

**UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ
DEPARTAMENTO ACADÊMICO DE CONSTRUÇÃO CIVIL
ESPECIALIZAÇÃO EM ENGENHARIA DE SEGURANÇA DO TRABALHO**

WELLINGTON NUNES SILVA

**MELHORIAS NO PROCESSO DE INCLUSÃO DO DEFICIENTE
FÍSICO NO CONTEXTO DE TRABALHO**

MONOGRAFIA DE ESPECIALIZAÇÃO

CURITIBA
2019

WELLINGTON NUNES SILVA

**MELHORIAS NO PROCESSO DE INCLUSÃO DO DEFICIENTE
FÍSICO NO CONTEXTO DE TRABALHO**

Monografia de Especialização, apresentada ao Curso de Especialização em Engenharia de Segurança do Trabalho, da Universidade Tecnológica Federal do Paraná– UTFPR.

Orientador: Prof. Dr. Adalberto Matoski

CURITIBA
2019

WELLINGTON NUNES SILVA

**MELHORIAS NO PROCESSO DE INCLUSÃO DO DEFICIENTE FÍSICO NO
CONTEXTO DE TRABALHO**

Monografia aprovada como requisito parcial para obtenção do título de Especialista no Curso de Pós-Graduação em Engenharia de Segurança do Trabalho, Universidade Tecnológica Federal do Paraná – UTFPR, pela comissão formada pelos professores:

Orientador:

Prof. Dr. Adalberto Matoski
Departamento Acadêmico de Construção Civil, UTFPR – Câmpus Curitiba.

Banca:

Prof. Dr. Ronaldo Luis dos Santos Izzo
Departamento Acadêmico de Construção Civil, UTFPR – Câmpus Curitiba.

Prof. Dr. Cezar Augusto Romano
Departamento Acadêmico de Construção Civil, UTFPR – Câmpus Curitiba.

Prof. M.Eng. Massayuki Mario Hara
Departamento Acadêmico de Construção Civil, UTFPR – Câmpus Curitiba.

CURITIBA
2019

“O termo de aprovação assinado encontra-se na Coordenação do Curso”

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho a minha querida e amada família, que participa efetivamente de todas as minhas empreitadas, que estão junto a mim nos momentos em que mais necessito, sempre me apoiando, e me transmitindo amor e carinho.

AGRADECIMENTOS

Agradeço especialmente a Deus que sempre veem me abençoando e permitindo desfrutar de saúde e felicidade. Agradeço também á todos os colegas de curso, inclusive aos professores que sempre se mostraram dedicados em transmitir e ensinar conhecimentos, fica aqui o meu muito obrigado á todos vocês.

EPÍGRAFE

“Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos”...

Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948)

RESUMO

O presente estudo parte do pressuposto de elucidar os principais aspectos relativos à inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, enfatizando acerca dos desafios e perspectivas deste paradigma inclusivo. O principal objetivo do estudo é o de compreender quais são os principais desafios que os colaboradores com deficiência física potencialmente podem enfrentar no cotidiano de trabalho, no que tange acessibilidade e mobilidade. Além de ter como finalidade refletir sobre os principais fatores legais que norteiam o processo de inclusão PCD no mercado de trabalho, analisando e confrontando situações reais e qualitativas com as principais fontes teóricas sobre o assunto. A pesquisa de campo permitiu melhor compreender a realidade no dia-a-dia de trabalho das pessoas com deficiência, onde através da observação foi possível constatar dificuldades e avanços que a empresa (objeto de estudo) apresenta com relação a esta abordagem. O método de utilizado para construção do estudo envolveu tanto pesquisas bibliográficas quanto estudos em campo, onde os instrumentos de coletas de dados foram entrevistas, e pesquisas em diversos acervos literários. Ao se tratar da deficiência física, as normas técnicas, tal como a NBR9050, versa sobre diferentes formas de tornar os espaços mais acessíveis para as pessoas com mobilidade reduzida. As pesquisas revelaram que muitas são as dificuldades de acessibilidade e mobilidade das PCD na organização pesquisada, sendo esses aspectos os principais dificultadores, certa vez que as condições físicas dessas pessoas, as limitam em muitas de suas atividades, se fazendo necessário algumas adequações estruturais e de mobiliário para que essas barreiras sejam ultrapassadas e esses colaboradores consigam exercer sua funcionalidade com maior eficiência e versatilidade, uma vez que claramente o trabalho é, para essas pessoas uma forma de se mostrarem mais participativas, úteis e dignas, não só para a empresa mais como também no seio da sociedade. Conclui-se que é imprescindível que as empresas valorizem as habilidades das pessoas com deficiência, contratando-as não só para cumprir com a legislação, mais sim para oportuniza-las, capacitá-las e além de tudo contribuir para o processo de inclusão social desses indivíduos, mas para isso adequações precisam ser feitas para que as funções das PCD no trabalho sejam exercidas com maior mobilidade e segurança.

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

ABSTRACT

The present study starts from the assumption of elucidating the main aspects related to the inclusion of people with disabilities in the labor market, emphasizing the challenges and perspectives of this inclusive paradigm. The main objective of the study is to understand what are the main challenges that employees with physical disabilities can potentially face in their daily work, in terms of accessibility and mobility. In addition to having as purpose to reflect on the main legal factors that guide the process of inclusion PCD in the labor market, analyzing and confronting real and qualitative situations with the main theoretical sources on the subject. The field research allowed a better understanding of the reality in the daily work of people with disabilities, where through observation it was possible to verify difficulties and advances that the company (object of study) presents with respect to this approach. The method used to construct the study involved both bibliographical research and field studies, where the instruments of data collection were interviews, and research in several literary collections. When it comes to physical disability, technical standards, such as NBR9050, address different ways of making spaces more accessible for people with reduced mobility. The researches revealed that many are the difficulties of accessibility and mobility of the PCD in the organization researched, being these aspects the main obstacles, since the physical conditions of these people limit them in many of their activities, making necessary some structural adjustments and furniture so that these barriers are overcome and these employees can exercise their functionality with greater efficiency and versatility, since clearly the work is for these people a way to be more participative, useful and dignified, not only for the company more like also within society. It is concluded that it is imperative that companies value the skills of people with disabilities, hiring them not only to comply with the legislation, but also to provide them with opportunities, to empower them and, above all, to contribute to the social inclusion process of those with disabilities. adaptations need to be made so that PCD functions at work are carried out with greater mobility and safety.

Keywords: Inclusion. Disability. Labor market. Legislation. Mobility.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	10
1.1 Objetivos.....	11
1.1.1 Objetivo geral.....	11
1.1.2 Objetivos específicos.....	11
1.2 Justificativa.....	12
2. REVISÃO BIBLIOGRÁFICA.....	13
2.1 Deficiência física.....	16
2.2. Paralisia cerebral.....	18
2.3 Tipologias da paralisia cerebral.....	18
2.4 Outros tipos de patologias ou condições que podem resultar em deficiência física	19
2.5 Pressupostos acerca da inclusão sociocultural das pessoas com deficiência.....	21
2.6 Disposições legais acerca da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.....	24
2.7 Constituição Federal de 1988.....	27
2.8 Pressupostos da Lei 7.853/1989.....	28
2.9 A Lei de Cotas (Lei 8.213/1991).....	29
2.10 Outras Leis e Decretos.....	30
2.11 Perspectivas desafios no que tange a inclusão do deficiente físico no mercado de trabalho.....	31
2.12 Razões pelas quais as empresas contratam pessoas com deficiência.....	35
2.13 A pessoa com deficiência física no dia-a-dia laboral	37
2.14 Adaptação do ambiente de trabalho.....	39
2.15 Normativas, adequações, acessibilidade e segurança para todos.....	41
2.16. Otimização no processo de inclusão de pessoas com deficiência nas organizações.....	46
2.17 Inclusão da diversidade empresa, uma experiência relatada.....	50
2.18 Características do programa.....	50
2.19 A importância da Gestão da diversidade.....	52
3. METODOLOGIA.....	55
4.PESQUISA DE CAMPO.....	58
4.1 Contexto de atuação e pesquisa.....	58
4.2 Entrevistas com os funcionários PCDs da empresa X.....	59
5. RESULTADOS E DISCUSSÕES.....	64
6. CONCLUSÕES	68
REFERÊNCIAS.....	69

1. INTRODUÇÃO

O estudo em questão versou sobre os principais preceitos nos quais circunscreve a inclusão da pessoa com deficiência física no mercado de trabalho. Inicialmente foi enfatizado acerca dos principais conceitos e definições no que concerne a deficiência física, tomando como base conhecimentos da Organização Mundial da Saúde.

As empresas ainda devem articular meios que favoreçam a gestão da diversidade, adaptando recursos, espaços, mobiliários dentre outros fatores que estabeleça a acessibilidade, propiciando condições para que o deficiente consiga exercer suas funções com autonomia, segurança e qualidade. Muito se pode melhorar no âmbito de trabalho para que as pessoas na condição de deficiente possam exercitar suas habilidades.

Com a implementação de políticas públicas e diretrizes que estabelecem condições de equidade de direitos a todos, as pessoas na condição de deficiente, são oportunizadas a gozarem de seus direitos básicos.

No primeiro capítulo foi realizada uma abordagem de maneira a especificar as principais patologias e tipologias agregadas à deficiência física, de modo a explicitar seus principais sintomas e acometimentos. Em seguida foram explicitados os principais preceitos legais que respaldam e fomentam o processo de inclusão social e especificamente de inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Após foi realizado um estudo enfatizando os principais desafios e perspectivas da inclusão da pessoa com deficiência no âmbito laboral, refletindo sobre a deficiência física, bem como a importância das adaptações, adequações e provimento de recursos que permitam a acessibilidade e mobilidade desses indivíduos no cotidiano de trabalho.

Em seguida foi tratado sobre as normativas que servem de parâmetro em todo âmbito nacional para o rompimento de desafios arquitetônico, e barreiras que impeçam o acesso das pessoas com deficiência aos bens e espaços comuns a todos.

Por último foi feita uma análise epistemológica abordando melhorias que podem ser feitas na gestão do trabalho nas organizações, sob o enfoque da inclusão

da pessoa com deficiência neste contexto. Para isso foi realizada uma pesquisa qualitativa, observando o dia-a-dia numa empresa específica que conta com cerca de quatro funcionários com deficiência. Foram realizados além da observação em campo, diálogos como o gestor da organização, e entrevistas diretas com os funcionários incluídos no trabalho a partir da Lei de Cotas.

No âmbito de trabalho ainda há muito a que ser feito, mesmo com a promulgação de leis que garantem o acesso dos deficientes no mercado de trabalho, ainda sim, muitas barreiras devem ser ultrapassadas. Incluir significa propiciar e adequar condições para que as pessoas que apresentam limitações consigam ter acesso e autonomia em suas ações.

Constata-se a importância de se garantir o acesso e permanência da pessoa com deficiência no âmbito de trabalho certa vez que é um direito constitucional e oportuniza as pessoas com necessidades especiais a interagirem com a sociedade e com as diferenças, não ficando segregado em casa ou em espaços isolados da sociedade, pois qualquer pessoa tem o direito de frequentar todas as esferas e espaços da sociedade.

1.1 Objetivos

1.1.1 Objetivo geral

O principal objetivo do estudo é o de compreender quais são os principais desafios que os colaboradores com deficiência física potencialmente podem enfrentar no cotidiano de trabalho, no que tange acessibilidade e mobilidade.

1.1.2 Objetivos específicos

- Refletir sobre os fatores legais que norteiam o processo de inclusão PCD no mercado de trabalho;

- Analisar e confrontar situações reais e qualitativas com as principais fontes teóricas sobre a temática em questão;

- Compreender a realidade no dia-a-dia de trabalho das pessoas com deficiência, analisando e refletindo acerca dos principais fatores que potencialmente dificultam e interferem no acesso e mobilidade dos colaboradores com deficiência na empresa X;

-Compreender os principais desafios da inclusão do deficiente no mercado de trabalho;

-Suscitar a importância do trabalho para a vida das PCD.

1.2 Justificativa

A escolha da linha de pesquisa justifica-se pessoalmente pelo fato de buscar subsídios teóricos que possibilitassem compreender de maneira epistemológica e legal a questão da inclusão do deficiente físico no mercado de trabalho, e para isso partiu da seguinte problemática: como as melhorias no âmbito de trabalho podem ajudar no sucesso da inserção da pessoa com deficiência física no âmbito laboral?

Autores como Gugel (2007) Mantoan (2006), Polletti (2011) entre outros acreditam que muitas melhorias ainda devem ser concebidas pelas organizações, no que consiste na integração significativa do deficiente físico assim como de outras deficiências no âmbito de trabalho, logicamente esses autores concebem a importância das adequações e adaptações infraestruturas e de recursos, mais primeiramente deve-se desmistificar preceitos e preconceitos acerca da capacidade e potencial das pessoas com deficiência.

2. REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

Conforme explica Amiralian (1986), a evolução das ciências humanas, e, principalmente, a da psicologia como ciência do comportamento, nos trouxe uma nova visão a respeito dos excepcionais.

A mesma autora diz ainda que inicialmente, com a supremacia da medicina sobre as outras ciências da área de saúde, a excepcionalidade era vista como um conceito clínico. O indivíduo excepcional deixou de ser um “possuído” e passou a ser um doente. A abordagem biomédica tradicional com relação à anormalidade considera a excepcionalidade como o produto de um processo de moléstia, portanto semelhante à patologia física.

A deficiência é vista como uma doença e suas manifestações físicas e comportamentais constituem seus sintomas. A observação desses leva a um diagnóstico. Os tratamentos médicos passaram a ser primordiais e, muitas vezes, os únicos. Quando já não traziam benefícios para os indivíduos, estes eram relegados a um atendimento assistencial. Tal ponto de vista prevalece durante muitos anos, e até hoje se verifica que, para algumas pessoas e mesmo para certas instituições, o excepcional é ainda considerado como um doente, e ao médico visto como o elemento fundamental da equipe que o atende. Com a evolução das outras ciências que estudam o homem e, como a educação, a sociologia e a psicologia, uma nova visão começou a surgir, isto é, começou-se de fato a estudar e analisar o comportamento desses indivíduos, os princípios que regem a aquisição destes comportamentos e as influências sociais nestas aquisições. Conseqüentemente, começam a aparecer uma busca de atitudes, programas e técnicas necessárias e capazes de promover o seu desenvolvimento (AMIRALIAN, 1986).

A partir deste momento, a excepcionalidade deixou de ser considerada uma doença e passou a ser considerada uma condição, isto é, uma condição na quais determinados indivíduos se encontra e para a qual são necessárias medidas educacionais, sociais, psicológicas e médicas específicas, que venham a favorecer seu desenvolvimento e a ajudá-los a conseguir um ajustamento satisfatório na sociedade (AMIRALIAN, 1986).

Para Grat (2007) o termo deficiência constitui características de determinados indivíduos, suas diferenças qualitativas no seu desenvolvimento,

advindos das deficiências físicas, motoras, sensoriais e/ou cognitiva, distúrbios psicológicos e/ou de comportamento e com altas habilidades, que de certa forma lhe acarretam dificuldades no cotidiano funcional.

A Organização Mundial de Saúde (OMS, 2003) classifica deficiência em três eixos tais como:

- **Impedimento:** que se caracteriza por alguma perda ou anormalidade das funções e também da estrutura anatômica, psicológica e fisiológica do corpo humano.

- **Deficiência:** Condiz com a condição restritiva do indivíduo, ou até mesmo com a perda resultante do impedimento para desenvolver competências dentro de um padrão de normalidade do ser humano.

- **Incapacidade:** diz respeito a potencial desvantagem individual, fruto do impedimento ou da deficiência, que causa limitações para o cumprimento de determinados papéis sociais, dependendo do sexo, idade, e fatores socioculturais (OMS, 2003).

A expressão que culminou na terminologia ao referir as pessoas com deficiência, consagrou-se a partir dos pressupostos da Constituição de 1988. A partir do ponto de vista jurídico e legislativo, o termo mais preciso em respeito aos direitos humanos e aos princípios da inclusão, é a utilização da expressão “Pessoa com Deficiência” (PCD), certa vez que nomina uma condição da pessoa sem estigmatizá-la (FONSECA, 2006).

Daniela Bortman et.al (2015, p.14) explicam que:

Em geral, as pessoas se sentem confusas em relação à terminologia que devem usar para identificar a pessoa que tenha uma deficiência e, na busca do “politicamente correto”, muitas vezes utilizam termos que podem reforçar a segregação e a exclusão social dessa população. Atualmente a terminologia mais adequada é pessoa com deficiência, termo utilizado pela Convenção Sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, da Organização das Nações Unidas (ONU), que o Brasil ratificou com valor de emenda constitucional em 2008.

O movimento das pessoas com deficiência optou por essa terminologia, principalmente, porque o uso desse termo destaca a pessoa à frente de sua deficiência. Além de ser um termo que não esconde ou camufla a deficiência, mas que apresenta a realidade, valoriza as diferenças e as necessidades decorrentes da deficiência.

