's não cadastrados na associação.

A pesquisa foi dividida em quatro etapas, a primeira foi feita através de visitas à associação APPNERT para verificar aproximadamente quantos PCD's residiam no município e quais estavam devidamente empregados no mercado de trabalho. A segunda etapa foi feita por meio de uma reunião com o gerente da Agência Previdência Social (APS) do município para verificar a possibilidade do fornecimento de dados referentes aos deficientes que estão inseridos (reabilitados) ou não no mercado de trabalho.

Na terceira etapa foi realizada a entrega dos questionários aos PCD's (selecionados através dos dados fornecidos pela gerência da APS) e, por último, a quarta etapa que foi realizada a análise dos dados coletados.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS

4.1 DESCRIÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS DO QUESTIONÁRIO APLICADO COM OS COLABORADORES

Os dados que serão apresentados a seguir referem-se à pesquisa aplicada com PCD's selecionados através de dados fornecidos pela Previdência Social de Itaituba-PA, uns totais de 30 deficientes responderam à pesquisa através de um questionário contendo 19 perguntas.

É importante frisar que, as perguntas de 01 a 06 foram aplicadas para todos os participantes da pesquisa, enquanto as perguntas de 07 a 13 foram aplicadas somente para os participantes da pesquisa que possuem algum vínculo empregatício, tendo como objetivo, saber as dificuldades e desafios enfrentados enquanto colaboradores de uma empresa, e por fim, as questões de número 14 à 19 foram aplicadas com todos os participantes que não possui vínculos empregatícios da pesquisa com o intuito de avaliarem a inserção do PCD no mercado de trabalho em Itaituba.

A primeira questão trata-se de saber sobre o gênero, pôde-se observar que:

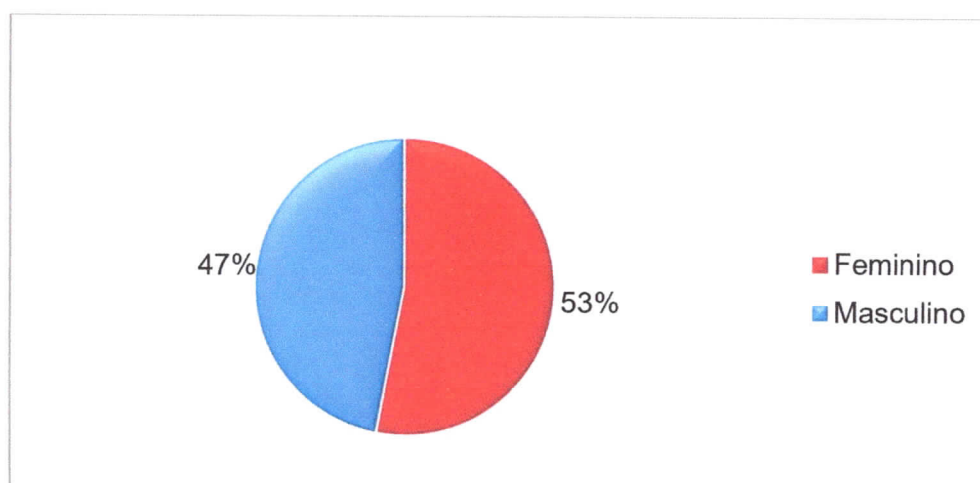


Gráfico 3 - Gênero. Fonte: Dados da pesquisadora (2019)

Foram identificados os gêneros dos entrevistados e constatou-se que em sua maioria, o questionário foi respondido por mulheres, pois 53%, ou seja, 16 pessoas são do gênero feminino e 47%, que equivalem à 14 pessoas, são do gênero masculino. Há uma predominância de mulheres se deve aos dados fornecidos pela gerência da previdência social de Itaituba-PA, pois a análise foi feita através da

aplicação de questionário realizada com beneficiários que se encontram com benefícios ativos e não ativos.

Na segunda questão, o objetivo era saber à idade dos pesquisados, obteve-se as seguintes respostas:

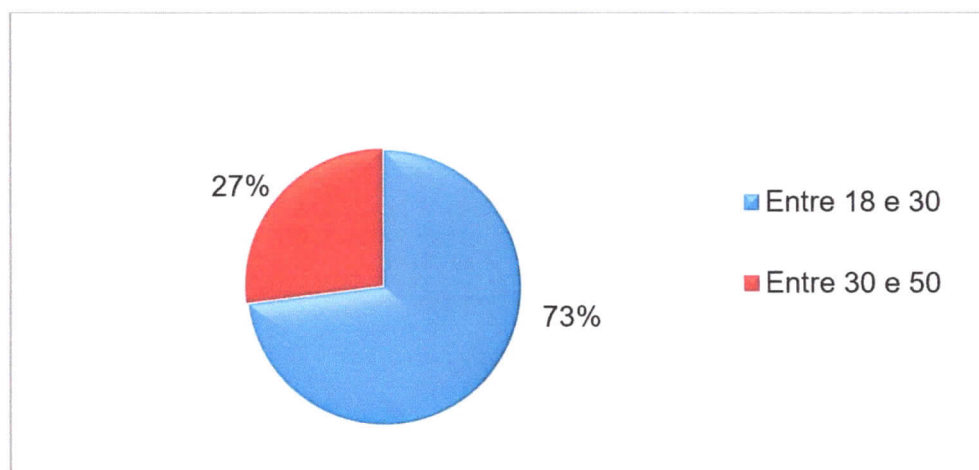


Gráfico 4 - Idade. Fonte: Dados da pesquisadora (2019)

Verificou-se, no gráfico 04, que em relação à idade que 73%, ou seja, 22 entrevistados, possuem entre 18 e 30 anos, e 27%, que equivalem a 8 pessoas, possuem mais de 30 anos. Verifica-se que grande parte dos entrevistados possuem entre 18 e 30 anos, o que possibilita a inserção no mercado de trabalho.

A terceira pergunta buscou saber qual o grau de escolaridade dos participantes da pesquisa, os dados obtidos afirmam que:

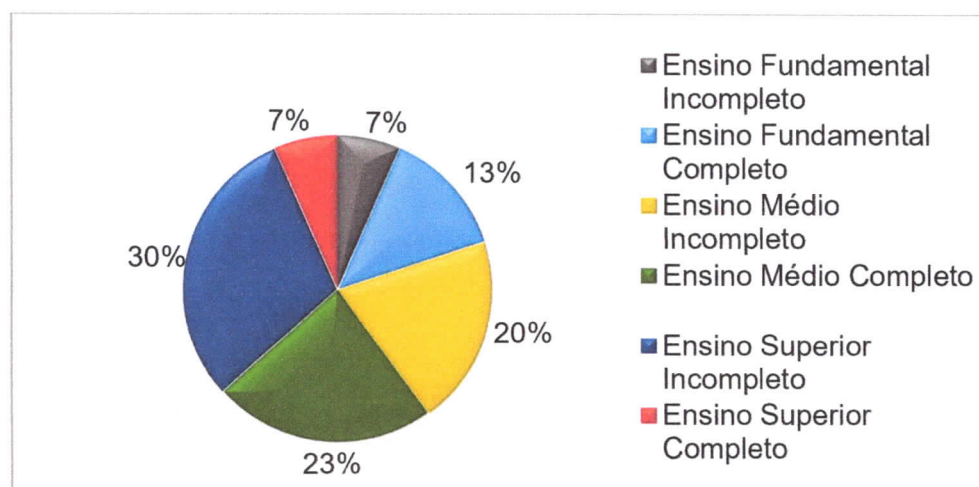


Gráfico 5 - Grau de Escolaridade. Fonte: Dados da pesquisadora (2019)

Quanto ao grau de escolaridade constatou-se que 7%, ou seja, 2, entrevistados possuem ensino fundamental incompleto, 13% que corresponde a 4 pessoas possuem o ensino fundamental completo, 20% que corresponde a 6 pessoas possuem o ensino médio incompleto, 23% corresponde a 7 pessoas possui o ensino médio incompleto, 30% corresponde a 9 pessoas que estão cursando o ensino superior e 7% que corresponde a 2 pessoas já concluíram o ensino superior.