Cabe esclarecer que o termo “pessoa com necessidades especiais” caiu em desuso porque todos podem ter necessidades especiais em determinado momento da vida, sem necessariamente ter uma deficiência, como por exemplo, um idoso ou uma gestante. É importante também ressaltar que o termo “portador” não deve ser utilizado, pois implica algo que se “porta” e, conseqüentemente, que é possível se livrar a qualquer momento e em

qualquer lugar. A deficiência faz parte da pessoa e, na maioria das vezes, trata-se de algo permanente e que, portanto, não pode ser destituída da pessoa. Além disso, referir-se a esse público como “portador de deficiência”, evidencia que a deficiência passa a ser a principal característica da pessoa, em detrimento de sua condição humana.

Em estudo realizado por Bortman e outros (2015) é possível considerar as informações de que as pessoas com deficiência no Brasil, pautado em pesquisas do IBGE Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, que cerca de 23, 9% da população autodeclararam ter pelo menos uma das deficiências investigadas: visual, auditiva, física e mental ou intelectual.

A deficiência visual é a que mais apresentou ocorrências totalizando cerca de 18%, em seguida a deficiência física constatou cerca de 7%, da deficiência auditiva 5% e deficiência intelectual 2 %. Tal prevalência constatou-se a partir do censo realizado pelo IBGE no ano de 2010 (IBGE, 2010).

Devido à necessidade da Organização Mundial da Saúde –OMS- em fazer a Classificação Internacional de Deficiências, Incapacidades Desvantagem (CIDID), em 1989, definiu-se deficiência como sendo:

[...] Toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica ou anatômica; a incapacidade como toda restrição ou falta – devida a uma deficiência – da capacidade de realizar uma atividade na forma ou na medida em que se considera normal a um ser humano; e a desvantagem como uma situação prejudicial para determinado indivíduo, em consequência de uma deficiência ou uma incapacidade, que limita ou impede o desempenho de um papel que é normal em seu caso (em função da idade, sexo e fatores sociais e culturais). (OMS, 2003, p.8)

Entende-se que essa definição veio com o propósito de defender a igualdade de condições, melhorias na condição de vida, em razão do desenvolvimento e do progresso socioeconômico; e estabelecendo inúmeras diretrizes que assegurassem direitos individuais e sociais a serem seguidas, uma vez que somente na década de 60 é que o mundo passou a perceber a existência desses direitos para os das pessoas com deficiência.

2.1 Deficiência física

De acordo com a Secretaria de Educação Especial do Estado de São Paulo, a deficiência física caracteriza-se como sendo uma condição ou comprometimento do aparelho locomotor no qual compreende o sistema nervoso assim como o sistema muscular. As patologias ou lesões que atingem qualquer um desses sistemas, tanto em conjunto como isoladamente, podem acarretar em quadros de limitações físicas de grau ou gravidade variáveis, segundo os segmentos corporais afetados, assim como o tipo de lesão ocorrida. (BATISTA, 2006).

O Decreto nº 5.296/04 define Deficiência Física como sendo a alteração parcial ou completa de um ou mais estruturas do corpo, e que como consequência pode afetar o comprometimento das funções físico-motoras, e que podem se apresentar 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, as deformidades estéticas que não comprometam o desempenho das funções das pessoas não são consideradas deficiência física. (BRASIL, 2004)

Ainda de acordo com o documento elaborado pela mesma secretaria supramencionada, o sistema nervoso é definido a partir de uma gama de estruturas, tais como o cérebro, tronco cerebral, cerebelo, medula, nervos, formados por neurônios. Compreende-se como sendo neurônios, todas as células especializadas em transmitir impulso nervoso. Os indivíduos possuem aproximadamente cerca de 100 bilhões dessas células especializadas no Sistema Nervoso (SN) (BRASIL, 2004).

Como é sabido o corpo humano possui vários ossos, e dois conjuntos de ossos merecem destaque, o crânio e a coluna espinhal, o crânio são os ossos que formam a cabeça e a coluna espinhal são os ossos localizados na região do pescoço, e perpassam pelas costas e chegam até o cóccix, é importante compreender que todas as estruturas nervosas que se encontram dentro desses ossos são consideradas Sistema Nervoso Central (SNC) e as estruturas nervosas que se localizam fora dos ossos do crânio e da coluna vertebral são denominados de Sistema Nervoso Periférico (SNP) (FONSECA, 2006).

A configuração das ações corporais realizadas no sistema nervoso central é direcionada para as regiões periféricas por meio dos neurônios do sistema nervoso periférico. Um exemplo bem claro, pode se perceber quando uma pessoa resolve beber água, o SNC programa o movimento de se deslocar até o bebedouro, assim como de pressionar o botão e respectivamente beber água. Tal antecipação acionam os músculos do corpo para a ação a ser realizada, o que é chamado de comportamento motor. Ainda de acordo com o mesmo exemplo, quando bebemos água sente-se o prazer do gelado, essa sensação é conduzida do SNP para o central. A sensação é a transmissão de impulsos nervosos da periferia para o SNC (CAPE, 2012).

O sistema nervoso (central e periférico) detém funções muito importantes na manutenção da vitalidade e comportamento humano, uma vez que controla o funcionamento de todos os órgãos, assim como os músculos. O músculo por sua vez é composto por inúmeras células, chamadas de células musculares, sendo sua principal função a contractilidade, toda vez que o SNC transmite uma ordem aos músculos, os mesmos se contraem, tal ação denomina-se tônus muscular. O tônus é a ação que o músculo realiza de se contrair e retornar a seu estado de repouso, ou a sua posição original. Ao se tratar dos padrões da musculatura normais, o músculo se encontra em normotonia, que condiz com sua capacidade de contração e relaxamento. Em alguns casos dependendo da patologia pode haver o mau funcionamento dos músculos, aliados a transmissão errônea do SNC, ocasionando flacidez ao músculo, ou hipotonia que se refere à diminuição do tônus, e hipertonia que condiz com o aumento fora do normal do tônus muscular (CAPE, 2012).

Ainda se tratando do sistema nervoso central, pode-se dizer através das palavras de Finnie (2000) tal sistema é responsável por coordenar uma gama de funções distintas imprescindíveis para se manter a vida, tais como o recebimento de experiências sensoriais como: visão, audição, paladar, tato e olfato. Estudos científicos afirmam que o SNC leva aproximadamente quatro anos para se desenvolver após o parto, este período é considerado crítico, pois se houver interferências no processo de desenvolvimento, seja no período pré, peri, ou pós-natal, os indivíduos poderão viver com muitas sequelas e consequências. Ao se tratar da deficiência física o SNC tão possui total relevância, qualquer interferência em sua formação pode resultar em comprometimentos no aparelho locomotor. Abaixo se podem observar algumas dessas deficiências.

2.2. Paralisia cerebral

A paralisia cerebral caracteriza-se como um distúrbio motor e também da postura, decorrentes de uma lesão cerebral, podendo surgir nas fases pré, peri ou pós-natal. Na fase pré-natal, os riscos mais frequentes estão relacionados às doenças infecciosas da mãe, como a rubéola e a toxoplasmose. Na fase Peri natal, o risco maior está na complicação no momento do parto, com a anóxia cerebral, prematuridade e a asfixia por obstrução do cordão umbilical, e os riscos depois do parto se dão através de infecções no sistema nervoso central, como as meningites, as encefalites e também traumatismos crânio encefálico causado por acidentes graves, lesionando assim o cérebro e acarretando distúrbios nas funções motoras e muitas vezes intelectivas (MELO, 2008).

Winnick (2004) chama a tensão para as diferentes origens da deficiência física e distúrbios motores, as de origem ortopédica que envolve ossos, músculos e articulações e as de origem neurológica que estão diretamente relacionadas a problemas que afetam o sistema nervoso central (cérebro e medula) por alguma deterioração ou lesão, podendo assim ocorrer à paralisia cerebral.

Muñoz (1997) atribui que uma lesão no cérebro também pode afetar outras funções além da motricidade, as complicações motoras podem ocasionar problemas e alterações na linguagem, audição, visão, cognição, distúrbios de personalidade, convulsões e etc. O autor ainda salienta que a paralisia cerebral permite outras deficiências associadas além do comprometimento motor, sendo que a deficiência intelectual em muitos casos pode ser uma comorbidade decorrente da lesão cerebral e complicações no sistema nervoso central.

2.3 Tipologias da paralisia cerebral

A predominância do problema motor refere-se a diversos tipos topográficos da deficiência, de acordo Finnie (2000). Definindo-se como;

Monoplegia - é raríssima, encontra-se nos casos de Paralisia Cerebral em que só um membro se encontra atingido, onde os demais desempenham suas funções normalmente.

Diplegia- quatro membros são afetados, embora os inferiores o sejam mais severamente. A criança sofre de um desenvolvimento atrasado em muitos aspectos do movimento e tem dificuldade em aprender a andar.

Paraplegia- caracteriza-se por uma deficiência motora e funcional nos dois membros inferiores. Os indivíduos locomovem através de cadeiras de rodas e outros recursos adaptados para locomoção.

Hemiplegia- em que são afetados apenas os membros de um dos lados do corpo, habitualmente mais o membro superior, os membros do lado afetado desenvolvem-se lentamente e pode haver alguma perda da sensibilidade no lado afetado do corpo.

Quadriplegia- os quatro membros do indivíduo são afetados gravemente, não necessariamente em simetria. O atraso intelectual pode se caracterizar em muitos casos grave frequentemente, a criança nunca chega a andar. (FINNIE, 2000)

Observa-se que dependendo da área afetada no cérebro as disfunções motoras podem ocorrer em determinados membros do corpo, resultando na perda parcial ou total dos movimentos coordenados.

2.4 Outros tipos de patologias ou condições que podem resultar em deficiência física

Muitos são os tipos e classificações que nas quais circunscrevem e resultam em deficiência física conforme a abordagem a seguir.

-Distrofia muscular progressiva: O indivíduo acometido com a distrofia muscular progressiva apresenta muitas dificuldades, esta que é uma patologia crônica, e também irreversível, apresentando assim características como; dificuldades para correr, pular, subir escadas e assim como cai frequentemente, além de caminhar nas pontas dos pés sem o apoio do calcanhar, balança o troco durante a marcha como forma de se equilibrar (CAPE, 2012).

As pessoas com esta patologia frequentemente sentem dores na região da panturrilha, e muitas dificuldades para erguerem-se do chão, geralmente esses indivíduos apresentam a perda da marcha por volta dos 9 anos de idade, assim acaba que comprometendo a coluna vertebral como escoliose, enfraquecimento agudo dos músculos do tronco, dificuldades em manter-se ereto e sentado, a capacidade respiratória também é comprometida, assim como a perda gradativa dos membros superiores e das funções de movimentação manual, tornando assim

dependentes frente às atividades de vida diária. Além de todas as características supramencionadas, as pessoas acometidas com distrofia muscular progressiva, podem apresentar comprometimentos na cognição assim como atrofiamento cerebral leve e enfraquecimento da musculatura do pescoço (CAPE, 2012).

-Esclerose lateral amiotrófica (ELA): A Esclerose lateral amiotrófica é uma doença que tem origem na destruição da bainha de mielina, esta que é uma estrutura que faz parte do axônio (região de transmissão de impulsos nervosos dos neurônios, no SNC). Esta patologia leva a uma paralisia que se inicia na musculatura das extremidades dos dedos dos pés e das mãos e que paulatinamente evolui pelos braços e pernas, até alcançar a região torácica e abdominal. A Esclerose lateral amiotrófica é uma patologia que não tem cura, é concebida pelos profissionais da saúde como crônica, irreversível e neuro-degenerativa. O prognóstico infelizmente após alguns anos do diagnóstico é o óbito (CAPE, 2012).

-Amputação: A amputação também é considerada uma deficiência física (adquirida), que consiste na perda total ou parcial de um membro ou mais membros ou segmento de membro (CAPE, 2012).

-Esclerose múltipla ou esclerose em placas: É considerada uma patologia que assim com a Esclerose lateral amiotrófica (ELA) tem origem na destruição da bainha de mielina no SNC, mais especificamente no córtex cerebral, geralmente esta patologia acomete mais pessoas do sexo feminino, ao longo da puberdade ou no começo da fase adulta. A Esclerose múltipla ou esclerose em placas é considerada uma doença crônica e pode trazer muitos acometimentos ao indivíduo, mas as pessoas podem viver por muitos anos após o diagnóstico, este que não está associada a déficits intelectivos (CAPE, 2012).

-Desvios de coluna: Ao se tratar dos desvios de coluna comumente pode-se referir a três tipos: **escoliose**, **lordose** e **cifose**. Vários podem ser os tipos de desvios de coluna, variam desde situações mais simples até mais complexas e crônicas, essa última que pode necessitar de cuidados especiais, e que podem ter como consequências vários acometimentos aos indivíduos (CAPE, 2012).

-Doença de Paget: Esta patologia é considerada uma osteíte deformante, que apresenta ossos em gradativa e constante deformação. A doença de Paget acomete em maior parte os homens, sendo tal patologia crônica e irreversível (CAPE, 2012).

-Osteogênese imperfeita: Esta patologia é popularmente conhecida como ossos de vidros, é uma doença congênita, ou melhor, dizendo, a pessoa já nasce com ela. Na maioria das vezes o bebê sofre graves fraturas no momento do parto. Muitos são as consequências dessa patologia, tais como; perda auditiva, pouca resistência a quedas, deformidade progressiva dos ossos longos e hiperextensibilidade articular (CAPE, 2012).

-Mielomeningocele: A Mielomeningocele é conhecida popularmente como espinha bífida, que condiz com uma malformação da coluna vertebral, que geralmente acomete a região lombar, resultando em uma cavidade que permite que a medula, localizada no interior da espinha dorsal, assim como as meninges que a reveste, se projete, para fora ocasionando diferentes tipos de problemáticas, dentre os quais problemas de ordem neurológica, urológico e ortopédicos (CAPE, 2012).

2.5 Pressupostos acerca da inclusão sociocultural das pessoas com deficiência

De acordo com Mantoan (2006), o significado de inclusão está próximo da possibilidade de fazer parte, de compor, de conviver e não se igualar. Toda via o poder público necessita prover meios, para que o deficiente conviva em sociedade sem barreiras que a impeçam de chegar aos níveis mais altos de desenvolvimento.

A mesma autora enfatiza ainda que tais padrões não consideram que a sociedade como um todo é composta de pessoas diferentes, detentoras de peculiaridades, necessidades e potencialidades diversas.

Neste sentido Staimback e Staimback (1999) acrescentam que a inclusão parte do princípio de igualdade de condições, certa vez que as pessoas são diferentes entre si, e tais diferenças devem ser respeitadas e valorizadas. As pessoas com necessidades especiais também são capazes de se desenvolver, frequentar a escola e adentra no mercado de trabalho, mas para isso as oportunidades devem ser possibilitadas, assim como a condição de deficiente deve ser respeitada.

O paradigma de inclusão vem sendo um tema muito discutido em todas as esferas e dimensões da sociedade. A inclusão em todas as suas dimensões propõe situações de caráter reparador, igualitário e democrático possibilitando assim uma

sociedade com condições iguais e de qualidade para todos, assim como estabelecidos pelas legislações vigentes e também através de conferências e declarações internacionais (MANTOAN, 2006).

A mesma autora ainda diz que as adequações precisam ser providas para atender tal demanda, e não ao contrário como no princípio da integração, onde o a pessoa com deficiência tinha que se ajustarem as ações da sociedade, acarretando assim o fracasso, insucesso e ainda mais preconceito.

A inclusão do deficiente está diretamente ligada a movimentos sociais triviais, que exige maior equidade de condições, no acesso aos bens e serviços culturalmente oferecidos e impostos pela sociedade. O paradigma de inclusão tenta se enquadrar em uma sociedade democrática que leva em consideração as conquistas individuais, os fatores inclusivos tentam reparar as desigualdades que a muito e até hoje fazem parte do contexto socioeducativo, ou, todavia articula ações para restituir uma igualdade que foi rompida pelas práticas segregativas do ensino especial e regular (MANTOAN, 2006).

Machado (2000) diz que perante a lei ninguém deve ser alvo de discriminação e preconceito. Portanto, todavia o preceito de sociedade inclusiva deve abranger e acolher todas as pessoas, independentemente das suas necessidades, limitações, deficiências, cor, raça, potencialidade e etc. O autor destaca a importância de se estabelecer em todas as esferas sociais (escola, trabalho, família, comunidade) condições propícias para todos, onde a possibilidade de aprender seja comumente adquiridas e construídas através da diversidade.

Para Ferreira e Guimarães (2003) a inclusão é uma consequência advinda de força cultural para renovação da sociedade, certa vez que os espaços comuns da vida devem ser acolhedor e para todos e também para que tenha sucesso em suas ações devem tornar-se comunidades conscientes, se não serão inoperantes os esforços para a caracterização de uma sociedade para todos.

Compreende-se a partir da ideia citada acima, que para a obtenção de resultados significativos, é importante que todos sejam agentes de transformação, que a comunidade seja formada a partir de valores de aceitação, assim sendo, a inclusão ganha sentido e torna-se um paradigma cultural.

O conceito de sociedade inclusiva, como tem sido praticado nos sistemas de ensino, assim como em vários eixos da sociedade, porém pouco praticado, a inclusão traz em sua filosofia valores imprescindíveis para a constituição e formação

do individuo contemplando a solidariedade, direitos iguais, contudo, não é suficiente para uma implantação da inclusão (FERREIRA e GUIMARÃES, 2003).

Carvalho (1995) entende o processo de inclusão como uma oportunidade, como um ensino global centrado no convívio e desenvolvimento de todos, oportunizando tanto as pessoas com necessidades especiais, quanto as que não apresentam dificuldades, num processo de construção e aceitação á diversidade, ressaltando que as diferentes dimensões de vida social, instituições, organizações, e espaços, precisam levar em consideração o acesso dos deficientes organizando meios, tempo, recursos, acessos, apoio especializado para que todos progridam na trajetória de vida.

Sassaki (1997, p.41), caracteriza inclusão como:

[...] Um processo pelo qual a sociedade se adapta para poder incluir, em seus sistemas sociais gerais, pessoas com necessidades especiais e, simultaneamente, estas se preparam para assumir seus papéis na sociedade. A inclusão social constitui, então, um processo bilateral no qual as pessoas ainda excluídas e a sociedade buscam, em parceria, equacionar problemas, decidir sobre soluções e efetivar a equiparação de oportunidades para todos [...].

Após a conceituação do autor, pode-se inferir no sentido de inclusão pressupõe preparar a sociedade, como um todo, em seu espaço físico, na implementação de políticas e ações, entre outros, para receber as pessoas com deficiência em todos os ambientes, disponibilizando os meios para que este possa se locomover, acompanhar, aprender.

Masine (2001) diz que ao se pensar em inclusão, não se pode esquecer relacionar as ações inclusivas dentro do contexto social, cuja realidade em muitos locais se caracteriza por uma estrutura montada para pessoas comuns para desenvolverem suas habilidades e capacidades sendo assim um sistema universal é imprescindível como forma de fornecer e garantir direitos iguais a todas as pessoas.

Compreende-se a partir daí que para atender a diversidade os sistemas e órgãos políticos, assim como as empresas precisam modificar e adequar à nova demanda, organizando seu espaço para receber os indivíduos com necessidades especiais. A principal finalidade da inclusão compete em não deixar ninguém excluído do, que de varias maneiras deverá adequar-se às peculiaridades, necessidades e particularidades de todos.

Carvalho (2005) entende o paradigma de inclusão das pessoas com deficiência é um processo geral, onde é preciso culturas, políticas e práticas inclusivas em todas as dimensões da sociedade.

A autora, Glat (2007), defende as pessoas com deficiência só serão capazes de se desenvolverem plenamente quando forem re-significadas em um conjunto de serviços e recursos de apoio orientado e que de suporte para desenvolverem e exercitarem suas competências.

Segundo Moraes:

A integração do indivíduo com deficiência dependerá das relações dialéticas com o seu grupo de vivência. É necessário que haja aceitação da deficiência, pois ela é um aspecto que faz parte de sua vida, devendo ser valorizados e considerados importantes. Eles apresentam um ritmo lento de aprendizagem e dificuldades de abstração, é preciso que as propostas sejam adequadas às suas condições (MORAES, 2015, p.1).

Desta forma é possível dizer a partir da citação acima que é de suma importância compreender que as pessoas são diferentes entre si, e apresentam necessidades e peculiaridades distintas, mas isto não é serve como regra de convivência. As relações entre as pessoas é essencial para a aprendizagem e desenvolvimento do ser humano. As pessoas com deficiência necessitam ser valorizadas, não podendo ser privadas do convívio social, é preciso acreditar em sua reabilitação e propor condições que sejam favoráveis as suas condições (MORAES, 2015).

2.6 Disposições legais acerca da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho

O principal desafio das organizações no que concerne a inclusão no mercado de trabalho se configura na sua filosofia, e também numa proposta que contemple o deficiente bem como todos na sua totalidade, respeitando os princípios morais aos quais estabelece e exige a sociedade. As perspectivas organizacionais devem-se posicionar sobre os desafios, superando-os através do profissionalismo, da criatividade, das adaptações, descobrindo e experimentando, mas nunca excluindo e ou privando um indivíduo de receber o que lhe é tão básico na vida para todos nós (NERI, 2003).

De acordo com informações do Ministério do Trabalho e do Emprego (MTE), no que tange a inclusão do portador de deficiência no mercado de trabalho, em 2009 cerca de 41 milhões de vínculos de empregatícios em todo o Brasil, deste total cerca de 288 mil trabalhadores foram declarados como pessoas com deficiência, o que de fato representa 0,7% do total de vínculos empregatícios. Já no ano posterior dos 44 milhões de vínculos ativos 306 mil foram identificados como pessoas com deficiência, representando também 0,7%, ou seja, há certa estabilidade nas estatísticas, das pessoas com deficiências, os indivíduos com deficiência física são os que mais estão inseridos no mercado de trabalho (BRASIL, 2010).

A nossa carta Magna de 1988 dispõe acerca da pessoa com deficiência, assegurando direitos iguais aos colaboradores com deficiência assim como outros trabalhadores não deficientes no que tange a igualdade salarial. No artigo 71 da mesma Constituição, trata da proibição da discriminação no que tange os salários assim como os critérios de contratação do trabalhador com deficiência (BRASIL, 1988).

Desta forma é possível compreender que perante a lei, os trabalhadores na condição de deficiente assim como o não deficiente devem receber as mesmas condições, de maneira a valorizar a equidade de valores, ou seja, seria preconceituoso e paradoxal perante a lei, e perante aos princípios inclusivos, pagar o salário do servidor de acordo com sua deficiência.

A Lei nº 8.213 de 1991 trata dos planos de benefícios da Previdência Social assim como dá outras providências no que tange as cotas de contratação das pessoas com deficiência em organizações compostas por mais de 100 funcionários, onde devem ser reservadas de 2 a 5% dos cargos para as pessoas com deficiência no mercado de trabalho (BRASIL, 2001)

Ao se tratar das cotas de contratação diretamente agregado aos expostos na Lei nº 8.213 de 1991, Neri (2003) argumenta que tal lei só foi colocada em prática 8 anos depois de sua promulgação, ou seja, no ano de 1999, a partir da regulamentação dada pelo Decreto 3.298, no qual estabelece a Política Nacional para Integração das pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho e na sociedade de uma maneira geral.

Ao se analisar a Lei nº 8.213/1991 que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências, pode-se perceber no art. 36, a obrigatoriedade que determina que a empresa com 100 ou mais empregados deve

preencher de 2% a 5% de seus cargos com beneficiários da Previdência Social reabilitados ou com pessoa portadora de deficiência habilitada, assim como estabelece a competência do MTE para fiscalizar, avaliar e controlar as empresas no que tange à inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho (BRASIL, 1991).

Em 31 de agosto de 2011, é sancionada a Lei 12.470, lei esta que circunscreve demandas antigas do movimento das pessoas com deficiência, e faz alterações substanciais nas normativas acerca do Benefício da Prestação Continuada assim como da Pensão para as pessoas na condição de deficiente. Tais mudanças de certa forma incitaram o incentivo ao trabalho dos indivíduos até então segregados e ou excluídos do mercado de trabalho, pois antes disso pairava o medo do “corte” do benefício assistencial ou da pensão previdenciária (BRASIL, 2011).

Em paralelo ao exposto Ribeiro (2009) afirma que tal antes da lei referida acima, existia certa resistência por parte da própria família, quando o assunto era a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, pelo fato de haver certa preocupação com a estabilidade dessas no cotidiano laboral, e principalmente pelo medo do deficiente perder a pensão.

De acordo com a Lei de Cotas se inaugurou, (Lei 12.470) a, a parcela individual da pensão do dependente com deficiência intelectual declarado absolutamente ou relativamente incapaz pela justiça, e que mesmo assim exerça atividade remunerada, terá redução de 30%, devendo ser de maneira integral ser restabelecida em face da extinção da relação de trabalho ou atividade. O benefício só será suspenso quando a pessoa com deficiência exercer atividade remunerada, fica extinta a relação trabalhista, quando ocasionalmente for encerrado o prazo de pagamento do seguro desemprego, ou quando o beneficiário que adquiriu qualquer benefício previdenciário poderá ser solicitado à continuidade do pagamento do benefício suspenso, e o mais importante, sem processos burocráticos envolvendo perícia médica ou reavaliação da deficiência ou do grau de incapacidade (BRASIL, 2011).

A mesma lei supramencionada estabelece ainda que a contratação das pessoas com deficiência na condição de aprendiz não ocasiona a suspensão do benefício de prestação continuada, limitando por um período de 2 anos o recebimento do salário empregatício concomitante com o benefício.

Como pode se perceber a partir dos expostos nos dispositivos legais que tratam da reserva de cargos para pessoas com deficiência, principalmente na Constituição Federal de 1988, na Lei nº 7.853/1989, e na Lei nº 8.213/1991 da Previdência Social (Lei de Cotas) essa última que como visto anteriormente é disciplinada pelo Decreto nº 3.298/1999, todas tratam da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho enquanto um processo que exige valorização, equidade, acessibilidade, fiscalização e principalmente junção de esforços para que inclusão de fato seja uma realidade, e que respeite os princípios de dignidade e cidadania da pessoa com deficiência (BRASIL, 1988; BRASIL, 1991; BRASIL 1989).

2.7 Constituição Federal de 1988

A nossa carta Magna instituída no ano de 1988, prevê fundamentos que devem se estabelecer na República do Brasil, alicerçados princípios de cidadania e dignidade da pessoa humana, onde se pode perceber logo no seu artigo 1º e 3º, os pressupostos que tratam da promoção do bem a todas as pessoas, sem distinção, e sem preconceitos de raça, origem, cor, sexo, idade. No art. 5º fica estabelecido que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza” Ficando garantido assim o direito de ir e vir de todos os cidadãos (BRASIL, 1988).

No que tange os direitos constitucionais dos trabalhadores urbanos e rurais, é possível identificar no artigo 7 da Constituição, a proibição de qualquer tipo de discriminação, no que consiste tanto nos aspectos salariais quanto nos critérios de admissão do trabalhador na condição de deficiente. No que se refere à proteção e integração da pessoa com deficiência o art. 24, expressa que é competência de todos os entes federados (União, Estados, Municípios e Distrito Federal) garantirem tal feito, sendo que a Administração Pública direta ou indireta, e até mesmo fundacional deveram obedecer rigidamente aos princípios morais, éticos, de legalidade, impessoalidade, e publicidade, devendo a lei reservar percentuais de cargos públicos para as pessoas com deficiência, definindo critérios justos de admissão (BRASIL, 1988).

Ao tratar da acessibilidade a Carta Magna dispõe em dois artigos o 227 e o 244. O artigo art.227, § 2º expressa que: “A lei disporá sobre normas de construção dos logradouros e dos edifícios de uso público e de fabricação de veículos de

transporte coletivo, a fim de garantir acesso adequado às pessoas portadoras de deficiência;”(BRASIL, 1988).

Já no artigo 244 diz que: “A lei disporá sobre a adaptação dos logradouros, dos edifícios de uso público e dos veículos de transporte coletivo atualmente existentes, a fim de garantir acesso adequado às pessoas portadoras de deficiência, conforme disposto no artigo 227, § 2º” (BRASIL, 1988).

2.8 Pressupostos da Lei 7.853/1989

Ao analisar a Lei 7.853/1989 é possível perceber que tal dispositivo estabelece normas gerais dos direitos das pessoas com deficiência, bem como os principais fatores que competem aos órgãos da administração pública no que condiz com as pessoas com deficiência (BRASIL, 1989).

A mesma lei ainda estabelece as normas de funcionalidade das edificações e vias públicas, assim como institui a tutela jurisdicional de interesse coletivos ou difusos desses indivíduos, disciplinando pela primeira vez no país a atuação do Ministério Público e articula a definição de crimes contra as pessoas na condição de deficiente, por intermédio da Secretaria Especial de Direitos Humanos e da Coordenadoria Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência.

A lei 7.853/89 mais tarde passa a ser regulamentada no ano de 1999 pelo Decreto 3.298, que emprega a Política Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência na sociedade, fixando conceitos acerca de deficiência, assim como parâmetros de avaliativos de todos os tipos de deficiência (BRASIL, 1999).

Pode-se inferir dizendo que o Decreto 3.298 foi muito importante para os trabalhadores reabilitados e para as pessoas com deficiência, considera-se que tal lei é um dos principais mecanismos de inclusão do deficiente no mercado de trabalho, por levar em consideração os benefícios da Previdência Social.

O mesmo Decreto como já visto dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, além de consolidar normativas protetivas. No que tange a inserção no mercado de trabalho, a lei trata da habilitação e a reabilitação profissionais, considerando tais fatores enquanto um processo direcionado, que pode possibilitar a pessoa com deficiência, a partir da identificação de suas potencialidades laborativas, adquira nível suficientemente

significativo de desenvolvimento profissional para assim ingressar e reingressar no mercado de trabalho (BRASIL, 1999).

2.9 A Lei de Cotas (Lei 8.213/1991)

A Lei de Cotas ou Lei 8.213 que entrou em vigor em todo âmbito nacional em 24 de julho de 1991, estabelece a garantia de cotas de contratação para empresas privadas que detenham mais de 100 funcionários. Em 24 de julho de 1991 entrou em vigor, em nível nacional, a Lei 8.213[79]. Esta lei estabelece cotas de contratação de pessoas com deficiência, para empresas privadas com mais de cem funcionários, , dispondo sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social. A Lei de Cotas exige que toda organização deve ter em sua grade de funcionários 2% trabalhadores com necessidades especiais quando atingir o número de 100 empregados, 3% de 201 empregados a 500, 4% de 501 empregados a 1000 e a partir daí 5%. A lei rigorosamente estabelece que em caso de descumprimento, do estabelecido legalmente, a empresa será multada, sendo que para cada funcionário não contratado o valor da autuação será de R\$ 1.105,00 (BRASIL, 2001).

De uma maneira geral a Lei nº 8.213/91 estipula normativas e regras que asseguram cotas para deficientes no mercado de trabalho, e ainda mais, estabelecem que o que as empresas no setor público e privado devem fazer em relação ao hiato que se devem reservar as pessoas com deficiência, tendo como objetivo principal estimular e prover maior oportunidade de empregos para as pessoas com deficiência (GUGEL, 2007).

Para Gugel (2007) a Lei de Cotas foi o ponta pé inicial para os muitos avanços relacionado à inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, todavia, muito ainda melhorar, certa vez que muitas empresas selecionam as pessoas com deficiência mais funcionais, preferem deficientes físicos com mais mobilidade. É preciso ainda desconstruir o fato de que as empresas só contratam pessoas com deficiência, para cumprir com a lei de cotas, e não por acreditar no potencial desses indivíduos, neste sentido, o principal fundamento filosófico que permeia o processo de inclusão social não é atingido, que é , o respeito e valorização das diferenças. O Ministério do Trabalho e Emprego (TEM) por intermédio da Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT) é responsável pela inspeção laboral, e potencialmente pode ser bastante incisiva no fortalecimento na

formalização das contratações de pessoas com deficiência, não necessariamente no que se aplica ao cumprimento das leis das cotas, mas primordialmente pela transgressão social significativamente importante que possibilita.

2.10 Outras Leis e Decretos

No ano de 1968 por intermédio do Decreto nº 62.150 o Brasil ratificou a Convenção nº 111 da Organização Mundial do Trabalho (OIT), tal decreto trata acerca da discriminação relacionada a emprego e profissão, e em seu art. 1º explicita que “as palavras “emprego” e “profissão” incluem o acesso à formação profissional, ao emprego e às diferentes profissões, bem como às condições de emprego (BRASIL, 1968, art.1)”.

O Brasil se tornou signatário de tal convenção de forma a assumir um compromisso de cunho internacional com a OIT. Pode-se dizer a partir do exposto no Decreto de 1968, que tal compromisso visa adotar medidas significativas, cuja finalidade é a de superação por parte das pessoas com deficiência e suas dificuldades naturais. Na virada do milênio foi sancionada a Lei 10.098 de 19 de dezembro de 2000, que estabelece as normas de supressão de barreiras e obstáculos às pessoas com deficiência em espaços públicos, edifícios, meios de transporte e comunicação, tal lei regulamenta normas gerais assim como critérios básicos, que visam à promoção do acesso das pessoas com necessidades especiais ou com mobilidade reduzida, dispondo sobre a acessibilidade ao meio físico, aos meios de transporte, à comunicação e informação e ajudas técnicas (BRASIL, 2004).