Art. 24. Os órgãos e as entidades da Administração Pública Federal direta e indireta responsáveis pela educação dispensarão tratamento prioritário e adequado aos assuntos objeto deste Decreto, viabilizando, sem prejuízo de outras, as seguintes medidas. § 2º A educação especial caracteriza-se por constituir processo flexível, dinâmico e individualizado, oferecido principalmente nos níveis de ensino considerados obrigatórios. (Art. 24 do DECRETO Nº 3.298 de 1999 IN SENAC RIO SENAC RIO 2003, p. 105).

No mesmo decreto, no artigo 8º, inciso 15 da lei, fala da punição criminal de 1 (um) a 4 (quatro) anos e multa que diz respeito a suspensão, recusa, demora ou cancelamento de matrículas de PCD's em estabelecimentos de ensino, o mesmo tem como objetivo garantir o direito do deficiente ao ensino público ou privado.

A maioria dos entrevistados possui ensino superior incompleto, mas, avaliando o nível educacional dos entrevistados foi constatado que 60% dos entrevistados possuem as qualificações básicas necessárias para ingressar no mercado de trabalho, o que é satisfatório, tendo em vista que hoje o Brasil possui um grande índice de pessoas não alfabetizadas.

A quarta questão, buscou saber qual o tipo de deficiência que os participantes da pesquisa possuem:

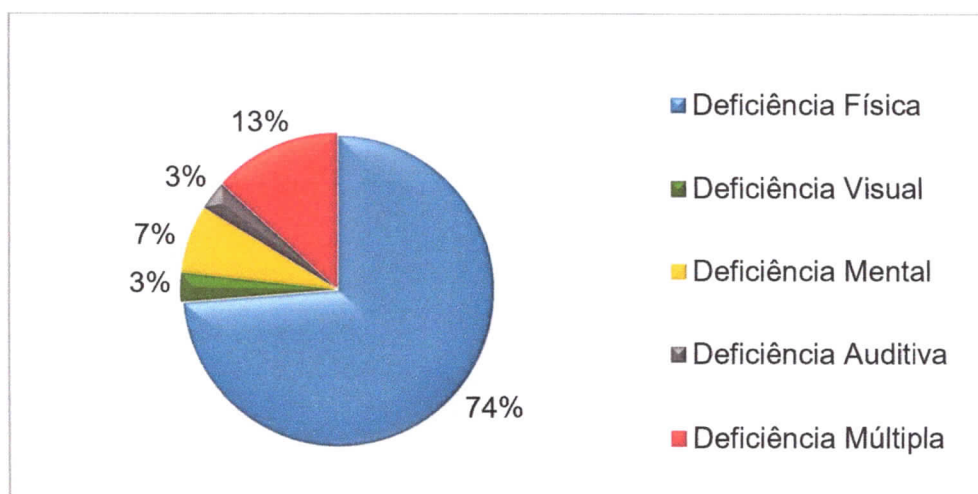


Gráfico 6 - Tipos de Deficiência. Fonte: Dados da pesquisadora (2019)

Observar-se no gráfico 6, que 74% dos entrevistados possuem deficiências relacionadas a limitações físicas o que equivale a 22 pessoas, 3% que corresponde a 1 pessoa que possui deficiências visuais, 7% corresponde a 2 pessoas que possuem limitações mentais, 3% que corresponde a 1 pessoa que possui deficiência auditiva e 13% que correspondem a 4 pessoas que possuem deficiência múltiplas.

Verifica-se que os tipos de deficiências são os já tratando da legislação brasileira, os diferentes tipos de deficiência estão categorizados no Decreto nº 5.296/2004 como: visual, auditiva, deficiência física, mental que são classificadas como atualmente intelectual, função cognitiva, e deficiência múltipla, que é a associação de mais de um tipo de deficiência (BRASIL, 2004).

Observa-se no gráfico 6 que grande parte dos entrevistados possuem deficiência física, segundo Ciszewski 2005, p. 30, podem ser classificadas como hemiplégicos, paraplégicos e tetraplégicos sofrem lesões no sistema nervoso (no cérebro ou medula espinhal), que alteram o controle neurológico sobre músculos, afetando os movimentos do corpo. Se a lesão afetar a área da linguagem, a pessoa pode ou não falar com dificuldade.

A quinta questão tratou de saber se os pesquisados recebem algum tipo de benefício do governo, verificou-se que:

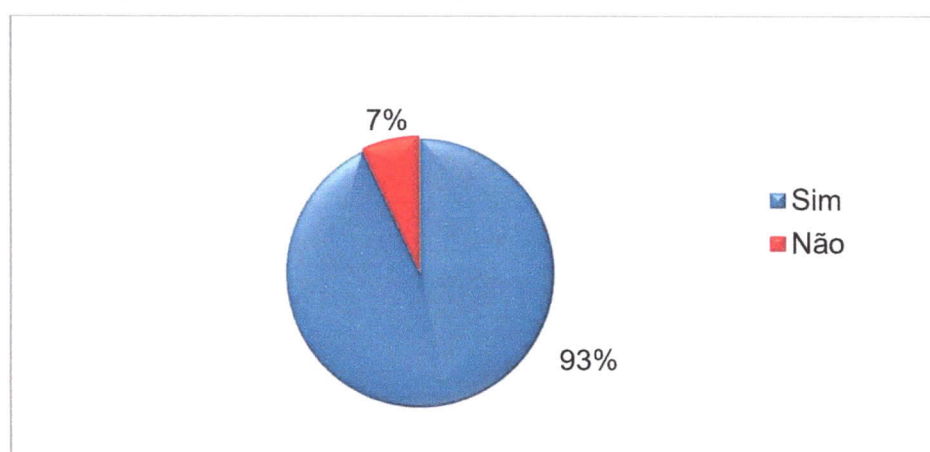


Gráfico 7 - Recebimento de Benefício governamental. Fonte: Dados da pesquisadora (2019)

Observou-se que no gráfico 7 que 93% dos entrevistados recebem benefício da previdência social o equivalente a 28 pessoas, sendo que apenas 7% o que equivale a 2 pessoas não possuem benefícios do governo, ou seja, a maioria dos entrevistados são beneficiários do INSS.

A prática do assistencialismo em relação às pessoas com deficiência, marca a história de forma antagônica, vez que ante a severa marginalização praticada pelas mais variadas sociedades, existia também o pensamento voltado ao auxílio exacerbado em relação a esse grupo. Neste contexto, um dos maiores pensadores da história antiga, em cenário mundial, Confúcio, asseverava que as pessoas com deficiência deveriam ser alvo principal da responsabilidade social (artigo 93 da Lei Nº 8.213/91 IN SENAC RIO SENAC RIO 2003, p. 105).

O assistencialismo previsto em lei para deficientes, infelizmente em alguns casos incidem negativamente na inclusão destes no mercado de trabalho, tendo em vista as dificuldades dessa inclusão por fatores como preconceito, falta de acessibilidade e oportunidade o que para muitos acarreta na procura de benefícios assistenciais, além e claro do grau da deficiência de alguns que são incompatíveis para a inserção no mercado de trabalho.