Em janeiro de 2001 surge a Instrução Normativa nº 20, determinando a fiscalização direta ou indireta do auditor fiscal do trabalho o cumprimento das cotas. No ano de 2004 com o Decreto 5296 de 04 de dezembro regulamentam-se as Leis 10.098 e 10.048, reforçando os aspectos relativos à acessibilidade, as normas técnicas e a caracterização das deficiências que valem para a cota (BRASIL, 2001; BRASIL, 2004).

É recomendado aos países signatários da Organização Internacional do Trabalho a partir da Convenção 159, que esses considerem os objetivos pré-estabelecidos que garantem as pessoas com deficiência a possibilidade de manter um emprego, e que nele possam evoluir profissionalmente, alcançando

respectivamente a inserção no meio social, gozando de equidade e possibilidades iguais de acesso ao trabalho (BRASIL, 1989).

A Convenção Internacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência de 2006, a partir de sua gama de artigos, estipula a garantia de direitos no que tange à acessibilidade, habilitação, educação, saúde, reabilitação, trabalho e emprego, assim como monitoramento da implementação dessa Convenção, entre outros, tal convenção posteriormente foi reconhecida e ratificada pelo Decreto Legislativo nº 186, publicado no Diário Oficial da União em 20 de agosto de 2008 (BRASIL, 2008).

2.11 Perspectivas desafios no que tange a inclusão do deficiente físico no mercado de trabalho

Finnie (2000) destaca os principais problemas enfrentados pelas pessoas na condição de deficiente físico estão relacionados são as; dificuldade na preensão, coordenação motora, alcance manipulação de objetos e instrumentos de apoio, locomoção entre outras.

Manzini e Santos (2002) ressaltam que a introdução e implementação de tecnologias assistivas nas organizações, necessitam antes de preparação, assistência multiprofissional e, que também deve permitir que o profissional conheça as reais dificuldades que envolvem trabalhador. A utilização de adaptações no contexto organizacional necessita não somente do recurso, mais também do uso dos mesmos, analisando as perspectivas funcionais, bem como a aceitação deficiente.

A partir dos ensinamentos de Stainback e Stainback (1999) aliada à ótica corporativa, pode-se inferir dizendo que a questão da preparação dos gestores para atuarem de maneira mais eficaz em relação ao desenvolvimento laboral do deficiente físico é essencial. Não adianta a organização providenciar recursos, sendo que o mesmo não satisfaz as reais necessidades da pessoa com deficiência. Vale acrescentar a importância das intervenções significativas que muito acrescentam no processo, porém devem ser direcionadas atendendo de maneira peculiar as necessidades condições do trabalhador, provendo a quebra de barreiras, disponibilizando o acesso e principalmente aceitando as diferenças.

Desta forma para que de fato ocorra à ascensão do paradigma de inclusão no mercado de trabalho, as organizações precisam superar os desafios que muito

impedem o sucesso da pessoa com deficiência, provendo recursos humanos, materiais tecnológicos e arquitetônicos que garantam a funcionalidade da pessoa com comprometimentos.

Para Souza e Kamimura (2010) os conceitos atrelados à pessoa com deficiência muito se relacionam com os momentos históricos da humanidade, ou seja, as crenças e os valores designados a tais indivíduos ao longo do tempo. No passado acreditava-se que a causa da condição do indivíduo deficiente justificava-se a partir de preceitos espirituais, e ainda, as pessoas acometidas eram excluídas do convívio social, e dependendo da capacidade financeira da família eram afastadas de suas casas e institucionalizadas, e ali permaneciam para o resto de suas vidas.

Os mesmos autores supramencionados destacam ainda que no Século XIX, no campo da medicina, saúde e biologia, muito se discutia e pesquisavam-se sobre a possível cura física para os deficientes, esses que passaram a ser vistos como doentes/enfermos, que possivelmente poderiam ser tratados e curados.

Bordignon (2011) chama a atenção para o fato de que ao longo dos tempos as pessoas com deficiência foram chamadas de muitas maneiras: retardada, aleijada, deficiente, portadora de deficiência, excepcional dentre outras. Atualmente as usa-se o termo Pessoas com Deficiência, terminologia esta que se acredita ser menos preconceituosa. Mesmo diante de muitas políticas de inclusão, as pessoas com deficiência ainda sim são alvo de estigmas e segregação em diferentes polos sociais, vistos como impossibilitados, dependentes e incapazes.

Mattos (2002) acrescenta que ao longo dos tempos a sociedade sempre praticou a exclusão social, principalmente no que tange as pessoas com deficiência, estabelecendo padrões que as consideravam dependentes, incapazes, e impossibilitadas de exercerem atividades laborais.

Ao se tratar do trabalho, do mundo laboral Sorj (2000) explicita que tal fator é uma garantia de cidadania para a pessoa com deficiência. O mundo do trabalho é somente um dos contextos que tem afetado nossas vidas, intrigando a imaginação sociológica do coletivo. De fato o trabalho representa grande importância na vida das pessoas e na sociedade de uma forma geral, pois é nesta dimensão que também temos a oportunidade de conviver e se relacionar com outrem, desenvolver vínculos, se sentir-se útil, colaborador, e principalmente de alicerçar a vida financeira.

Frente ao exposto Sorj (2000) destaca ainda que a questão do mercado de trabalho fica mais complexa quando se trata do engajamento das pessoas com deficiência, ainda mais no que se trata de conhecê-las. O conhecimento e entendimento das pessoas com deficiência permite a proposição de estratégias e metodologias mais adequadas para o desenvolvimento de suas habilidades laborais

De acordo com Souza e Kamimura, (2010) o capitalismo exige de certa forma de trabalhadores qualificados, o que conseqüentemente acaba gerando conflitos e desigualdades sociais, gerando desemprego, e dificultando ainda mais a inserção da pessoa com deficiência no mundo do trabalho.

No contexto da Inclusão de PcDs no mercado de trabalho é fundamental compreender que tais indivíduos assim como todos nós apresentamos limitações e que muitas vezes são necessários auxílios que permitam desenvolver nossas habilidades, sendo assim, é necessário que as organizações assumam um novo papel de modo que atenda à diversidade de seus empregados, e, fornecer recursos e estratégias de modo permanente (GLAT, 2007).

Ao assumir a inclusão responsável, Glat (2007) depõe contra a importação de métodos e técnicas especializadas e as mudanças estruturais radicais baseadas em teorias e propostas ideológicas. Conforme a autora é essencial que os professores sejam capacitados para transformar sua prática laboral. A Inclusão deve ser compreendida como um processo subjetivo e não apenas como um problema políticos.

Sasaki, (2006) é bastante enfático em dizer que a sociedade de uma maneira geral sofre com os altos índices de desemprego, e ao tratar da pessoa com deficiência no mercado de trabalho essa problemática é ainda mais incisiva. Mesmo a partir de políticas de inclusão social, e programas de inclusão desses indivíduos no contexto laboral, as empresas ainda encontram inúmeras dificuldades para adequar condições favoráveis de acesso e permanências dessas pessoas no trabalho. A grande exigência de qualificação no trabalho e respectivamente da oferta de produtos de qualidade faz com que a pessoa com deficiência seja alvo de estigmas.

Frente ao exposto tal autor salienta a necessidade de implantar nas organizações programas específicos de formação no trabalho, de valorização de todos os profissionais, e situações que sirvam para identificar as principais dificuldades para a inclusão do deficiente no trabalho, e em consonância com as leis

e normas técnicas, formalizar situações e ações com o intuito de refletir sobre as melhores formas de promover a inclusão satisfatória dessas pessoas.

Rattner, (2002) afirma que ao se refletir sobre o paradigma de inclusão da pessoa com deficiência, é o mesmo que pensar nos valores de dignidade humana, de respeito e valorização das diferenças, certa vez que legalmente somos cidadãos com os mesmos direitos. É necessário que a comunidade de uma maneira global esteja apta a dialogar e refletir sobre a valorização da pessoa com deficiência enquanto ser humano detentor dos mesmos direitos, reconhecendo suas necessidades e potencialidades, sob uma visão de que somos diferentes, cada um apresenta uma singularidade distinta, mas que não nos faz melhores e nem piores.

Ao se tratar do processo de inclusão do deficiente no mercado de trabalho o mesmo autor destaca que o diferente assusta, o novo requer novos posicionamentos e adequações, neste sentido é imprescindível que as organizações se preparem para receber esses servidores, implementando condições seguras de trabalho, adequadas, que tornem o trabalho satisfatório para essas pessoas, para que elas possam também se desenvolver e serem cada vez mais produtivas (RATTNER, 2002).

De acordo com Poletti (2012) explicita que o movimento pela inclusão da pessoa com deficiência nas organizações, assim como em outros eixos da sociedade, é uma maneira de garantir o contato e a interação desses indivíduos com o mundo, de possibilitar a dignidade e a autossuficiência, de permitir que o deficiente tenha mais oportunidades no que consiste o convívio e o desenvolvimento de habilidades, além de ter emprego e renda.

Rattner, (2002) é bastante enfático ao dizer que a inclusão necessariamente só pode se tornar uma realidade quando houver a promoção das intencionalidades e participação do coletivo, ampliando os recursos adaptativos, acabando com os limites e desafios arquitetônicos, e principalmente prover condições favoráveis à convivência e a acessibilidade de todos aos espaços comuns da vida.

O autor supramencionado infere ainda dizendo que os princípios inclusivos só podem ser concretizados, quando os segregados forem capazes de restaurar ou tomar posse de sua dignidade, do direito de estudar, trabalhar, de receber apoio adequado, de ter uma moradia decente, em suma de ter acesso aos bens sociais, culturais entre outros.

Ao se levar em consideração a questão da inclusão dos deficientes no mercado de trabalho Martinez e Limongi-França (2009) infere dizendo que é imprescindível implementar e planejar uma gestão da diversidade nas empresas, possibilitando assim que as organizações melhor atendam e alinhem ações voltadas aos processos de inclusão concernentes com as diretrizes vigentes.

Os mesmos autores explicitam ainda que para garantir melhores resultados tanto para as empresas quanto para as pessoas que nela trabalham, imprescindível criar ambientes mais favoráveis à produtividade e a versatilidade e segurança no serviço.

2.12 Razões pelas quais as empresas contratam pessoas com deficiência

Sólera (2008) expressa que por volta da década de 1990, começou de maneira mais significativa e efetiva a mobilização para a inclusão da pessoa com deficiência, endossadas pela efetivação da Lei de Cotas no ano de 1999, porém, as estratégias mais favoráveis de sucesso na inclusão das pessoas com deficiência nas organizações fundamentavam-se na inibição de práticas excludentes, fomentando a visão voltada ao deficiente com mais apreço, sem muitas práticas adaptativas e que valorizassem suas reais potencialidades.

De acordo com Limongi-França (2009), sob o prisma mercadológico, afirmam que as altas taxas de absenteísmo dos funcionários nas empresas se dão pela falta de condições laborais sustentáveis e de qualidade, pela falta de uma gestão participativa, e ainda pode ser resultado da imagem que o consumidor passa a ter da empresa, o que pode causar o próprio fracasso organizacional.

Em paralelo ao exposto pode se utilizar de conhecimentos e informações retratados por Gil (2002) onde diz que a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho condiz como indicador de diversidade de alguns dos principais índices praticados no Brasil, certa vez que as empresas inclusivas também são beneficiadas, seja pela sua visibilidade ou pela redução das taxas de impostos.

Para Teodósio et.al (2004) o fato de muitas instituições educativas e filantrópicas assumirem a questão da qualificação e recrutamento das pessoas com deficiência, denota o pensamento que de fato as empresas ainda se encontram

despreparadas, a inovação nesse sentido é primordial para a qualidade total nas organizações.

De acordo com Mazzili:

Muitas empresas alegam que para contratar o percentual exigido por lei, teria que demitir o mesmo número de funcionários não deficientes, basta que na rotatividade normal da empresa ela vá preenchendo essas vagas com os profissionais deficientes, sem que não haja a necessidade de demissões forçadas (2001, p. 119).

O papel dessas instituições não deixa de ser fundamental, eles de certa forma estão exercendo a inclusão, estão preparando e treinando as pessoas com deficiência, porém muitas vezes sem conhecer a realidade e o contexto de trabalho na organização (MAZZILI, 2001).

Diante da citação acima é relevante destacar os conhecimentos de Shimono (2008), onde enfatiza que este processo de recrutamento e treinamento precisa ser mais discutido no contexto organizacional, refletindo as ações e as reais intenções das empresas no que condiz com a efetiva inclusão dos profissionais com deficiência, levando os principais desafios que disso advém, assim como as principais vantagens. O estudo das adequações para melhor oferecer segurança, versatilidade e acessibilidade ao profissional na condição de deficiente, para que ele possa de fato produzir e fazer parte do processo produtivo e funcional da organização.

A empresa que parte do princípio inclusivo reforça significativamente seus objetivos, fortalecendo ainda o espírito de equipe, pois conseqüentemente valoriza a perspectiva do trabalho coletivo. A adequação do ambiente físico pode tornar-se mais versátil e agradável para todos, tais fatores muito influenciam na composição de um bom clima organizacional (SMPED, 2008).

De acordo com Shimono (2008), as empresas com visão mais futuristas e bem mais desenvolvidas, iniciam um processo de responsabilidade social corporativa, compreendendo principalmente a diversidade enquanto forma de agregar valores assim como diferenciar seus produtos, sendo tal propósito alicerçada pela compreensão de que a empresa poderia alcançar um diferencial competitivo, articulando ações e práticas que leve em consideração o fato de saber lidar com as diferenças, para assim atingir determinados objetivos corporativos.

Sob a ótica de Oliveira e Reis (2004), as organizações precisam praticar a diversidade, pois essas podem ser mais bem vistas aos olhos do público externo, e ainda exercitam valores sociais muito significativos no que tange á ética e a aceitação do ser humano independentemente de sua condição.

2.13 A pessoa com deficiência física no dia-a-dia laboral

Propiciar condições para que o trabalho seja desempenhado de maneira satisfatória e otimizada é outro passo importante segundo afirma Bastos in Borges (2006). O autor salienta que a ergonomia tem a finalidade de adequar às situações de trabalho á condições psicofisiológicas do trabalhador, desta forma a inclusão das pessoas com deficiência no âmbito de trabalho suscitará a necessidade de adaptações ergonômicas, que facilitarão a acessibilidade, garantindo também o acesso apropriado das PcDs, ao local d trabalho, assim como seu deslocamento.

Para Matos (2016) as estratégias ergonômicas também são essenciais para a otimização dos processos inclusivos nas organizações, e para que isto ocorra, se faz necessário prover espaços com sinalização tátil, sonora, visual, dentre outras que tornam o espaço mais versátil e seguro para as pessoas com deficiência, além de possibilitar maior autonomia para essas pessoas.

Sob uma ótica tradicional, e às vezes até contemporânea, demonstrada através dos resquícios de uma sociedade excludente, o padrão estabelecido para as pessoas com deficiência era e muitas vezes ainda é o assistencialismo e a caridade. O que impedia a inclusão dos indivíduos com limitações no âmbito de trabalho seriam suas necessidades e dependência, e até mesmo incapacidade, e hoje em dia em muitas situações estes argumentos se faz, na forma de auxílio, interesse das empresas em cumprir com as leis, tal concepção ainda é um impencílio para a formalização e efetivação da verdadeira inclusão (MATOS, 2016).

A constituição preconiza os direitos básicos a todos os cidadãos brasileiros, direito de ir, vir, estudar, trabalhar, desta forma é direito de todos cobrarem do Estado à garantia de tais fundamentos. A sociedade no “papel” é inclusiva, porém na maioria ou senão em todos os segmentos da sociedade tal condição ainda é pouco valorizada, as políticas públicas precisam ser em sua totalidade compensatória mais sim igualitária provedora de condições favoráveis, que auxiliem todas as pessoas com necessidades, seja de classe social, fisiológica, racial, dentre outras a

evoluírem e tornarem cidadãos bem sucedidos dentro de sua própria subjetividade (MATOS, 2016).

De acordo com Cardoso e Araújo (2006) a inserção do deficiente físico no âmbito de trabalho, não requer apenas recrutamento e seleção. É imprescindível identificar as necessidades do futuro trabalhador, em paralelo com as condições estruturais que a empresa oferece para que ele possa se deslocar com segurança, mobilidade, e que possa realizar suas funções com autonomia.

Os mesmos autores argumentam que é imprescindível o planejamento por parte das organizações, por um programa que circunscreva todos os processos na gestão de pessoas, de recursos e infraestruturas, promovendo assim o alinhamento estratégico horizontal entre eles e vertical com os macros interesses da empresa.

Schwarz e Haber (2009) partem da premissa que em qualquer planejamento é imprescindível refletir sobre o que se propõe a empresa, e como se deve organizar para se receber os funcionários com deficiência da forma que eles consigam desenvolver o trabalho que a empresa estipula da melhor forma possível, ou seja como conseguir resultados efetivos desses profissionais.

O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2010) expressa que cerca de 24 milhões de pessoas com deficiência, no Brasil não frequentam os espaços comuns de lazer, não circulam nas ruas, escolas e muito menos conseguem um emprego. As problemáticas ligadas ao baixo nível de escolaridade é um das principais dificultadores da inserção social (IBGE, 2010).

Frente ao exposto é essencial que as empresas adotem programas de formação social, e antes disso que o estado promova cursos profissionalizantes de maneira multiprofissional, voltados para a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. A convivência ou as relações interpessoais entre os indivíduos é de suma importância, ao se tratar da pessoa com deficiência, muitos estigmas foram implantados e estabelecidos na sociedade por anos. Ao se tratar da inclusão do deficiente nas empresas, é importante fazer adaptações no ambiente físico, para que as pessoas com deficiência tenham iguais acesso as oportunidades (MELO, 2004).

Diante do exposto é imprescindível que as empresas que contratam pessoas com deficiência implementem um mapeamento de acessibilidade, em conformidade com a Norma Técnica Brasileira 9050 (NBR-9050), identificando as barreiras, os pontos que dão acesso ou não as PcDs, ou que impeçam seu deslocamento e

funcionalidade. Ainda de acordo com a norma citada acima é de suma importância que sejam verificados a existência de barreiras gerais que circunscrevam as seguintes características:

- Arquitetônica: barreiras ambientais físicas;
- Atitudinal: preconceitos, estigmas, estereótipos e discriminações;
- Comunicacional: barreiras na comunicação interpessoal;
- Metodológica: barreiras nos métodos e técnicas de trabalho;
- Instrumental: barreiras nos recursos e ou e ferramentas de trabalho;
- Programática: barreiras ocultas embutidas em políticas e normas da empresa (ABNT, 2015).

Carvalho-Freitas e Marques (2006) dizem que a inclusão do deficiente físico no ambiente de trabalho exige uma reformulação estrutural de toda a empresa, em questões de recursos materiais, construção de rampas de acesso, adaptação de mobiliários, banheiros adaptados, dentre outras adaptações que respeitem as normas técnicas de segurança, e principalmente que gere mais liberdade, segurança e mobilidade para cadeirantes, indivíduos com baixa mobilidade entre outros. A contratação de pessoas com deficiência como antes visto deve ser concebido enquanto uma proteção às minorias, certa vez que se espera do trabalhador com deficiências a mesma proficiência na sua função do que os demais.

2.14 Adaptação do ambiente de trabalho

De acordo com a Secretaria da Pessoa com Deficiência e Mobilidade Reduzida é imprescindível que as organizações realizem a conscientização de todos os colaboradores, no que tange a inclusão da pessoa com deficiências, bem como das mudanças estruturais que potencialmente poderão ocorrer, mediante as ações para eliminar barreiras e promover a acessibilidade. Para a SMPE as empresas podem otimizar a infraestrutura para todos, melhorando o acesso ao sanitários, incrementando facilidades para entrar e se movimentar no estabelecimento, planejar a segurança, garantindo que as pessoas com deficiência possam deixar com segurança e eficiência o local onde trabalham (SMPED, 2008).

A mesma secretaria ainda cita como exemplos adaptativos os apoios especiais, como as tecnologias de acesso ao computador, a internet para pessoas com deficiência visual e motora, além de sintetizadores de voz entre outras

tecnologias que ajudam a pessoa com deficiência a estabelecerem relações mais produtivas com o meio e com os outros.

A Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000, prevê em seus dispostos, normas gerais assim como critérios básicos que servem para a promoção da acessibilidade das pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida, frente à supressão de obstáculos nas vias e espaços públicos, nos mobiliários urbanos, na construção e reformas de edifícios em meios de transportes e de comunicação. Tal lei estabelece as seguintes definições:

– **Acessibilidade:** é a possibilidade e condição de acesso para utilização, onde a pessoa com deficiência desenvolva suas ações com autonomia e segurança, em espaços, equipamentos urbanos, transportes, mobiliários e etc. (BRASIL, 2000).

– **Barreiras:** é definida como qualquer obstáculo que cause limitação ou mesmo impeça o acesso, o movimento e a circulação com segurança das pessoas, e classifica-se em:

- a) barreiras arquitetônicas urbanísticas: as existentes nas vias públicas e nos espaços de uso público;
- b) barreiras arquitetônicas na edificação: as existentes no interior dos edifícios públicos e privados;
- c) barreiras arquitetônicas nos transportes: as existentes nos meios de transporte;
- d) barreiras nas comunicações: qualquer entrave ou obstáculo que dificulte ou impossibilite a expressão ou o recebimento de mensagens por intermédio dos meios ou sistemas de comunicação, sejam ou não de massa (BRASIL, 2000, art. 2).

A Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT), elaborou no ano de 2004 a sua segunda edição da Norma Brasileira NBR 9050, que norteia sobre: Acessibilidade a edificações, mobiliário, espaços e equipamentos urbanos, parâmetros esse afixados nas diretrizes que versão sobre a inclusão das pessoas com deficiências nos espaços públicos e privados (ABNT, 2015).

Podem-se citar alguns exemplos desta norma tais como:

-A vaga reservada com o símbolo internacional de acessibilidade na entrada das empresas; as rampas de acesso com até 8% de inclinação;

-Largura das portas e áreas de circulação adequadas para cadeiras de rodas; sinalização tátil, visual e auditiva; tipos de piso;

-Adequação de mobiliários, sanitários, vestiários e bebedouros, dentre outros.

O seguimento de tais normativas permite padronizar e adequar desde a entrada no ambiente de trabalho e edifícios até o pragmatismo de como deve ser tais espaços, para receber e acolher todos os colaboradores com deficiência ou não (BRASIL, 2000)

A Norma 9050 elenca critérios bem como parâmetros técnicos que devem ser levados em consideração em projetos, construções, instalações, mobiliários, espaços dentre outros que facilite o acesso de todos. As empresas devem hoje obedecer a tal normativa oferecendo condições de mobilidade por exemplo para o cadeirante, preparando recursos materiais e infraestrutura para os trabalhadores exercerem suas funções com total autonomia e segurança (ABNT, 2015).

Outras condições de acessibilidade e mobilidade são versadas pela NBR9050, como aparelhagem específicas, como próteses, aparelhos de apoio, cadeiras de rodas, bengalas de rastreamento, tecnologias assistivas de audição, dentre outros que auxiliem a sanar as peculiaridades e necessidades subjetivas desses indivíduos (ABNT, 2015).

Os objetivos das normas técnicas se enquadram na perspectiva de proporcionar o uso de maneira autônoma, independente e principalmente segura, do ambiente, recursos, edificações entre outros, independentemente da estatura da pessoa, do grau de mobilidade, percepção e dependência. Áreas como passagem de uso técnico, casas de máquinas, barriletes, por exemplo não necessitam de tal parâmetro de acessibilidade.

Os espaços só serão considerados acessíveis se vierem a ser planejados, construídos, montados e implantados em consonância com os dispostos da norma supramencionada (ABNT,2015).

2.15 Normativas, adequações, acessibilidade e segurança para todos

A Associação Brasileira de Normas Técnicas através da NBR9050, define parâmetros em consonância com as políticas de inclusão e acessibilidade para todos, destacando em forma de manual, todas as ações necessárias para garantir a liberdade de ir e vir, de mobilidade, segurança e acessibilidade necessárias, reconhecendo as diversas limitações humanas.

Tais normativas possibilitam maiores condições de alcance e percepção, inclusive das pessoas com deficientes, em lugares públicos e privados, atendendo a

questos de segurança e autonomia, de espaços, mobiliários, equipamentos urbanos, edificações, transportes, informação e comunicação, inclusive seus sistemas e tecnologias, bem como outros serviços e instalações abertos ao público (ABNT, 2015).

Para melhor compreender as a NBR 9050, é imprescindível compreender o significados dos termos que circunscrevem tais fundamentos.

-Acessível: Condizem com os espaços, mobiliários, equipamentos urbanos, edificações, transportes, informação e comunicação, assim como seus sistemas e tecnologias ou componentes que possam ser acionados, alcançados, realizados, utilizado e vivenciado por qualquer indivíduo independente se sua limitação (ABNT, 2015).

-Adaptável: O termo adaptável condiz com espaço, edificação, mobiliário, equipamento urbano ou elemento em que suas propriedades, sistemas e características possam se modificados para tornar o acesso irrestrito às pessoas (ABNT, 2015).

-Adaptado: São os espaços, a edificação, o mobiliário, o equipamento urbano ou elemento em que se alteram suas características originais, para posteriormente ser acessível (ABNT, 2015).

-Adequado: Já o termo adequado são todos os espaços, recursos, e implementações que não precisam ser alterados, ou que originalmente foram planejados para ser acessível (ABNT, 2015).

-Ajuda técnica: São produtos, equipamentos, dispositivos, recursos, metodologias, estratégias, práticas e serviços cuja finalidade é melhor funcionalidade, que venha de encontro com a atividade e à participação da pessoa com deficiência ou mobilidade reduzida, objetivando sua plena autonomia e qualidade frente aos pressupostos da inclusão social (ABNT, 2015).

-Área de aproximação: Caracteriza-se por ser o espaço sem barreiras e obstáculos, que garantam a manobra eficaz, assim como o deslocamento e aproximação de todas as pessoas, para uso de mobiliário ou elemento com autonomia e segurança (ABNT, 2015).

-Área de circulação: São os espaços livres de obstáculos, destinado ao uso de todas as pessoas. (ABNT, 2015).

-Área de descanso: É uma área adjacente que também interliga outras às áreas de circulação interna ou externa às edificações, e são destinadas aos usuários que de alguma forma necessitem de paradas temporárias para depois continuar seu trajeto. (ABNT, 2015).

-Área de refúgio ou resgate: É uma área que oferece acesso direto para uma saída, destinada a manter em segurança pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida, enquanto aguardam socorro em situação de emergência (ABNT, 2015).

-Área de transferência: É o espaço livre de obstáculos, e que corresponde no mínimo a um módulo de referência, este espaço é utilizado para transferência da pessoa com deficiência ou mobilidade reduzida, observando as áreas de circulação e manobra (ABNT, 2015).

-Sanitários adaptados: São banheiros que oferecem comodidade, espaço, e segurança, que dispõem de chuveiro, banheira, bacia sanitária, lavatório, espelho e demais acessórios (ABNT, 2015).

-Calçada: É a parte da via, que normalmente se encontra segregada e em nível diferente, reservada ao trânsito de pedestres e cadeirantes, sem obstáculos, e quando possível deve ser devidamente sinalizada (ABNT, 2015).

-Calçada rebaixada: São rampas construídas ou implantada nas calçadas, destinada a promover a concordância de nível entre estas e o leito carroçável (ABNT, 2015).

-Desenho universal: Viabiliza a concepção de produtos, ambientes, programas e serviços a serem utilizados por todos os indivíduos, sem que haja necessidade de adaptação ou projeto específico, mas pode-se incluir recursos de tecnologia assistiva. O principal conceito de desenho universal condiz com a equiparação das possibilidades de uso, utilização simples, flexível e intuitiva, assim como também formaliza a captação de informações, dimensionamento de espaços para ser acessado (ABNT, 2015).

-Elemento: Caracteriza-se como sendo qualquer dispositivo de comando, acionamento ou comunicação, tais como; telefones, válvulas, torneiras, intercomunicadores, interruptores, botoeiras, painéis de comando, entre outros (ABNT, 2015).

-Equipamento urbano: São todos os bens públicos e privados, que são de uso da população, e que servem para a prestação de serviços necessários ao

funcionamento e estruturação da cidade, em espaços públicos e privados (ABNT, 2015).

-Faixa elevada: É a elevação do nível do leito carroçável, que deve ser composto de área plana elevada, e também devidamente sinalizada para travessia de pedestres e cadeirantes, e rampa onde atravessam veículos, destinada a nivelar o leito carroçável às calçadas nos dois lados da via (ABNT, 2015).

-Faixa de travessia de pedestres: Condiz com a sinalização transversal ao leito carroçável, que ordena e indica os deslocamentos dos pedestres para a travessia da via (ABNT, 2015).

-Fatores de impedância: São elementos ou condições que potencialmente podem interferir no fluxo de pedestres, como, tais como; mobiliário urbano, acesso às edificações junto ao alinhamento, vitrines próximo ao alinhamento, vegetação, postes de sinalização, e outros (ABNT, 2015).

-Foco de pedestres: É a indicação luminosa que tem a função de alertar e permitir ou impedir a locomoção na faixa apropriada (ABNT, 2015).

-Guia de balizamento: Caracteriza-se como sendo um elemento edificado ou instalado nas limitações laterais das superfícies de piso, e tem como finalidade evidenciar as limitações da área onde circulam os pedestres (ABNT, 2015).

-Impraticabilidade: Consiste em ser um conjunto de condições físicas que visam impedir a adaptação de mobiliários, equipamentos, edificações ou elementos à acessibilidade (ABNT, 2015).

-Linha-guia: São elementos tanto naturais quanto edificados que tem por finalidade servir como referencia de orientação direcional por todas as pessoas, e em especial as na condição de deficiente visual (ABNT, 2015).

-Local de reunião: É um espaço tanto externo quanto interno, que permite acomodar grupo de pessoas, para serem desenvolvidas atividades de lazer, cultural, política, educacional e etc (ABNT, 2015).

-Mobiliário urbano: É um conjunto de objetos situados em vias e espaços públicos, superpostos ou adicionados aos componentes de urbanização ou edificação, de maneira que sua modificabilidade ou traslado não resulte em alterações a tais elementos, como semáforo, terminais, postes de sinalização e similares, pontos de acesso coletivo as telecomunicações, bancos marquises, quiosques entres outros semelhantes (ABNT, 2015).

-Rampa: As rampas são infraestruturas onde há inclinação na superfície do piso, longitudinal ao sentido da locomoção, e deve ter declive igual ou superior a 5 %. (ABNT, 2015).

-Reforma: Reforma é a intervenção física em edificação, mobiliário, equipamento urbano ou elemento, que provoque adequação ou modificação de suas estruturas ou funções (ABNT, 2015).

-Rota acessível: Consiste em ser um trajeto contínuo, sem obstruções e com sinalizações, conectando os ambientes externos ou internos de espaços e edificações, e que também possa ser usado de maneira autônoma e segura por todos os indivíduos e especialmente por aquelas que apresentam necessidades especiais e mobilidade reduzida. A rota acessível circunscreve calçadas rebaixadas, estacionamentos, faixas de travessia de pedestres, corredores, pisos, escadas, rampas dentre outros. (ABNT, 2015).

-Uso restrito: São salas, elementos internos e externos, e espaços estritamente disponíveis para pessoas autorizadas tais como casas de máquinas, passagens de uso técnico, barriletes e similares (ABNT, 2015).

-Vestiários: Trata-se de um espaço para troca de roupas, podendo ser em forma de vestiário, com banheiros entre outros mobiliários para acuidade e atividades de vida diária (ABNT, 2015).

Clemente (2003) argumenta que ao mencionar, ou falar, sobre inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, logo se fala em dificuldades de adaptação dos trabalhadores com deficiência, muitas empresas não investem em tecnologias, não investem em infraestrutura, e muitas ainda recebem público, dentre eles pessoas com mobilidade reduzida, então diante deste fato, as adequações necessariamente precisam ser feitas não necessariamente para as pessoas com deficiência, mas para todos, como forma de oferecer comodidade, acessibilidade e principalmente segurança, á crianças, idosos, pessoas com mobilidade reduzida, gestantes entre outras.

Frente ao exposto pode-se dizer que não adianta as organizações deixarem de contratar para evitar gastos com adaptações, certa vez que empresas modernas e mais bem sucedidas, projetam infraestrutura pensando não só em inclusão, mas necessariamente em mobilidade e acesso.

2.16. Otimização no processo de inclusão de pessoas com deficiência nas organizações

De acordo com o *site* Isocial em um artigo publicado em setembro de 2017 muitos são os desafios para a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. O mesmo site a partir de estudos específicos com muitos profissionais de recursos humanos aborda os principais desafios para melhorar a empregabilidade das pessoas com deficiência. É necessário antes de qualquer coisa prever expectativas e percepções acerca da inclusão de sucesso da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho. As pesquisas contaram com respostas de mais de 1400 entrevistados, sendo um importante meio de identificação de caminhos essenciais de otimização do processo de inclusão de PCD sob o ponto de vista de especialista em RH, enfocando diferentes etapas no contexto laboral tais como: entrevista, contratação e desenvolvimento (ISOCIAL, 2017).

A pesquisa culminou na identificação de 10 oportunidades muito contribuem para o aprimoramento do processo de inclusão de pessoas com deficiência, como procede abaixo:

As mobilizações e ou campanhas de valorização das PCDs no âmbito de trabalho, devem levar em consideração a inclusão enquanto um processo muito interessante para as organizações, pois pode trazer muitas vantagens. Neste sentido é necessário valorizar o profissional com deficiência no trabalho, que condiz com sua aceitação, reconhecimento de suas competências assim como pontos que podem ser melhorados, respeitando sempre suas diferenças e instruí-lo ao melhor resultado, ajudando a evoluir junto com a empresa (SCHWARZ e HABER, 2009); (ISOCIAL, 2017).