Existem alguns equipamentos que servem para auxiliar a locomoção do indivíduo portador de deficiência física como bengalas, molestras e cadeiras de rodas se faz necessário sempre que a mobilidade deste seja ameaçada.

A sexta questão tratou de saber se os entrevistados possuem algum vínculo empregatício, verificou-se que:

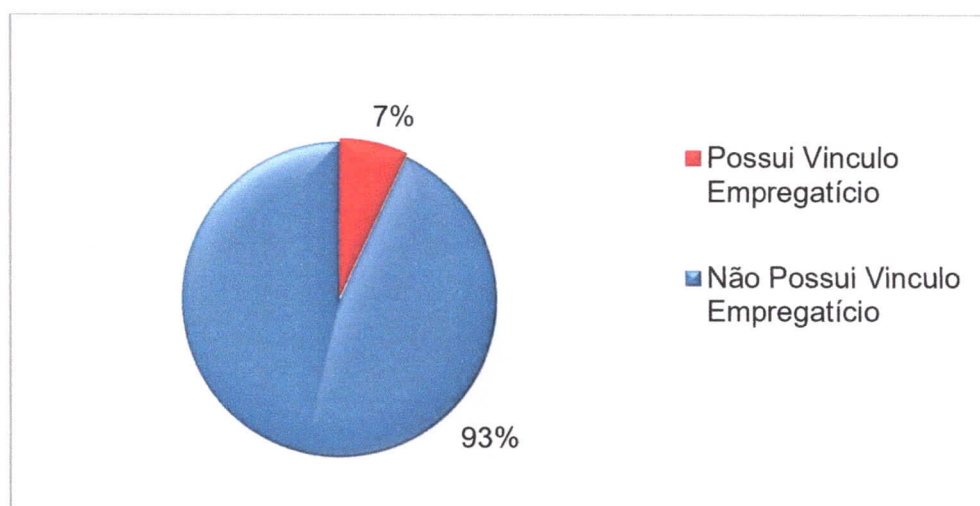


Gráfico 8 - Vínculos Empregatícios. Fonte: Dados da pesquisadora (2019)

Verificou-se no gráfico 8 que 7% dos entrevistados o que corresponde a 2 pessoas possuem algum vínculo empregatício, sendo que 93% dos entrevistados o equivalente a 28 pessoas não possuem vínculos empregatícios, o que é preocupante pois no gráfico 5 foi identificado que 60% dos entrevistados possuem as qualificações básicas para o ingresso no mercado de trabalho.

Demonstrando certa preocupação acerca do tema, o Ministério do Trabalho e Emprego em conjunto com a Secretaria de Inspeção do Trabalho, publicou a Instrução Normativa de nº 20, em 19 de janeiro de 2001, posteriormente revogada pela Instrução Normativa de nº 98, em 15 de Agosto do ano de 2012, que versa exatamente sobre os métodos e procedimentos de fiscalização do cumprimento, por parte dos empregadores, das normas destinadas à inclusão no trabalho das pessoas portadoras de deficiência, bem como dos beneficiários da Previdência Social reabilitados (SENAC RIO SENAC RIO 2014, p. 04).

As justificativas colocadas pelos entrevistados no questionário apontaram em 4 (quatro) tipos de dificuldades que os impedem de ingressar no mercado de trabalho, sendo elas as limitações da própria deficiência, preconceito, falta de oportunidade e acessibilidade, no entanto fazendo uma análise sobre algumas iniciativas já existentes para prover essa inclusão, leva a percepção que, hoje, a problemática principal é a fiscalização das leis e decretos já existentes.

Com relação às funções que os entrevistados exercem na empresa, questão número sete, verificou-se que:

De acordo com os dados coletados, se observa que os participantes da pesquisa que possuem vínculos empregatícios trabalham em ramos distintos, mas semelhantes em atividades de trabalho. O entrevistado 1 exerce a função de empacotador em uma rede de farmácia, já o entrevistado 2 é autônomo, pois possui uma microempresa no ramo alimentício do município e trabalha no estabelecimento junto aos seus filhos e esposa.

A função da Lei de Cotas é clara: incluir cidadãos com deficiências físicas, intelectuais, auditivas e visuais na lista de pessoas que trabalham, ganham salário, sustentam suas famílias, consomem produtos, contratam serviços e, por causa de tudo isso, movimentam a economia. É um alerta sobre a função social das empresas, que devem fazer sua parte na construção do País (MORAES, 2007 p. 56).

Segundo autor é necessário que as empresas façam as adaptações mínimas para que a contratação do PCD seja feita de maneira correta, ou seja, no ato da contratação e necessário que a aja uma averiguação da função e do ambiente de trabalho que o PCD vai estar inserido para que aja compatibilidade com a deficiência do mesmo.

As funções que foram descritas pelos entrevistados, estão dentro do que a lei de cota determina, pois ambas são compatíveis com requisitos necessários para que os mesmos executem suas funções, mas além da compatibilidade de função e necessário averiguar se o espaço físico e ferramentais de trabalhos também estão compatíveis com a Lei, o que vamos averiguar nas questões seguintes.

A oitava questão buscou saber sobre como foi o ingresso dos pesquisados que possuem vínculo empregatício no mercado de trabalho, verificou-se que:

O participante 1 da pesquisa ingressou no mercado de trabalho através de indicação de um amigo, já o pesquisado 2 relata que seu ingresso foi através dele próprio, uma vez que, o mesmo trabalha em sua empresa.

O simples fato de indicar um profissional faz as pessoas julgarem que este indivíduo é um amigo ou membro da família. Existem estudos que mostram que na indicação, para a imagem de quem indica, há mais desvantagens do que pontos positivos. Caso indique alguém, é preciso fazer perguntas prévias para a empresa sobre a posição e a função que a pessoa irá desempenhar como forma de precaução", indica (MARTINS, 2012, p. 05).

Analisando as respostas dos entrevistados e possíveis identificar falhas no recrutamento e seleção de colaboradores, pois em ambas as repostas não ouve o processo correto para essa contratação, salvo o entrevistado número 2, pois como relatado e proprietário da empresa, mais referente ao 1 entrevistado, hoje, é inviável a contratação por apadrinhamento, pois independente do candidato ser ou não PCD é importante que aja averiguação das qualificações profissionais.

A nona questão se relaciona às conquistas profissionais dos entrevistados, foi constatado, de acordo com as respostas, que:

Ambos os participantes que possuem vínculo empregatício possuem insatisfação em relação ao seu crescimento profissional, o entrevistado 1 relatou que possui vínculos empregatícios com a empresa a mais de 3 (três) anos e só obteve uma promoção que aconteceu por conta da acessibilidade dele dentro da empresa, o que para ele é desmotivante, tendo em vista que segundo o PCD, seu trabalho é exemplar, já o entrevistado 2 limitou-se a responder que suas conquistas profissionais são medidas por seu trabalho.

Segundo Jardel Melo (2017) o reconhecimento dos gestores para com seus colaboradores é fundamental, tendo em vista a importância de manter seus colaboradores motivados é uma ferramenta fundamental segundo o mesmo autor e o reconhecimento profissional.

Analisando as resposta dos entrevistados foi possível identificar a insatisfação em relação a esse reconhecimento profissional, o entrevistado número 1 relatou os anos de serviços prestados para a organização e a insatisfação pela promoção que o mesmo recebeu nesse período, pois segundo o mesmo foi apenas por uma questão e adequação de sua deficiência a suas funções.