A Conscientização acerca da inclusão todos os trabalhadores é um fator é fundamental para a quebra de barreiras e estigmas acerca da pessoa com deficiência, a informação neste enfoque é capaz de eliminar preconceitos tanto estruturais quanto culturais. Através de palestras, por exemplo, é possível estender a informação acerca da inclusão para demais setores e públicos; fornecedores, clientes, dependendo do ramo que a empresa trabalha (SCHWARZ e HABER, 2009); (ISOCIAL, 2017).

Os Treinamentos voltados para os gestores abordando o tema inclusão é imprescindível, através de programas de apoio a quebra de preconceitos, no que

tange a contratação de pessoas com deficiência. A quebra desse paradigma é uma forma bastante de promover mudanças, pois tal iniciativa em setores mais altos da empresa possibilita servir como exemplo aos demais setores da organização (SCHWARZ e HABER, 2009); (ISOCIAL, 2017).

As pesquisas revelaram que os profissionais de recursos humanos entrevistados em sua totalidade afirmaram sentir falta de informações e capacitações que os auxiliem a compreender os melhores caminhos para o processo de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Tal fator pode ajudar de maneira muito importante na realização do recrutamento e seleção dos indivíduos com deficiência. De uma maneira geral acredita-se ser imprescindível a promoção de estudos, trocas e publicações acerca do assunto entre profissionais de RH (SCHWARZ e HABER, 2009); (ISOCIAL, 2017).

O processo de inclusão de pessoas com deficiência no contexto de trabalho, também depende significativamente dos gestores, para que se torne de fato justo e eficaz, pois são os gestores que são responsáveis pela contratação e gerenciamento desses profissionais no cotidiano de trabalho. A falta de suporte a estes gestores podem ocasionar a má gestão, resultando ainda em exclusão no próprio ambiente de trabalho, absenteísmo, falta de assistência adequada, falta de oportunidades e etc. (SCHWARZ e HABER, 2009); (ISOCIAL, 2017).

As maiorias das organizações partem da premissa de que a melhor estratégia para incluir as pessoas com deficiência é determinar vagas exclusivas para tais candidatos, e muitas vezes a exigência abarca baixos níveis de escolaridade. É de total relevância que os processos seletivos sejam significativos do ponto de vista qualitativo em todas as empresas, mesmo que os meios e fins de condução sejam específicos para o concorrente com deficiência. Como forma de atender a demanda das organizações pelos candidatos com deficiência, em consonância com a legislação vigente, é imprescindível que as empresas construam um banco de currículos, tal iniciativa já é prevista na Lei Brasileira de Inclusão, porém pouco adotada, mesmo que tal ação é comprovadamente é muito útil no que consiste em encontrar melhores candidatos para as vagas ofertadas (ISOCIAL, 2017).

Todavia as formas e fontes de recrutamento de candidatos com deficiência são muito diversificadas. Muitas empresas não possuem maneiras apropriadas de constituir tal recrutamento e as fontes mais utilizadas são os sites, de emprego,

dividindo quase o mesmo percentual de buscas com as ONGs e entidades filantrópicas, a grande minoria de buscas circunscreve as redes sociais, jornais e cadastros em site da empresa (SCHWARZ e HABER, 2009).

Necessariamente as grandes empresas para receber seus profissionais investem grandemente em tecnologia e infraestrutura, isto para receber de maneira satisfatoriamente adequada os colaboradores na condição de deficiente. É importante destacar a inclusão enquanto um movimento que visa ao respeito e valorização da pessoa com deficiência, porém nada disso será congratulado se não houver manifestação física, tangível, que circunscrevam mudanças adaptativas que permitam a pessoa com deficiência desempenhar suas funções de acordo com suas necessidades especiais (ISOCIAL, 2017).

É de suma importância que as organizações se preocupem com os fatores relativos à adaptação de recursos, assim como a adequação de ambientes para que o trabalhador com deficiência de fato consiga exercer suas funções de maneira mais significativas, e não se sinta prejudicado por não ter acesso e autonomia por conta desses aspectos (SCHWARZ e HABER, 2009).

A implementação de benefícios fiscais é uma maneira bastante contundente de incentivar o empresário de contratação de pessoas com deficiência por parte dos empresários, pois em certo ponto tal iniciativa favorece o empreendedor no que tange o fato de muitas contratações serem efetivadas apenas por cumprimento legal, a diminuição da carga tributária pode ser uma excelente opção neste sentido (SCHWARZ e HABER, 2009).

É inegável pensar que as pessoas com deficiência não possuem limitações, mas é pior o pensamento de que as mesmas não possuem habilidades. O fato é que as pessoas com necessidades especiais precisam de condições favoráveis para que consigam ser mais funcionais, inclusive as pessoas com deficiência física. O cotidiano da pessoa com deficiência nada difere das outras pessoas, as mesmas possuem sofrimentos, se alegram, tem desejos, necessidades, sofrem derrotas e também conquistam coisas, e muitas ainda sofrem preconceitos. No que condiz com a inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho, é um desafio que pode ser observado pelas empresas como uma crise ou como uma oportunidade incrível, depende do ponto de vista (MAZILLI, 2001).

Além dos processos formativos agregados as iniciativas de inclusão dos deficientes nas organizações, as adaptações dos espaços físicos ainda é um grande

desafio que as empresas encontram para contratar esses indivíduos, o fator principal é o custos que as mesmas terão para se organizarem para receber profissionais com deficiência, todavia através de um planejamento estratégico as organizações podem tirar proveito dessas situações, pois a inclusão de pessoas com deficiência, pode sim trazer benefícios para as organizações. Antes de pensar em inclusão é preciso adaptar o ambiente para que essas pessoas tenham acesso irrestrito no desempenho de suas atividades, ou seja é preciso que as pessoas com deficiência tenham acessibilidade para poderem competir de igual para igual com os demais profissionais, para poderem se locomover no seu local de trabalho (SMPED, 2008).

Inúmeras pesquisas contatam que a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, como poucos pensam pode trazer muitos benefícios para as empresas, promover a diversidade pode colocar as empresas contemporâneas a um patamar acima das outras. Pessoas com formações diferentes, com experiências e visões diferentes, reunidas em um mesmo contexto de trabalho possibilitam maiores condições de inovação e criatividade. A heterogeneidade, as trocas e opiniões enriquecem todos os indivíduos, pensando assim as empresas cultivam a diversidade, e conseqüentemente ampliam sua visão global e integrada da sociedade em que são atuantes (SÓLERA, 2008).

As muitas barreiras que são impostas não só as pessoas com deficiências mas para outras com dificuldades relativas à mobilidade e percepção precisam ser rompidas, como forma de romper também com a segregação, de disponibilizar o acesso a todos. Todavia as maiores barreiras ainda consiste no comportamento, no fato das pessoas não saberem lidar com a diversidade (SÓLERA, 2008).

Desta forma a integração do deficiente se torna mais efetiva, por exemplo se uma empresa contrata uma pessoa com deficiência auditiva, então é relevante que os outros colaboradores recebam capacitação em libras para favorecer a comunicação com o colega, melhorando assim o ambiente de trabalho.

Sólera (2008) chama a atenção para o fato de que precisamos não só preparar recursos e adequar espaços para receber as pessoas com deficiência no ambiente de trabalho, antes de tudo é necessário nos prepararmos para recebê-los, aprender a respeitar as diferenças e valorizar a singularidade de cada um, assim sendo, a inserção da pessoa com deficiência avança satisfatoriamente, além do clima organizacional, e das relações de trabalho se tornarem mais produtivas e agradáveis.

2.17 Inclusão da diversidade empresa, uma experiência relatada

A pessoa com deficiência ao competir frente ao mercado global, com outras pessoas dentro do padrão de normalidade, sob a ótica da sociedade o deficiente estará em grande desvantagem, sendo assim os preceitos e preconceitos ainda são existentes, muitas vezes por falta de conhecimento das pessoas. A legislação vigente a partir de programas, políticas e leis específicas reconhecem que a inclusão deve de fato ser uma realidade, mesmo estando longe de ser, porém medidas estão sendo adotadas. Hoje em dia existem muitos projetos de capacitação profissional para as pessoas com deficiência desenvolvidos pelas próprias empresas, como forma de garantir qualidade no trabalho, e concomitantemente obedecer às leis (SILVA, 2012).

Pautando-se no trabalho de Maria Vandilma Santos (2012), pode-se tomar como base experiências muito significativas relacionadas à inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Em seu estudo a autora cita um exemplo, mencionado uma empresa “X”, que tem como princípio o respeito à dignidade humana. No mundo global, as barreiras estão cada vez mais sendo ultrapassadas, isso se deve aos avanços tecnológicos, e a inovação. Neste panorama é preciso lidar com as diferenças entre os indivíduos de maneira construtiva, e toda via, a diversidade para as organizações é uma maneira de obter vantagens competitivas.

A empresa supramencionada por Santos (2012) é uma organização presente em diversos países, somente no Brasil, e emprega cerca de 20 mil colaboradores, e uma de seus principais preceitos políticos e filosóficos é o de possibilitar oportunidades iguais a todas as pessoas independentemente de sua condição.

2.18 Características do programa

As estratégias e metodologias do programa da empresa “X” citada por Santos (2012), giram em torno do estímulo aos participantes, encorajando-os a refletirem sobre o seu potencial, além de agregar recursos e ferramentas de mercado que as ajudem em sua carreira. A abordagem temática do programa envolve: identidade pessoal, expectativas, empregabilidade, entrevista para o

emprego, marketing pessoal, carreira, comunicação interpessoal, trabalho em equipe, jogos de mercado, finanças pessoais, matemática, produtos e serviços bancários, telemarketing, técnicas de venda, atendimento, responsabilidade social, diversidade, compliance e etiqueta empresarial.

Ainda de acordo com Santos (2012) a condução dos temas é feita a partir de situações tangíveis e motivadoras, que permitam aos alunos participarem ativamente de todas as atividades propostas. Ao mesmo tempo em que o programa prepara bons profissionais, também propicia a oportunidade para os mesmos identificarem seu espaço, não só no mercado de trabalho, mas como também na sociedade. A metodologia utilizada na condução dos temas é dinâmica e motivadora, pois direcionam os alunos a participarem ativamente das atividades propostas. Desta forma o programa não só prepara bons profissionais, mas também gera a oportunidade para cada um dos alunos encontrarem seu espaço no mercado de trabalho e na sociedade. A participação do programa envolve alguns requisitos, o aluno precisa ter no mínimo 18 anos e também possuir laudo médico comprovando o seu diagnóstico ou quadro médico, pois só assim se enquadrará nos dispostos da lei de cotas.

Todo o processo e empenho da empresa X resultou no preenchimento de todas suas vagas disponíveis para deficientes físicos, em consonância com as exigências legais, o programa iniciou no Brasil em 1997, mas somente em 2010, a empresa conseguiu de fato evoluir e conseguir preencher todas as vagas destinadas as pessoas com necessidades especiais. Fato este que demonstra o gradativo sucesso do programa, pois além de oportunizar os deficientes a adentrar no mercado de trabalho de forma ativa, promove todo um acompanhamento e um plano de carreira dentro da empresa, que reflete no incentivo e motivação em buscar a qualificação para conseguir progredir dentro da empresa (SILVA, 2012).

Segundo afirma Poletti (2011) os avanços relativos á inclusão dos deficientes no mercado de trabalho, consiste basicamente em promover programas de profissionalização adequados ás suas necessidades, além, de adequar corretamente soe recursos, ferramentas e espaços para sua maior independência. O principal ponto que merece destaque para o sucesso das organizações inclusivas, não é o fato de cumprirem com as leis, mais sim de inserir as pessoas no mercado de trabalho levando em consideração suas qualidades e não suas restrições.

A integração social deu lugar a um novo paradigma a “inclusão”, pois integrar as pessoas com deficiência nos segmentos da vida era apenas inseri-los nos lugares e deixar se adaptem as condições do ambiente. Ao contrário de integração a proposta inclusiva, parte do pressuposto de propiciar e adequar condições para que esses indivíduos se desenvolvam e tenham maior autonomia para realizar suas funções (SASSAKI, 2006).

O mesmo autor enfatiza ainda que a integração social remete-se ao simples ato de inserção, ou seja, esperar que a pessoa com deficiência alcancem níveis de competências compatíveis com os quais se assentam os padrões e a vida em sociedade. Desta forma não se pode negar o fato de que as pessoas com deficiência apresentam singularidades e limitações, e se não, forem adequadas algumas situações, muitas vezes é impossível requer que as mesmas exerçam funções semelhantes às pessoas não deficientes, sem adaptações específicas.

Ainda de acordo com as ideias de Sasaki (2006), pode se inferir dizendo que não adianta almejar que as organizações contratem pessoas que não sejam capacitadas para exercer o seu papel. Atualmente o mercado de trabalho é muito competitivo, o que exige de profissionais que agreguem valores a empresa, através de conhecimento e habilidade, e isso somente se consegue a partir de treinamentos, formações e capacitações.

Assim sendo é imprescindível que a inclusão no mercado de trabalho postule condições favoráveis que permitam ao deficiente superar barreiras físicas e atitudinais, o governo também deve investir em educação para refletir mais tarde em autonomia profissional para essas pessoas.

2.19 A importância da Gestão da diversidade

Clemente (2003) chama a atenção para o fato de que a pessoa com deficiência também apresenta relações significativas com o trabalho, assim como as pessoas dentro do padrão de normalidade, assim como outras pessoas o deficiente também almeja obter sucesso na vida, almeja estabelecer relações com o trabalho e com os outros, de ser um profissional bem sucedido, além de quererem sentissem uteis e digno perante a sociedade.

Para Souza (2008) o trabalho possibilita de certa forma a ascensão da autoestima, fator este muito importante para as pessoas e nem tal menos para as

peças com deficiência. As atividades laborais podem determinar o status dos indivíduos, tendo papel fundamental para as pessoas, além de proporcionar experiências, conhecimentos, transformação de atitudes e remuneração, e esses conceitos apresentam os mesmos significados para as pessoas com deficiência.

É necessário considerar que a questão da gestão da diversidade faz parte de um contexto organizacional específico, que varia de empresa para empresa e que depende de muitos fatores, tais como a definição das políticas e estratégias da empresa junto ao mercado e aos funcionários, capital para investimento em modificações das condições de trabalho e vontade política dos dirigentes (...) (SOUZA, 2010, p13).

A partir da citação acima se pode perceber a importância do gestor no processo de inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, este profissional deve planejar estrategicamente situações que venham favorecer tanto a empresa quanto o profissional incluído, alinhando diversos fatores que tornem o trabalho qualitativo, levando em consideração o ritmo de cada colaborador, além de explorar ao máximo suas habilidades, propiciando situações que sejam mais adequadas para que a pessoa com deficiência consiga exercer seu papel com eficiência,

Segundo Carvalho-Freitas e Marques:

Além disso, torna-se importante sublinhar que o conceito de diversidade, quando contempla minorias – pessoas com deficiência, por exemplo, precisa necessariamente levar em consideração o contexto histórico e o espaço social em que elas estão inseridas, pois elas oferecem as possibilidades de classificação, atribuição de características distintivas e as justificativas para as ações relacionadas a essas minorias, modificando a relação de forças entre pessoas com e sem deficiência (2007, p.14).

Bastos in Borges (2006) enfatiza que aproveitar em sua totalidade as competências de cada empregado, sem dúvida, é uma das maiores ações de fomento a promoção da diversidade, isso deve acontecer já no processo de seleção, pois os novos colaboradores que ingressam na empresa já terão tala motivação e confiança, se a empresa não conhecer o perfil do candidato com deficiência, será muito difícil de contrata-lo e incluí-lo no ambiente de trabalho. A equipe que sabe valorizar o trabalho humano, também reconhece o mérito e as peculiaridades de cada funcionário, e ainda estimula a pro-eficiência no cotidiano laboral.

Citando novamente a empresa “X”, por meio das convicções de Santos (2012), pode-se retratar a grande dificuldade que tal organização tinha de encontrar

profissionais para preencher as vagas para deficientes, foi então que a empresa “X” implantou em parceria com a Unilehu - Universidade Livre para a Eficiência Humana e também com a MICROLINS, um programa inovador destinado à inserção de PcDs no mercado de trabalho. Tal iniciativa também refletiu a necessidade de que todas as organizações as organizações devem programar atitudes com relação à sociedade, demonstrando que também possui responsabilidade frente à comunidade em que está inserida. O programa tem como diferencial, o padrão de desenvolvimento utilizado, que é a preparação e qualificação para o trabalho, onde o aluno depois de passar pela seleção se torna funcionário, e conseqüentemente atende as exigências da empresa e tem a possibilidade de tornar-se um profissional de referência no mercado em que é atuante. O processo de qualificação perpassa um período de 2 a 5 meses em sala de aula de 3 a 4 meses em atividade experimental na função que potencialmente irá exercer. Assim sendo a diversidade vai sendo moldada, capacitada e valorizada, ao termino deste processo todos estarão mais bem preparados para a atuação enquanto profissional, e mais conscientes sobre suas funções, capacidade, limitações e potencialidades.

Nesse sentido pode-se utilizar das palavras de Gil (2002) que diz que é necessário reconhecer e conhecer as pessoas com deficiência, bem como suas habilidades e também limitações, as empresas precisam contratá-las, mas é primordial, além disso, para o próprio bem da organização admitir as pessoas com deficiência assim como os principais fatores que as circunscrevem.

3. METODOLOGIA

O estudo em questão se dará por meio de uma pesquisa bibliográfica acerca do assunto em pauta, assim como também será realizada uma pesquisa de campo, para melhor estreitar a relação teoria e prática.

Sob a ótica de Minayo (1992) a pesquisa bibliográfica caracteriza-se a partir de um conjunto sistematizado e ordenado de procedimentos que visam à busca de soluções, focalizando ao objeto de estudo, que não pode ser aleatório.

As principais fontes de pesquisa foram revistas e artigos científicos, monografias e obras de autores renomados que tratam do assunto. Para Minayo (1992) o processo de pesquisa é uma atividade científica fundamental, que envolve indagações, construções e reconstruções da realidade, alimentada pela curiosidade e conhecimento.

A pesquisa de campo foi realizada por etapas levando em consideração o real contexto em que foi realizada, e as informações coletas em comparação com as fontes teóricas.

A primeira etapa consistiu na formulação das perguntas aos entrevistados, baseando-se em princípios de clareza e pertinência sobre o assunto, o problema da investigação circunscreve adquirir informações acerca das perguntas de como é o processo de inclusão da PCD no ambiente do trabalho e quais as principais dificuldades deste processo. A segunda etapa consistiu na exploração, ou seja, na seleção, leitura, registro e comparação/coerência com a pesquisa quantitativa.

A terceira parte baseou-se na construção de hipóteses sobre o assunto, preparação do conteúdo e dos conhecimentos a serem estruturados e articulados no trabalho. Após foi realizada a análise das informações, descrevendo e preparando os dados para análise, comparando relações entre as variáveis, comparar resultados esperados relacionando com possíveis variáveis e buscando resultados. Por último procurou destacar novos conhecimentos que, todavia possam ser úteis ou ter consequências práticas.

Pode se dizer que as diretrizes e legislações que vigoram no Brasil, e que se referem à inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, são pragmáticas e muito incisivas no que tange os direitos de todos, é preciso uma mudança cultural, que venha de encontro com os reais dispositivos ao qual versa a

Constituição da República, visto que todas as pessoas são diferentes entre si, apresentam características, necessidades e peculiaridades distintas, porém o direito é igual para todos independentemente da singularidade de cada cidadão.

As observações da estrutura e organização do ambiente de trabalho, assim como as entrevistas com os colaboradores PCDs, culminaram em algumas constatações que circunscrevem a questão da mobilidade, segurança e acesso no local de trabalho.

Foram pesquisados na empresa acerca dos principais recursos e estruturas que permitem ou não a acessibilidade dos funcionários com deficiência que trabalham no local, para isto foi realizada observações, analisando a infraestrutura do local, aliada as perguntas feitas aos entrevistados com deficiência onde os mesmos expressaram suas principais dificuldades no que tange a mobilidade, segurança e acessibilidade no cotidiano de trabalho.

A entrevista foi composta por 5 questões básicas, que visam melhor conhecer a realidade laboral desses colaboradores (A-B-C-D), buscando assim comparar suas respostas com a realidade observada no dia-a-dia de trabalho assim como se dá a organização das praticas laborais diárias.

As perguntas feitas aos entrevistados foram as seguintes:

- Qual o seu laudo clínico e quanto tempo você trabalha na empresa?
- Que trabalho você exerce no dia-a-dia?
- Quais as principais dificuldades que você encontra para chegar ao local de trabalho e para exercer seu trabalho?
- Você se sente incluído (a), e aceito (a) por todos os colegas de trabalho? Oque você mudaria se pudesse no ambiente de trabalho?
- Qual a importância do trabalho para você, a empresa oferece condições para que você desempenhe ao máximo suas funções?

Os objetivos empregados em cada pergunta circunscreve a necessidade de compreender os seguintes fatores:

- O perfil de cada funcionário com deficiência, suas principais limitações e potencialidades oriundos da sua condição.
- A função laboral de cada funcionário;
- Os principais desafios que esses funcionários encontram para exercer suas funções no trabalho, no que tange acesso, segurança, locomoção, mobilidade.

- analisar e avaliar se o clima ou ambiente de trabalho valoriza e respeita os princípios de inclusão social e dignidade humana.
- Analisar as condições que a empresa oferece para que seus funcionários exerçam com qualidade e maior eficiência suas atribuições;
- Compreender a real importância que esses funcionários atribuem ao seu trabalho.

As respostas obtidas através das entrevistas serão tratadas de maneira analítica e interpretativa, buscando relacionar as respostas com os fatores observados no dia-a-dia da empresa, como forma de preconizar as situações que potencialmente podem favorecer a adequação das atividades funcionais desses colaboradores no dia-a-dia de trabalho, como forma de romper barreiras de acessibilidade e mobilidade.

4. PESQUISA DE CAMPO

O primeiro passo para que se tornasse possível à realização da pesquisa e conseqüentemente a observação do contexto laboral da empresa x, parte-se da premissa de problematização, ou seja, tendo como problemática a seguinte questão: a empresa oferece condições de acesso e mobilidade em seus espaços para seus trabalhadores na condição de deficiente?

Antes do contato direto com os colaboradores que estão empregados a partir dos pressupostos da Lei nº 8.213 foi implantada em 24 de julho de 1991, foi realizada uma conversa formal com o gestor da organização responsável pelo setor de RH.

A conversa resultou em conhecimentos bastante significativos sobre o processo de inclusão social, e no ambiente de trabalho. O gestor foi bastante solícito em me ajudar e esclarecer minhas dúvidas, me mostrando documentos, espaços e conversando sobre o cotidiano da organização.

Ao se tratar de práticas, treinamentos e projetos que envolvam todo o corpo de colaboradores, acerca da importância e valorização das diferenças. O gestor relatou que o clima e o valor ao próximo são peças fundamentais e que todos os funcionários interagem e se relacionam muito bem, um com os outros, e sempre que os colaboradores com deficiência sentem dificuldades, eles são ajudados. Mas que de maneira específica a organização não trata desses assuntos em suas reuniões administrativas nem promove capacitações, treinamentos, dentre outros projetos para este fim.

4.1 Contexto de atuação e pesquisa

A pesquisa qualitativa foi realizada na empresa x, é uma organização do ramo de terraplanagem que fornece serviços a uma empresa multinacional no ramo de fertilizantes no município de Cajati-Sp.

A empresa possui em suas dependências 3 banheiros, sendo um adaptado para deficiente contemplando os requisitos da NBR 9050 que diz que os sanitários e vestiários acessíveis devem obedecer aos parâmetros desta Norma no que diz respeito à instalação de bacia, mictório, lavatório, boxe de chuveiro, acessórios e

barras de apoio, além das áreas de circulação, transferência, aproximação e alcance. 1 área para recepção, 2 escritórios, uma sala de reuniões, um pátio, uma sala de descanso, escadarias com cerca de 25 degraus mais patamares, 1 cozinha, área total do edifício mede cerca de 220 m². A empresa possui cerca de 182 funcionários que exercem múltiplas funções, seja em horário administrativo, ou turno, variando entre profissionais de RH, operadores de máquinas, motoristas, auxiliares, vigias, recepcionistas, lubrificadores entre outras.

A empresa em sua total transparência e compromisso ético social, no que tange à empregabilidade, atua em consonância com a Lei de Cotas, lei esta como já visto no decorrer no trabalho que é uma das leis mais importantes para a inserção de pessoas com deficiência mercado de trabalho, além de ser um importante mecanismo de inclusão. A empresa atualmente atua com um total de 4 colaboradores com deficiência no seu setor administrativo, esses que exercem funções distintas e apresentam limitações físicas como 1 cadeirante, 1 pessoa com o membro inferior amputado, e pessoa com hemiplegia e um colaborador com nanismo. Todos os dias, cerca de 80 funcionários frequentam o local, assim como fornecedores, potenciais clientes, ou seja, o fluxo no contexto pesquisado é muito grande. Fato este que exige uma visão mais global acerca dos aspectos de acessibilidade e mobilidade na empresa pesquisada.

4.2 Entrevistas com os funcionários PCDs da empresa X

As entrevistas com os colaboradores foram realizadas de maneira direta e no próprio ambiente funcional, em que os mesmos realizam suas atividades diárias.

Questão 1:

-Qual o seu laudo clínico e quanto tempo você trabalha na empresa?

“O meu laudo clínico é paraplegia, resultante de uma lesão medular, sou cadeirante há 16 anos, hoje tenho 29, estou empregado há cerca de 2 anos e 3 meses” (FUNCIONÁRIO- A).

“Estou na empresa a cerca de 1 ano e 9 meses, tenho parte do membro inferior direito amputado, devido a um acidente de carro quando ainda era criança” (FUNCIONÁRIO-B).

“Sou cadeirante desde a infância, sou diagnosticado com Hemiplegia, que é a paralisia total das funções de um dos lados do corpo, no meu caso do lado direito, resultado de uma paralisia infantil, trabalho aqui já faz 3 anos”. (FUNCIONÁRIO-C).

“Eu tenho nanismo uma deficiência física, tenho 1,37 metros de altura. Trabalho aqui já vai fazer 4 anos” (FUNCIONÁRIO-D).

Pode se perceber através das questões que os funcionários já apresentam certa estabilidade no serviço e que as suas limitações físicas por mais que sejam oriundas de diagnósticos diferentes, se apresentam enquanto dificultadores no que tange mobilidade.

Questão 2:

-Que trabalho você exerce no dia-a-dia?

“Eu auxilio na organização de documentos, arquivando, protocolando, e até redigindo informações acerca do serviço, e de licitações” (FUNCIONÁRIO-A).

“Fico encarregado de despachar serviços, agendar visitas, serviços, atender telefonemas e registrar informações do dia a dia da empresa”. (FUNCIONÁRIO-B).

“Fico encarregado de catalogar os serviços prestados, ou seja, selecionar fotografias data-las, arquivar-las, montar portfólios, além de auxiliar no setor de contabilidade na empresa” (FUNCIONÁRIO-C).

“Sou recepcionista do escritório, atendo potenciais clientes, representantes, fornecedores, atendo telefone, agendo vistas, cuido da agenda do chefe, entre outras coisas de secretaria” (FUNCIONÁRIO-D).

As atividades desempenhadas pelos colaboradores apresentam funcionalidades diferentes, contudo que a pratica laboral circunscreve ações de cunho administrativas, e que exigem pouca locomoção pelo ambiente de trabalho.

Questão 3:

-Quais as principais dificuldades que você encontra para chegar ao local de trabalho e para exercer seu trabalho?

“Para chegar ao local de trabalho a principal dificuldade é o ônibus, este que não é adaptado as minhas condições enquanto cadeirante. Na empresa a maior parte do local é adaptado com rampas, o banheiro também é adequado as minhas condições, tenho muitas dificuldades para arquivar documentos, certa vez que a estante porta arquivos é alta e preciso de ajuda. no meu horário de almoço tenho que cumprir na empresa por conta do serviço ser longe da minha casa” (FUNCIONÁRIO-A).

“A minha principal dificuldade está no fato de realizar tarefas, que necessitam o uso das duas mãos, às vezes me falta apoio para atender as

remessas e registrá-las ao mesmo tempo. Um aparelho de telefone-fixo com viva voz resolveria minha situação” (FUNCIONÁRIO-B).

“Tenho dificuldades para descer e subir as escadas do serviço, pois constantemente tenho que utiliza-las, no mais me sinto bem, e não tenho dificuldades” (FUNCIONÁRIO-C).

“A minha dificuldade principal antes era para atender as pessoas, mesmo sendo os mobiliários adequados para a minha altura, ainda assim existem varias coisas nas quais faço uso do serviço que são mais altas, e tenho que subir em escadinhas, ou pedir ajuda, até mesmo o bebedouro é muito alto para mim” (FUNCIONÁRIO-D).

Ao analisar as questões, compreende-se que os funcionários apresentam dificuldades correlacionadas as suas deficiências, e que de certa forma não foram adequadas às suas necessidades.

A questão da acessibilidade tanto estrutural quanto de mobiliário são uma das questões que exigem mais atenção. Certa vez que a falta de rampas, corrimões, e altura dos mobiliários foram as principais dificuldades sinalizadas pelos colaboradores.

Questão 4:

-Você se sente incluído (a), e aceito (a) por todos os colegas de trabalho? Oque você mudaria se pudesse no ambiente de trabalho?

“Sim. Todos me respeitam , e me auxiliam muito no que preciso, trambalhamos aqui no setor de Recursos humanos, onde passam todos os dias os funcionários que trabalham em campo para bater cartão, todos me tratam com total respeito, um respeito de amizade. Mudaria algumas situações que aumentasse os espaços, pois tem cômodos que são muito apertados para me locomover com a cadeira” (FUNCIONÁRIO-A).

“Desde quando iniciei, tive dificuldades no começo, dificuldades em compreender como teria que desempenhar minhas funções, mas sempre me ajudaram, a minha dificuldade agora é só para atender ao telefone, mas já disseram que vão mudar o numero para um celular, ou vão comprar um aparelho fixo com viva voz, para que eu possa registrar os conteúdos das conversas com maior facilidade” (FUNCIONÁRIO-B).

“Sinto-me incluído sim, no começo os outros funcionários estranhavam minha condição, eu ando meio que arrastando uma das pernas, por consequência na minha patologia, mas depois peguei amizade, brinco com os outros eles brincam comigo, mais sempre os respeitando e eles também me respeitando” (FUNCIONÁRIO-C).

“Sinto-me sim. Tenho uma relação muito amigável com todos aqui, tenho dificuldades assim como todo mundo tem, quando comecei a trabalhar as

coisas eram muito grandes, altas, aos poucos foram adequando, a minha principal dificuldade são as escadarias, pois tenho dificuldade em subir e descer os degraus” (FUNCIONÁRIO-D).

Todos os funcionários entrevistados se sentem aceitos e incluídos, no que tange o clima organizacional, percebe-se que de fato á o respeito e valorização das diferenças no ambiente de trabalho.

Para que de fato a empresa atenda as especificidades de seus colaboradores e torne o espaço mais inclusivo ainda falta estabelecer planos de estruturação mais adequados ás suas peculiaridades, e que possibilitem o acesso irrestrito desses funcionários á locais, sanitários, mobiliários, entre outros ambientes.

Questão 5:

-Qual a importância do trabalho para você, a empresa oferece condições para que você desempenhe ao máximo suas funções?

“O trabalho para mim é muito importante, muita gente acha que por eu ser cadeirante, ou não consigo fazer as coisas normais, a empresa tem me ajudado muito, hoje tenho minha independência financeira, me sinto útil em casa, ajudo meus pais e meus irmãos, meu trabalho acredito que é satisfatório e quando não consigo fazer algo, peço ajuda, tento aprender e me aperfeiçoar” (FUNCIONÁRIO-A).

“Este emprego é muito bom para mim, me identifiquei muito com meu cargo, fiz alguns cursos de secretariado e RH. A partir do meu emprego financio minha faculdade. Oque falta mesmo para que eu exerça minha função com mais qualidade é a questão do telefone com viva-voz” (FUNCIONÁRIO-B).

“Meu trabalho é muito importante, conquistei muitas coisas a partir dele, adoro o pessoal aqui, mesmo com alguma dificuldade consigo exercer bem a minha função, não acredito ser necessário acrescentar nada neste sentido” (FUNCIONÁRIO-C).

“Este foi o meu primeiro emprego, sou muito grata a Deus e a todos meus colegas de trabalho que me ajudam no dia-a-dia a superar minhas dificuldades, se eu não tivesse trabalhando hoje, não teria condições de viajar, de sair, de ser independente entende. Muitas melhorias foram feitas, para me ajudar, para que as condições fossem adaptadas a minha condição, oque falta são só detalhes” (FUNCIONÁRIO-D).

Pode se constatar que todos os funcionários entrevistados se mostram muito motivados com relação ao trabalho, mesmo apresentando algumas dificuldades, compreender suas funções e as exercem com certo nível de destreza com relação a

sua deficiência. Pode-se perceber ainda que o trabalho influencia diretamente em suas vidas, pois para os mesmos é a forma mais digna e correta de se obter ascensão profissional e pessoal, além da renda ser um meio de se obter sustentabilidade e de investimento.