Em relação ao reconhecimento na empresa em que os entrevistados trabalham se trata da décima questão, verificou-se que:

O quadro de insatisfação relatada acima pelos PCD's persistiu na resposta do entrevistado 1, pois sua resposta limitou-se a um não, já o entrevistado 2 relatou que se sente reconhecido, pois seus clientes o elogiam por sua vontade de trabalhar.

Existem estudos científicos que mostram que há uma parte do cérebro dedicada à recompensa e motivação. Quando esse sistema é ativado, automaticamente, o organismo da pessoa em questão liberará elementos químicos que farão com que ela se torne mais comprometida, proativa e focada em seus objetivos (MARQUES, 2017, p. 17).

Analisando as repostas dos entrevistados foi possível identificar insatisfação no entrevistado 1, pois o mesmo não quis comentar o porquê de não se feito esse reconhecimento, já o entrevistado 2 mostrou-se agradecido pelo reconhecimento dado por seus clientes, o que é satisfatório, pois estimula o mesma a continuar no mercado de trabalho.

O reconhecimento dos funcionários é de fundamental importância para o crescimento das organizações, uma vez que, já foi provado cientificamente que uma empresa que possui colaboradores motivados e que tenham reconhecimento profissional é mais produtiva, logo a empresa tem desempenhos melhores.

Na décima primeira questão, buscou-se saber se os participantes da pesquisa que possuem vínculo empregatício tem limitações com relação às funções que os entrevistados exercem na empresa devido possuir deficiência, foi constatado que:

O entrevistado 1 possui dificuldades em realizar suas funções devido ao espaço e estrutura física da empresa, pois como o entrevistado possui deficiência física as gôndolas e esteira de produtos onde exerce suas funções são padronizadas para pessoas que não possuem deficiências.

Por sua vez, o entrevistado 2 não encontra dificuldades em seu ambiente de trabalho, tendo em vista que, construiu seu comércio com os espaçamentos necessários para sua livre locomoção (o entrevistado 2 é paraplégico) além de contar com o auxílio de sua família para a realização das funções que não são compatíveis que sua deficiência.

Os Auditores do Trabalho do MTB aplicam multas às empresas que não conseguem cumprir sua cota, mas não estão preparados, por exemplo, para orientá-las sobre como tornar o ambiente de trabalho mais amigável para os profissionais PNE. Essa idéia de "corre porque senão você vai ser multado" leva às empresas a 'contratar qualquer pessoa para fazer qualquer coisa', e isso está errado por não haver um mínimo de planejamento de RH, o que dificulta efetivamente o atingimento das cotas. Nos países desenvolvidos as cotas para pessoas PNE já faz parte do passado; nesses países as pessoas querem ser contratadas absolutamente por suas capacidades (SILVA, 2006 p. 48).

As incoerências nas contratações de PCD's são preocupantes, tendo em vista que muitos gestores não se preocupam em atender todos os critérios estabelecidos pela lei de cotas, pois a contratação e relevante mais são de fundamental que essa seja realizada de maneira coerente, uma vez que o PCD já possui limitações devidas sua deficiência a alocação errônea de funções dentro da organização pode ocasionar agravamentos na deficiência dos mesmos.

O que foi constatado com o entrevistado 1, é que a empresa não oferece as adequações necessárias para possa exercer suas funções e se levar em conta o atividade realizada, não é compatível com sua limitação física, já o entrevistado 2 pode adequar seu local de trabalho as necessidades do mesmo, o que é correto, pois não é o PCD que deve se adequar as funções e espaço físico de seu trabalho e sim a empresa se adaptar as necessidades dos seus colaboradores deficientes.

Perguntados sobre as maiores dificuldades/problemas que eles encontram no seu local de trabalho:

O entrevistado 1 relatou que sua maior dificuldade, como relatado na questão anterior, pois a gestão da empresa ainda não adaptou o seu espaço de trabalho utilizado pelo PCD para exercer suas funções. O entrevistado 2 relatou que, hoje, sua maior dificuldade se encontra em fazer entregas, tendo em vista que apenas o seu veículo de uso particular é adaptado a sua deficiência.

O conjunto institucionalizado de direitos e garantias do ser humano, que tem por finalidade básica o respeito à sua dignidade, por meio de sua proteção contra o arbítrio do poder estatal e o estabelecimento de condições mínimas de vida e desenvolvimento da personalidade humana. (MORAES, 2007).

As organizações devem oferecer a acessibilidade mínima para que os PCD's exerçam suas funções sem maiores dificuldades como previsto em lei. A contratação de deficientes não deve ser feita apenas como uma obrigação, ela tem que ser feita de maneira responsável, tendo vista que essa contratação não é uma "despesa", é sim investimentos em colaboradores aptos que iram agregar na obtenção dos objetivos da organização, por isso eles tem que ter o mínimo de estruturas e ferramentas adequadas para que aja um bom desempenho.

A décima terceira questão foi desenvolvida para saber se o participante da pesquisa com vínculo empregatício teria alguma sugestão à empresa para melhorias que pudessem ser aplicadas para o aprimoramento na realização do seu trabalho:

O entrevistado 1 limitou-se a dizer que apenas deseja que seus empregadores *"olhem mais para o lado humano de seus colaboradores em vez dos futuros custos para as adaptações necessárias"*, já o entrevistado 2 aconselhou seus colegas empresários e gestores façam os investimentos necessários para as adaptações mínimas para prover qualidade no ambiente de trabalho.

De acordo com Knapik (2008), motivar diz respeito a "mover para a ação", ou seja, trata-se de um impulso para induzir uma pessoa para determinado direcionamento. Para a autora trata-se de um aspecto estratégico que deve ser utilizado para competir no mercado visto que o mesmo está globalizado e competitivo. Por sua vez, Campos (2004, p. 27), afirma que: "Motivação é o nível médio de satisfação de um grupo de pessoas. É o estado de saúde mental de um grupo".

Enquanto Carvalho, Nascimento e Serafim (2012) afirmam que é necessário que as empresas observem que é necessário que a capacidade do colaborador e a demanda do cargo ao qual ele está inserido sejam consoantes para que os resultados sejam compensadores, caso contrário, os resultados tendem a ser negativos.

Um gestor deve procurar colaboradores comprometidos com a organização para que conjuntamente eles possam conseguir realizar os objetivos traçados para o desenvolvimento da organização e para que isso possa acontecer o gestor deve oferecer aos seus colaboradores condições adequadas para que eles desenvolvam suas funções.

A décima quarta questão, aplicada para todos os participantes da pesquisa, tratou de saber a avaliação dos entrevistados em relação à inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho em Itaituba, verificou-se que:

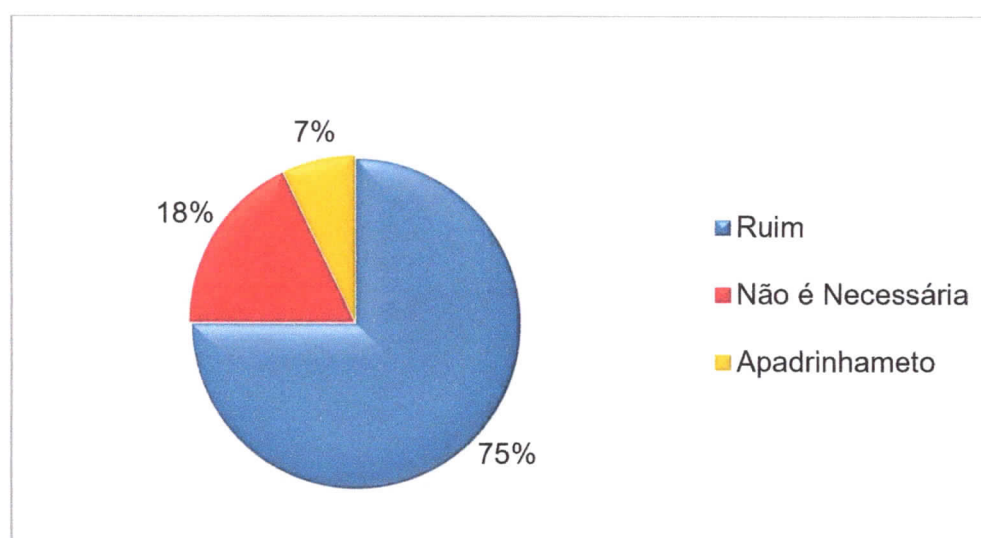


Gráfico 9 - Avaliação sobre a Inserção de deficientes no Mercado de Trabalho. Fonte: Dados da pesquisadora (2019)

Verificou-se no gráfico 9, que 75% dos entrevistados acham ruim o ingresso dos PCD's no mercado de trabalho o que equivale a 21 dos entrevistados, 18% dos entrevistados o que equivale 5 pessoas não acham necessário fazer o ingresso no mercado de trabalho e 7% que diz respeito a 2 pessoas acham que essa inserção no mercado de trabalho só é possível através de apadrinhamentos.

Segundo JORGETE (2017) as empresas não têm consciência da importância da inclusão social, o que leva um esquema de culpas que começa pela falta de acessibilidade a falta de empatia com os direitos dos PCD's. De acordo com a autora

esse fato está intimamente ligado a educação da sociedade que é feita de maneira desigual e preconceituosa.

As empresas do município devem incluir em seus processos seletivos pessoas qualificadas para lidar com as adversidades, dando a devida atenção às qualificações dos candidatos independentemente se os mesmos são PCD's ou não, as organizações devem criar políticas educacionais de capacitação em parceria a associação local e os órgãos governamentais com o intuito de sanar essa problemática, além de acabar com contratações errôneas por decisões equivocadas que acabam gerando transtornos tanto para os gestores quanto aos deficientes.

A decima quinta questão, aplicada com todos os participantes da pesquisa, tratou de saber sobre o interesse dos entrevistados em conseguir um emprego, verificou-se que:

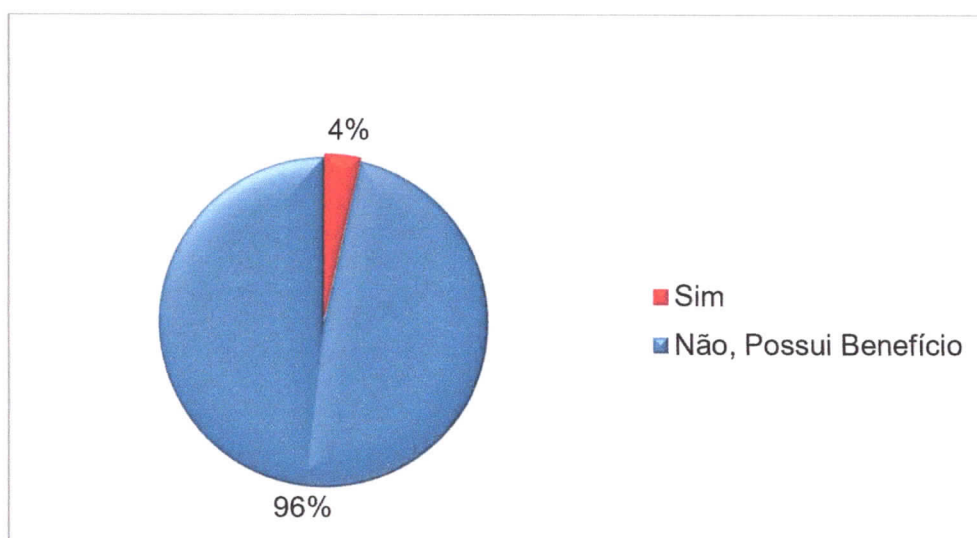


Gráfico 10 - Interesse no Ingresso no Mercado de Trabalho. Fonte: Dados da pesquisadora (2019)

No gráfico 10 verifica-se que 96% dos entrevistados o que corresponde a 26 entrevistados não possui interesse em ingressar no mercado de trabalho, pois recebem algum tipo de benefício previdenciário, e apenas 4% o que corresponde a um total de 2 pessoas possui o interesse de fazer esse ingresso.

Segundo Mara Gabrielli, (2016) o que leva o deficiente a não ingressar no mercado de trabalho formal é o medo de perder o benefício que é responsável por prover seu sustento e de sua família. Ainda de acordo com a mesma autora já foi aprovado um projeto de lei que possibilita o ingresso dos mesmos no mercado de trabalho sem perder a ajuda do governo para seu sustento, o projeto visa implantar o

auxílio inclusão que se trata de um benefício complementar ao salário recebido pelo deficiente.

Essa inclusão deve ser feita de maneira responsável, para que isso possa ocorrer, faz-se necessário que o governo elabore planos de ação de conscientização sobre a importância dos PCD's do mercado de trabalho, mostrando para o mesmo que é possível os mesmos fazerem esse ingresso sem interferir nas suas rendas já adquiridas através de benefícios e para os que não possuem benefício e tem interesse de fazer esse ingresso seria importante que os órgãos públicos façam ações juntos aos órgãos privados com a finalidade de prover oportunidades trabalhistas.

Questionados, na décima sexta pergunta, quais seriam as maiores dificuldades que enfrentam em busca de um emprego:

Os entrevistados, de forma geral, foram sucintos em falar do preconceito existente no município, o que acaba acarretando uma inibição por parte dos PCD's no ingresso no mercado de trabalho.

Segundo VANINI (2017, p. 53)

Empresas alegam dificuldade em encontrar mão de obra qualificada até mesmo para cumprir a lei federal que obriga companhias com cem ou mais funcionários a preencherem de 2% a 5% dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência. Por outro, profissionais e entidades dedicadas ao tema garantem que o empenho dos gestores em integrar esse público aos seus quadros ainda está muito longe de ser satisfatório.

De acordo com o mesmo autor os problemas referentes a esse processo estão embasados no preconceito. As mudanças tem que ser providas por vontade política dos donos das organizações, pois as criações de códigos e normas com finalidades de tornar seus colaboradores iguais dentro da organização se não existir coerência gerencial.

“a senhora já viu algum deficiente que não seja dono do estabelecimento trabalhando.”

“quando eu era jovem eu sonhava em trabalhar como mecânico e quando fui procurar emprego nessa área o proprietário do estabelecimento nem me recebeu so me olhou com cara de nojo como se eu tivesse alguma doença contagiosa eu sou apenas surdo e se pudesse escolher nunca teria essa doença.”

O preconceito sofrido descrito pelos deficientes nas suas inserções no mercado de trabalho e desencadeado por despreparo por parte dos gestores e sociedade, os gestores que cumprem a lei de cotas em suma maioria cumprem em parte o que diz a lei um que é um claro reflexo da má fiscalização das Leis no município.

A décima sétima questão, aplicada com todos os participantes da pesquisa, tratou de saber se os entrevistados acreditam que existe falta de conscientização ou conhecimento por parte das empresas de Itaituba sobre a inserção de PCD's no mercado de trabalho:

Os entrevistados acreditam que os empresários locais sabem e negligenciam as informações sobre as leis que amparam os deficientes do município, pois não querem ter que cumprir o que as leis determinam, e ainda de acordo com os entrevistados essa é uma prática comum, tendo em vista que as organizações não querem ter gastos com adaptações para PCD's.

Um levantamento feito pela consultoria com foco em inclusão Social, no ano passado, avaliou essa realidade a partir da percepção de 1.459 profissionais de recursos humanos. Os resultados mostraram que, apesar do conhecimento da lei, a falta de interesse ainda é um forte obstáculo: 86% das companhias pesquisadas contratam somente para cumprir a cota. O levantamento apurou ainda que, em relação à qualidade das vagas, os entrevistados consideram a maioria das oportunidades regulares (60%) ou ruins (16%) (VANINI, 2017, p. 56).

Quando se abre uma organização os gestores passam por uma série de processos e dentre esses processos são apresentados para os mesmos todos seus direitos e deveres perante a sociedade. A lei de cota para deficiente não está retida para poucos no município tendo em vista, que a mesma é reforçada pela lei orgânica nº 0001, de 04 de abril de 1990, que trata da responsabilidade social dos órgãos públicos e privados para com os deficientes.

A décima oitava pergunta, aplicada a todos os participantes da pesquisa, tratou de saber se os entrevistados tinham conhecimento sobre a Lei de Cota, verificou-se que:

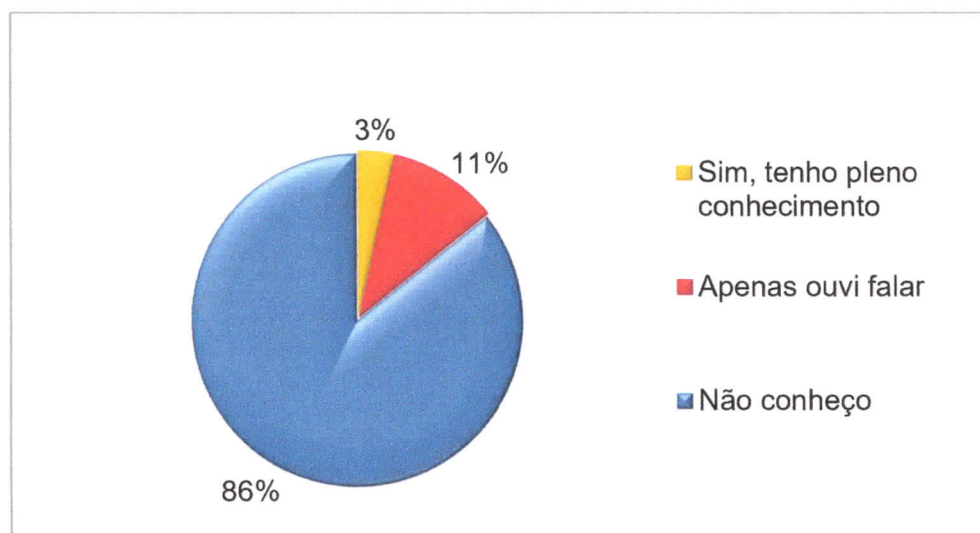


Gráfico 11 - Interesse no Ingresso no Mercado de Trabalho. Fonte: Dados da pesquisadora (2019)

Foi constatado no gráfico 11 que dos 28 entrevistados 86% o equivalente a 24 pessoas não conhece a Lei de cotas para deficientes e 11% o que equivale a 3 pessoas ouviram falar sobre a lei e outros 3% o que equivale a 1 pessoa já ouviu falar sobre a lei que os assistem.

Após muito tempo de exclusão social das pessoas com deficiência, somente na década de 1980 houve uma efervescência de movimentos do Terceiro Setor, em especial, pela sua inclusão na sociedade. Não foram à toa que, os anos 80, foram estabelecidos como a Década Internacional das Pessoas Deficientes e durante os quais muitos direitos foram conquistados como o direito de ingresso no mercado de trabalho conforme as definições da Convenção 159 da OIT em 1983 (CHIACCHIO et al., 2007 p. 12).

A Lei 8.213, de 24 de julho de 1991, foi criada como o princípio norteador de inserir pessoas com deficiência na ocupação de percentuais de variáveis de vagas de serviços privados e públicos, e tem como finalidade assegurar os direitos dos PCD's no que diz respeito a inserção destes no mercado de trabalho. Infelizmente a lei que foi criada há 28 anos não é conhecida pela maioria dos principais interessados e imperdoável e preocupante, uma vez que, nos leva a uma alarmante situação de desinformação de assuntos fundamentais para a inclusão dos mesmos no mercado de trabalho.

A décima nona pergunta tratou de saber qual é a perspectiva dos entrevistados quanto à inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho em Itaituba:

Os entrevistados não demonstraram ter interesse e perspectivas em relação a isso, pois as 28 respostas foram respondidas de maneira diferente, mas de forma unânime, verifica-se que não há grandes perspectivas, podendo ter relação com o fato de não almejarem um emprego por receberem benefício do governo.

De acordo com BOZGAZI (2015) e perfeitamente compreensível, pois os PCD's não possuem incentivos precoces, passam por preconceitos, as organizações não possuem espaços físicos compatíveis às deficiências.

“Não preciso, pois já recebo um BPC.”

“Quando novo queria trabalhar mais hoje não quero mais as oportunidades não tem.”

“não quero trabalhar pq está perguntando, o governo te mandou aqui?”

É necessário que aja criações de manifestações inclusivas nas casas dos PCD's, em escolas e na sociedade para que os mesmos passem a criar perspectivas diferentes das que estão impregnadas na sociedade.

4.2 PROPOSTAS PARA INCLUIR PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO DE ITAITUBA-PA.

É sabido que a inclusão de PCD's no mercado de trabalho é um desafio que precisa ser superado, para que isso venha acontecer, faz-se necessário um trabalho de conscientização dos órgãos públicos, privados e da sociedade, pois essa problemática precisa de iniciativas que visem solucioná-la.

Após os resultados da pesquisa feita no município, pode-se constatar que os PCD's que aqui residem possuem as qualificações básicas para seu ingresso no mercado de trabalho, entretanto foi diagnosticado cinco pontos primordiais que estão impedindo os PCD's de fazerem esse ingresso: incentivo contínuo; fiscalização das lei de cotas; apoio dos órgãos públicos a associação APPNERT; parceria entre os órgãos públicos e privados para alocar recursos para garantir acessibilidade; mobilizações para conscientizar a sociedade sobre a importância do ingresso do PCD's no mercado de trabalho. Portanto, foram elaboradas algumas propostas para que essa problemática possa ser solucionada:

Incentivos à educação: Os incentivos e educação sobre a importância dos PCD's na sociedade devem ser feitos desde a infância aos PCD's, pois além de garantir um ensino adequado para eles, faz-se necessário que as escolas elaborem

projetos que possam conscientizar tanto os deficientes quanto as pessoas que não possuem nenhum tipo de limitação.

Palestras: A associação APPNERT poderia promover palestras direcionadas a gestores para poder firmar parcerias para que a associação consiga encaminhar os PCD's ao mercado de trabalho.

Aumentar o número de credenciados: A APPNERT deve prover iniciativas voltadas para credenciar mais PCD's a associação.

Acessibilidade: Os órgãos públicos e privados devem se unir para promover mais acessibilidade física nas empresas e ruas da cidade.

Trabalho em equipe: A associação deve manter contatos diretos com a APS do município com o intuito de identificar PCD's reabilitados para que possa ser oferecidas opções para esses retornem ao mercado de trabalho.

4.3 RELAÇÕES DE PROFISSÕES COMPATÍVEIS COM AS DEFICIÊNCIAS

De acordo com o SENAC RIO (2003, p. 122) o quadro abaixo, mostra as relações profissionais de acordo com tipos de deficiência, o que pode auxiliar o empregador ao ingresso do PCD's no mercado de trabalho da forma correta.

Segue abaixo algumas profissões e sua devida compatibilidade:

♣ Deficiência auditiva ♦ Deficiência visual ♥ Deficiência física ♠ Deficiência mental ↔ Deficiência múltipla

Quadro 3 - Profissões e sua compatibilidade com tipos de deficiências.

Administrador	♣	♦	♥	↔	
Advogado	♣	♦	♥	↔	
Acompanhante	♣			↔	
Professor	♣	♦	♥	↔	
Enfermeiro					
Balconista	♣		♥	↔	
Economista	♣		♥	↔	
Carteiro				↔	
Digitador			♥		
Eletricista					
Contador	♣		♥		
Desenhista	♣	♦	♥	↔	
Garçom	♣			↔	
Lavador	♣				♠
Operador de áudio		♦		↔	♠
Mecânico	♣	♦	♥	↔	♠

Fonte SENAC Rio (2003)

Propor estratégias e soluções estratégicas para inserir PCD's no mercado de trabalho em cargos adequados, muitas vezes é a única forma de possibilitar que esse ingresso seja feito de maneira correta para que não acarrete problemas futuros.

5 CONCLUSÃO

Dentre as questões analisadas no percurso da pesquisa, pode-se constatar que já existem leis que amparam os PCD's, no entanto não existem iniciativas públicas e privadas para inserir os mesmos no mercado de trabalho. A pesquisa desenvolvida no município pode apontar algumas questões norteadoras para problemática do presente trabalho.

A entrevista realizada apontou que mais de 60% dos entrevistados possuem as qualificações mínimas para esse ingresso, no entanto apenas 2 (dois) dos entrevistados estão inseridos no mercado de trabalho, salvo que um dos entrevistados está inserido, pois é dono do próprio negócio. Essa questão pode mostrar o quanto município ainda não possui iniciativas relevantes para possibilitar a inserção dos mesmos.

Respondendo a primeira questão norteadora que trata-se de saber como os participantes da pesquisa conhecem a lei de cotas, com os dados coletados, pôde-se analisar que em sua maioria, não possuem conhecimento sobre a lei. Infelizmente a lei que foi criada há 28 anos não é conhecida pela maioria dos principais interessados e imperdoável e preocupante, uma vez que, nos leva a uma alarmante situação de desinformação de assuntos fundamentais para a inclusão dos mesmos no mercado de trabalho.

A segunda questão norteadora buscou saber quais as principais dificuldades encontradas pelos PCD's para suas inserções no mercado de trabalho em Itaituba-PA. Os entrevistados, de forma geral, foram sucintos em falar do preconceito existente no município, o que acaba acarretando uma inibição por parte dos PCD's no ingresso no mercado de trabalho.

Sobre as perspectivas dos entrevistados em relação a inserções de PCD's no mercado de trabalho de Itaituba-PA, analisando as respostas fornecidas pelos participantes da pesquisa, verificou-se que a maioria não possuem perspectivas, isso pode ser consequência do fato de que, a maioria dos pesquisados não possuem interesse em conseguir um emprego, pois recebem benefícios do governo.

O fato deles não terem perspectivas e nem vontade de tal ato é um claro reflexo de um estigma que persiste durante anos que deficientes não são como outras pessoas que não possuem deficiência, o que demonstra o quão longe estamos de viver em uma sociedade igualitária.

Portanto, pode-se verificar que o objetivo proposto pela pesquisa que é o de apresentar os desafios que pessoas com deficiência enfrentam para inserir-se no mercado de trabalho no município de Itaituba/PA, foi atingido, tendo em vista que, os desafios iniciam com o preconceito que sofrem por ter algum tipo de deficiência e as empresas não os contrataram. Verificou-se que a acessibilidade no ambiente de trabalho para quem possui vínculo empregatício também não é adequada quando se trata de empregado, assim como o reconhecimento é inexistente e as conquistas profissionais também.

Ações por parte da empresa que afetam a produtividade dos PCD's e consequentemente da empresa, tendo em vista que as funções que estão sendo executadas por eles não são recomendadas tanto pela produtividade como pelo o perigo de que uma má alocação desses possa agravar a deficiência dos mesmos.

Também se pode observar que os praticantes da pesquisa, em sua maioria, não conhecem o lei de cotas, apenas 1 (um) dos entrevistados tinha pleno conhecimento das leis, o que é no mínimo curioso tendo em vista que as mesmas foram criadas para garantir os direitos dos PCD's.

A pesquisa mostrou as principais questões que envolvem a problemática da inserção dos PCD's no mercado de trabalho, mostrando que essa problemática não é apenas responsabilidade dos órgãos públicos e privados, os deficientes também tem participação na não resolução da mesma.

Portanto, dada a grandiosidade do tema e a problemática inerente ao mesmo, este trabalho não pretende esgotar o assunto, mas conscientizar a sociedade e futuros gestores de que algo precisa e deve ser feito para minimizar as diferenças, valorizando a diversidade.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AMARAL, IBGE 2017. **Estatísticas de Gênero Indicadoras sociais de deficientes no Brasil.** Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_informativo.pdf. Com acesso em 2 de janeiro de 2019.

ARAÚJO. L.A.D. **A proteção constitucional das pessoas portadoras de deficiência.** Brasília, CORDE, 1997, *IN CISZEWSKI*, Ana Claudia Vieira de Oliveira. **O trabalho de pessoa portadora de deficiência.** São Paulo. LTr, 2005.

BAHIA, Melisa Santos. **Responsabilidade social diversidade nas organizações: contratando pessoas com deficiência.** Rio de Janeiro. Qualitymark, 2006.

BOZGAZI, Cecília. **Motivação nas organizações.** 4ª ed. São Paulo: Atlas, 2015.

BRASIL. **Decreto Nº 5.296 de 2 de dezembro de 2004.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2004/Decreto/D5296.htm2004. Com acesso em 17 de março de 2019.

BRASIL. **Lei nº 8.212 de 24/07/91.** Disponível em: <http://www.saci.org.br>. Com acesso em 15 de março de 2019.

BRASIL. Ministério da Educação. Secretária de Educação Especial. Secretaria de Educação Fundamental. **Referencial curricular para a educação infantil: estratégias e orientações pra a educação de crianças com necessidades educacionais especiais.** / Ministério da Educação-Brasília: MEC, 2001.

CAMPOS, Vicente Falconi; **O Valor dos recursos humanos na era do conhecimento.** Nova Lima/MG: INDG Tecnologia e serviços, 2004.

CAOLI. **Sancionada há cinco anos, Lei Federal de Cotas muda a cara do ensino superior: 'Era muito limitado'.** Disponível em: <https://g1.globo.com/bahia/noticia/sancionada-ha-cinco-anos-lei-federal-de-cotas-muda-a-cara-do-ensino-superior-era-muito-limitado.ghtml>. Com acesso em 12 de agosto de 2018.

CARVALHO, Antônio Vieira de; NASCIMENTO, Luiz Paulo do; SERAFIM, Ozélia Clen Gomes. **Administração de recursos humanos.** 2ª ed. São Paulo/SP. Cengage Learning, 2012.

CARVALHO. **Terminologia sobre deficiência na era da inclusão.** 2013. Disponível em: https://acessibilidade.ufg.br/up/211/o/TERMINOLOGIA_SOBRE_DEFICIENCIA_NA_ERA_DA.pdf.1473203540. Com acesso em 18 de fevereiro de 2019.

CHACCHIO, Vicente. **Exclusão Social.** Nova Lima/MG: INDG Tecnologia e serviços, 2007.

DO MONTE, Francisca Roseneide Furtado. **Saberes e práticas da inclusão.** Brasília: MEC, SEESP, 2004.

GABRILLI, Mara. **A Lei Brasileira de Inclusão**. 1ª ed. São Paulo/SP. Cengage Learning, 2016.

GIL, Antônio Carlos; **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4ª ed. São Paulo/SP: Atlas, 2002.

IJCSUD. **Lista de Deficiências**. Disponível em: <https://www.lds.org/topics/disability/list?lang=por&old=true>. Com acesso em 23 de dezembro de 2018.

JORGETE. **Mesmo com a lei de cotas, pessoas com deficiência ainda enfrentam dificuldades no mercado**. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/economia/mesmo-com-lei-de-cotas-pessoas-com-deficiencia-ainda-enfrentam-dificuldades-no-mercado-21463482>. Com acesso em 2 de março de 2019.

KNAPIK, Janete. **Gestão de pessoas e talentos**. 2ª ed. Curitiba: Ibepe, 2008.

LEITE, Francisco Tarciso. **Metodologia Científica: métodos e técnicas de pesquisa: monografias, dissertações, teses e livros**. Aparecida/SP: Ideias e Letras, 2008.

MAIOR, Izabel. **História, conceito e tipos de deficiência**. 2015. Disponível em: <http://violenciaedeficiencia.sedpcd.sp.gov.br/pdf/textosApoio/Texto1.pdf>. Com acesso em 17 de março de 2019.

MARANHÃO, Rosane de Oliveira. **O portador de deficiência e o direito do trabalho**. São Paulo. LTr, 2005.

MARTINS, João. **Indicação: vantagens e complicações**. 1ª ed. Goiânia: Ibepe, 2012.

MORAES. **Cotas para pessoas com deficiência e a inclusão no trabalho**. 2ª ed. Porto Alegre: RS: AMGH, 2007.

MOURA, Jaqueline. Qual o correto? PCD, PNE, Pessoa com necessidade especial? **2018**. Disponível em: <http://talentoinclusir.com.br/candidatos/qual-o-correto-pcd-pne-pessoa-com-necessidade-especial/>. Com acesso em 17 de março de 2019.

ONU. **A convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência**. Disponível em: <https://www.selursocial.org.br/convencao.html>. Com acesso em 4 de janeiro de 2019.

RIBEIRO, Valeria Cristina Gomes. **O direito à inclusão social das pessoas portadoras de deficiência: um caminho para o exercício da democracia**, 2001. Disponível em: <http://jus2uo.com.br/doutrina/texto.asp?id=2546>. Acesso em 12 de março de 2019.

RUIZ. **Pesquisa científica**. Disponível em: <https://monografias.brasilecola.uol.com.br/regras-abnt/pesquisa-cientifica.htm>. Com acesso em 20 de março de 2019.

SENAC RIO. **SEM LIMITE. Inclusão de portadores de deficiência no mercado de trabalho**. IBDD [Coord.]. Rio de Janeiro. Editora Senac Rio, 2003.

SERTEK, Paulo; GUINDANI, Roberto Ari; MARTINS, Tomás Sparano. **Administração e planejamento estratégico**. Curitiba: Ibpx, 2007.

SILVA, O. **A epopeia ignorada: a história da pessoa deficiente no mundo de ontem e de hoje**. São Paulo. CEDAS-Centro São Camilo de Desenvolvimento em Administração da Saúde, 1987 *IN BAHIA*, Melisa Santos. **Responsabilidade social e diversidade nas organizações: contratando pessoas com deficiências**. Rio de Janeiro. Qualitymark, 2006.

VANINI, Sylvia Constant. **Mão de obra qualificada**. 15ª ed. São Paulo/SP: Atlas, 2017.

VENTURINI E ROSSI, Adaptação de ESTEVÃO. **Quem foi Louis Braille**. Disponível em: <http://www.ibc.gov.br/fique-por-dentro/339-quem-foi-louis-braille>. Com acesso em 16 de março de 2019.

APÊNDICE



CENTRO DE ESTUDOS SUPERIORES DE ITAITUBA LTDA
FACULDADE DE ITAITUBA – FAI
CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO

Este questionário destina-se apenas para fins acadêmicos, no entanto o seu preenchimento não acarretará quaisquer danos para o os participantes e você está sendo convidado (a) como voluntário (a) a participar do estudo **“Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho no município de Itaituba - PA.”** Sua opinião é de fundamental importância e suas respostas permanecerão sob sigilo.

QUESTIONÁRIO PARA PESQUISA DE TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

TODOS DEVEM RESPONDER A ATÉ A QUESTÃO NÚMERO 06.

1. Gênero.

- a) ☐ feminino b) ☐ masculino

2. Qual e sua idade? _____ anos**3. Qual seu grau de escolaridade?**

- a) ☐ Ensino fundamental
b) ☐ Ensino médio incompleto
c) ☐ Ensino médio completo
d) ☐ Ensino superior incompleto. Qual Curso: _____
e) ☐ Ensino superior completo. Qual curso: _____
f) Outros _____

4. Qual o tipo de deficiência possui? _____**5. Você recebe algum tipo de benefício do governo**

- a) ☐ Sim
b) ☐ Não. Por quê? _____

6. Você possui algum vínculo empregatício?

- a) ☐ Sim
b) ☐ Não. Por quê? _____

SE POSSUIR VÍNCULO EMPREGATÍCIO RESPONDA DA QUESTÃO ATÉ A PERGUNTA NÚMERO 14

7. Qual sua função atualmente na empresa? _____**8. Como você ingressou no mercado de trabalho?**

- a) ☐ Através de cotas

- b) () Através da indicação de amigos, família, outros.
c) () Através de processo seletivo
d) Outros. Qual? _____

9. Já teve conquistas na vida profissional?

- a) () Sim. Qual? _____
b) () Não. Porque? _____

10. Sente-se reconhecido na empresa em que trabalha?

- a) () Sim. De que forma? _____
b) () Não.

11. Você acredita que possui limitações com relação à função que exerce na empresa devido possuir deficiência?

12. Quais as maiores dificuldades/problemas que você encontra no seu local de trabalho?

- a) () Preconceito por parte do(a) gestor(a)
b) () Preconceito por parte dos colegas de trabalho
c) () Acessibilidade no ambiente de trabalho
d) Outros. Qual? _____

13. Daria alguma sugestão à empresa para melhorias que pudessem ser aplicadas para o aprimoramento na realização do seu trabalho?

- a) () Não, no momento está tudo ótimo
b) () Sim. Quais? _____

SE NÃO POSSUIR VÍNCULO EMPREGATÍCIO RESPONDA A PARTIR DA PERGUNTA NÚMERO 14

14. Como você avalia a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho em Itaituba?

15. Você tem interesse em conseguir um emprego?

- a) () Sim.
b) () Não. Por quê? _____

16. Quais as maiores dificuldades que você enfrenta em busca de um emprego?

17. Você acredita que falta conscientização ou conhecimento por parte das empresas de Itaituba sobre a inserção de pessoas com deficiências no mercado de trabalho?

- a) () Sim
b) () Não

18. Você tem conhecimento das leis que amparam seus direitos?

- a) () Sim, tenho pleno conhecimento
- b) () Apenas ouvi falar
- c) () Não conheço

19. Qual sua perspectiva quanto à inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho em Itaituba?

Obrigado por sua cooperação.