A inclusão é um processo gradual que possibilita inserir todos no processo de construção do eu e do social, e no ambiente e na convivência com os outros que o deficiente passa a se desenvolver plenamente. Não basta apenas incluir, mas é necessário que esta inclusão seja de qualidade. Ao se pensar em inclusão é importante refletir acerca do que é incluir de fato. Agora fica claro entender que a inclusão das PCD é alvo de muitas discussões devido à amplitude de transformações configuradas em sua aplicação. A Inclusão é um processo contínuo, dialético e complexo; que atinge, entre outras, as mudanças de atitudes em relação à diversidade humana, dentre elas os preconceitos e estereótipos.

5. RESULTADOS E DISCUSSÕES

É preciso pensar que pessoas com ou sem necessidades especiais podem frequentar a empresa, desde deficiente visual, deficiente auditivo, então reformular e programar situações é imprescindível como, por exemplo, o simples capacho, pode se tornar um obstáculo para a pessoa com determinada deficiência, e a norma diz que os capachos devem ser embutidos no piso e nivelados de maneira que eventual desnível não exceda 5 mm. Os carpetes e forrações devem ter as bordas firmemente fixadas ao piso e devem ser aplicados de maneira a evitar enrugamento da superfície.

As observações na organização permitiram compreender de maneira mais concreta o cotidiano de trabalho das pessoas com deficiências, assim como as conversas diárias com o gestor do local, puderam esclarecer muitas dúvidas acerca de como é realizada a inclusão das pessoas com deficiência no trabalho. Pode-se constatar que muitas adequações foram realizadas para que os indivíduos com deficiência desenvolvam suas funções com o máximo de eficiência e qualidade.

Todos os funcionários com deficiência da empresa já estão em seus respectivos cargos a mais de um ano e meio, compreende-se assim que de certa forma a empresa está satisfeita com o trabalho de seus colaboradores.

Muitas adaptações ainda necessitam serem realizadas para que as PCD, na empresa "X", trabalhem com mais segurança, versatilidade e mobilidade. O contato direto com o objeto de estudo além de permitir que o pesquisador compreenda-se e relacione-se conhecimentos teórico-práticos, possibilitou ainda compartilhar conhecimentos com a equipe de gestão do local, apresentando-lhes algumas ideias e sugestões que podem ser muito úteis para o processo de inclusão e quebra de barreiras no ambiente de trabalho.

É necessário levar em consideração o processo de inclusão na empresa enquanto uma filosofia, enquanto um preceito de suma relevância, pois não só as pessoas com deficiência estão sujeitas a terem dificuldades na empresa. A construção de rampas de acesso pode ajudar a todos assim como a adaptação de mobiliários pode facilitar o acesso a objetos e documentos de maneira mais objetiva.

Compreende-se que os colaboradores com deficiência por mais se se mostrem motivados e satisfeitos necessitam de suporte para que seu trabalho seja exercido com maior eficiência.

Percebe-se que a contratação desses funcionários foram para preencher vagas administrativas, que na visão do administrador não necessita de tantas implementações para que esses desempenhem corretamente suas funções, porém a realidade demonstra ainda muitos desafios e barreiras a serem ultrapassados, desde implementações e disponibilidade de recursos simples até outras adequações que exigem um pouco mais de tempo e investimento, para que assim o espaço passe a ser mais inclusivo e adaptado segundo as normas técnicas da ABNT.

Sem dúvida o clima organizacional preconiza e se estabelece respeitando a diversidade, mas são necessários ainda diálogos, reuniões e capacitações com todos os funcionários, como forma de fomentar tais valores de maneira mais contundente, o que consequentemente ultrapassaram os muros da empresa e refletirá na sociedade.

As pessoas com deficiência na empresa têm o trabalho como um importante meio de ascensão pessoal, de se sentirem por meio do trabalho mais dignos e funcionais.

No campo da inclusão do deficiente no mercado de trabalho é importante que a empresa “X” invista em capacitações e infraestrutura, as pessoas com deficiência de fato necessitam de suporte, mesmo que de maneira simples, por outro lado elas também possuem competências e habilidades mesmo que em um ritmo diferente.

As pessoas com deficiência física possuem necessidades peculiares no que tange mobilidade, e acesso a: recursos, materiais, edifícios dentre outros fatores, desta forma é imprescindível que a empresa “X” ao contratar as PcDs, fundamente-se na premissa de que é necessário primeiramente adequar condições para incluir as pessoas com deficiência no trabalho, ou ir muito além apenas do cumprimento da lei de cotas, se assim for, à própria empresa assim como a pessoa com deficiência também não serão bem sucedidas em suas perspectivas.

Observou-se e constatou-se a partir do diálogo com o gestor, que a empresa segue os pressupostos elencados na NBR 9050, que dispõe sobre a acessibilidade a edificações, mobiliário, espaços e equipamentos urbanos. Todavia para garantir uma melhor segurança e versatilidade no espaço de trabalho para as pessoas com deficiência, a empresa necessita providenciar corrimões nas escadas que facilitem o apoio e a descida das pessoas, oferecendo maior equilíbrio, sustentação e principalmente segurança.

Evidentemente constatou-se que muitas melhorias podem ser feitas para a inclusão da pessoa com mobilidade reduzida ou deficiência física no contexto de trabalho, mas antes é preciso identificar suas necessidades e prover insumos que favoreçam o seu desenvolvimento profissional, reconhecendo que esses indivíduos também podem ser produtivos nas atividades laborais. Programas de capacitação de gestores e cursos profissionalizantes para as pessoas com deficiência antes de adentrarem no mundo do trabalho mostraram ser uma boa opção, além de ser necessário também propiciar condições de acessibilidade e segurança para que as PCDs consigam render mais satisfatoriamente em sua profissão.

Compreende-se que se faz necessário ainda uma área para manobra de cadeiras de rodas sem deslocamento, conforme as medidas ideais descritas na NBR 9050, na qual sugere: para rotação de $90^\circ = 1,20 \text{ m} \times 1,20 \text{ m}$; para rotação de $180^\circ = 1,50 \text{ m} \times 1,20 \text{ m}$ e para rotação de $360^\circ = \text{diâmetro de } 1,50 \text{ m}$. O colaborador cadeirante sente muita dificuldade neste sentido, a o deslocamento de mobiliários poderia ser uma forma de ampliar determinado espaço para este fim.

As superfícies de trabalho para as pessoas cadeirantes também é outro ponto que precisa ser revisto, pois necessitam ter altura livre de no mínimo 0,73 m entre o piso e a sua parte inferior, e altura de 0,75 m a 0,85 m entre o piso e a sua superfície superior de acordo com a Norma.

O ambiente apresenta rota de fuga, com sinalização adequada, porém tem escadarias, seria necessário prover rampas para que os colaboradores com limitações físico-motoras consigam também ter acesso e mobilidade.

Pode-se pensar em inúmeras formas de tornar o espaço de trabalho da empresa x, mais acessível, muitas barreiras ainda existem, porém o gestor relatou que com o tempo todas as barreiras identificáveis, vão sendo rompidas, isto se deve muito a ajuda das próprias pessoas com deficiência que trabalham no local, pois de fato são ouvidas as suas necessidades.

Algumas rampas que compõem a parte da edificação necessitam ser reestruturadas atendendo as limitações estabelecidas pela norma enquanto inclinação, desnível, dimensionamento e número máximo de segmentos.

As prateleiras e armários podem também ser reestruturados, obedecendo à altura correta, e facilitando o acesso do cadeirante e do colaborador com nanismo, á arquivos, objetos, entre outras coisas.

Observou-se ainda que o sanitário acessível mesmo obedecendo às normativas é um problema, pois só existe um e a norma diz que os sanitários e vestiários de uso comum ou uso público devem ter no mínimo 5% do total de cada peça instalada acessível, respeitada no mínimo uma de cada. Quando houver divisão por sexo, as peças devem ser consideradas separadamente para efeito de cálculo. Recomenda-se a instalação de uma bacia infantil para uso de crianças e de pessoas com baixa estatura.

Desta forma é necessária a construção e mais 1 banheiro, levando em consideração além do espaço também a altura dos mobiliários, mictórios e bacias. Alguns mobiliários já foram adaptados de acordo com a norma, para promover o trabalho adequado do trabalhador cadeirante e também do colaborador com nanismo. Mas ainda precisam ser adaptadas situações que garantam o espaço para todos, tendo em mente as alturas de alcance e visualização. Um **balcão** mais baixo para poder ver quem atende; a **maçaneta** do tipo alavanca que não exige tanto da articulação; bebedouros e **pias** coletivas em altura mais baixa e uma bacia fixa na parede que pode ser instalada em altura mais adequada; e a altura e posição de acessórios como **saboneteiras** e **papeleiras**, são coisa aparentemente simples, mas que pode gerar muitas dificuldades para as PCDs.

Um passo importante observado na organização foi à compreensão da mesma acerca dos fatores legais que regem a inclusão das PCDs no mercado de trabalho, e do conhecimento de seus gestores acerca das normas técnicas de adaptação do edifício, de estruturas e recursos, mesmo faltando inúmeros processos a serem revistos, reestruturados e ampliados, constata-se que a empresa está no rumo certo, na busca de tornar seus espaços mais inclusivos.

6. CONCLUSÕES

Compreende-se que para se instaurar a verdadeira inclusão do deficiente físico no mundo do trabalho, é necessário que as políticas de certa forma se efetivem, é necessário preparação desses indivíduos, processos de recrutamento e preparação de todos os colaboradores e gestores acerca da inclusão, assim como as empresas devem preparar o ambiente, adaptar situações para que o colaborador com limitações tenha acesso satisfatório aos recursos, mobiliários e matérias, de forma que consiga realizar suas funções com autonomia. Um dos resultados mais satisfatórios da pesquisa se remete ao fato de compreender a necessidade de aceitação das pessoas com deficiência, assim como de seus direitos, que preponderantemente devem ser iguais para todos. Uma sociedade mais justa só pode ser construída quando a diversidade for reconhecida e principalmente respeitada.

As empresas que se estruturam, planejam e resgatam em sua filosofia a política de dignidade e aceitação as diferenças são bem obtém mais êxito nos negócios, assim como as pessoas com deficiência quando recebem apoio especializado, assistências e um ambiente adequado, acessível e com recursos adaptados a sua condição é capaz de exercer suas funções com mais eficiência. Evidentemente muitos são os desafios para a inclusão das PCDs no mercado de trabalho, que vão muito além dos aspectos legais, ao se tratar do deficiente físico muitas adaptações precisam ser realizadas para a inclusão desse indivíduo no mundo do trabalho, pois suas limitações físico-motoras os impedem de: ter acesso a locais, a se locomoverem com segurança, se exercerem suas funções com qualidade, eficiência, e tempo adequados, entre outras situações estruturais que de certa forma impedem que essas pessoas exerçam seu trabalho de maneira significativa. Sem dúvida analisar tais dificuldades, acompanhar o processo de trabalho das pessoas com deficiência no cotidiano laboral, permite melhor prover condições e adaptações que as ajudem a ter sucesso no âmbito de trabalho, sem correrem riscos, e serem privadas do acesso.

REFERÊNCIAS

- ABNT. Associação Brasileira de Normas Técnicas. **NBR 9050. NORMA BRASILEIRA**. Acessibilidade a edificações, mobiliário, espaços e equipamentos urbanos, ABNT, 2015. Disponível em: <http://www.ufpb.br/cia/contents/manuais/abnt-nbr9050-edicao-2015.pdf>. Acesso em 12 de nov. 2018.
- AMIRALIAN, MARIA LUCIA T.M. **Psicologia do Excepcional**. (Coord. Clara Regina Rappaport) São Paulo: E.P.U. Volume 08.1986.
- BASTOS, A. V. B. **Trabalho e qualificação: questões conceituais e desafios postos pelo cenário de reestruturação produtiva**. In: BORGES-ANDRADE, J. et al. Treinamento, desenvolvimento e educação em Organizações e Trabalho: fundamentos para a gestão de pessoas. Porto Alegre: Artmed, 2006.
- BATISTA, C. A. M. **Educação inclusiva: atendimento educacional especializado para a deficiência mental**. 2. ed. Brasília: MEC/SEESP, 2006.
- BORDIGNON, Priscila Mallmann. **A Inclusão da Pessoa com Deficiência no mercado de trabalho: uma realidade possível**. Monografia. Porto Alegre. 2011. Disponível em: http://www.faders.rs.gov.br/uploads/1345762043A_Inclusao_da_PcD_no_Mercado_de_Trabalho_uma_realidade_possivel_Priscila_Mallmann_Bordignon.pdf. Acesso em 01 de dez. 2018.
- BORTMAN, Daniela et.al. **A Inclusão de pessoas com deficiência [livro eletrônico]: o papel de médicos do trabalho e outros profissionais de saúde e segurança** /Curitiba, PR: ANAMT - Associação Nacional de Medicina do Trabalho, 2015. Disponível em: www.anamt.org.br/site/upload_arquivos/arquivos_diversos_18520161439487055475.pdf. Acesso em 29 de nov. 2018.
- BRASIL. **Lei 8.213. Dispõe sobre Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília: 24 de julho de 1991**. científico. São Paulo: Editora Atlas. 4ª ed. 1991.
- _____. Ministério da Saúde. Secretaria de Atenção à Saúde. Política Nacional de Saúde da Pessoa Portadora de Deficiência / Ministério da Saúde, Secretaria de Atenção à Saúde – Brasília: Editora do Ministério da Saúde, 2007. Disponível em: http://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/politica_nacional_saude_pessoa_deficiencia. Acesso em 04 dez. 2018.
- _____. **Decreto n. 5.296, de 2 de dezembro de 2004**. Brasília: Presidência, 2004. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2004/Decreto/D5296.htm. Acesso em: 29 nov. 2018.
- _____. **Decreto n. 7.617, de 17 de novembro de 2011. Altera o Regulamento do Benefício de Prestação Continuada, aprovado pelo Decreto n. 6.214, de 26 de**

setembro de 2007. Brasília: Presidência, 2011. Disponível em: http://www.mds.gov.br/webarquivos/legislacao/assistencia_social/decreto/decreto_7617.pdf. Acesso em 02 dez. 2018.

_____. **Decreto Legislativo nº 186, de 09 de julho de 2008. Aprova o texto da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e de seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova Iorque, em 30 de março de 2007. Diário Oficial da União** de 10.07.2008, republicado. em 20.08.2008. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/CONGRESSO/DLG/DLG-186-2008.htm. Acesso em 28 nov. 2018.

_____. **Decreto nº 129, de 22 de maio de 1991. Promulga a Convenção nº 159, da Organização Internacional do Trabalho - OIT, sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes.** Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1991/decreto-129-22-maio-1991-342968-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 25 nov. 2018.

_____. **Decreto nº 3.956, de 8 de outubro de 2001.** Promulga a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2001/d3956.htm. Acesso em: 21 nov. 2018.

_____. **Decreto nº. 62.150, de 19 de janeiro de 1968.** Promulga a Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre discriminação em matéria de emprego e profissão. Diário Oficial da União. 20 jan. 1968. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D62150.htm. Acesso em: 03 dez. 2018.

_____. **Lei n.º. 12.470, de 31 de agosto de 2011.** Altera os arts. 21 e 24 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, que dispõe sobre o Plano de Custeio da Previdência Social, para estabelecer alíquota diferenciada de contribuição para o microempreendedor individual e do segurado facultativo sem renda própria que se dedique exclusivamente ao trabalho doméstico no âmbito de sua residência, desde que pertencente à família de baixa renda; altera os arts. 16, 72 e 77 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, que dispõe sobre o Plano de Benefícios da Previdência Social, para incluir o filho ou o irmão que tenha deficiência intelectual ou mental como dependente e determinar o pagamento do salário-maternidade devido à empregada do microempreendedor individual diretamente pela Previdência Social; altera os arts. 20 e 21 e acrescenta o art. 21-A à Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993 - Lei Orgânica de Assistência Social, para alterar regras do benefício de prestação continuada da pessoa com deficiência; e acrescenta os §§ 4º e 5º ao art. 968 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 - Código Civil, para estabelecer trâmite especial e simplificado para o processo de abertura, registro, alteração e baixa do microempreendedor individual. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Ato2011-2014/2011/Lei/L12470.htm. Acesso em: 20 nov.2018.

_____. **Lei nº. 10.048, de 8 de novembro de 2000.** Dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e dá outras providências. Diário Oficial da União. 9 nov. 2000. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L10048.htm. Acesso em: 19 nov.2018.

_____. **Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999.** Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Disponível em: <http://www010.dataprev.gov.br/sislex/paginas/23/1999/3298.htm>, Acesso em: 02 nov. 2018.

_____, Ministério do Trabalho e do Emprego. **Conceito de Pessoa com Deficiência para Lei de Cotas (2010)** Disponível em: http://www.mte.gov.br/fisca_trab/inclusao/lei_cotas_2.asp. Acesso em: 2 nov. de 2018.

_____. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil.** 35 ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

_____. **Decreto Legislativo nº 186, de 09 de julho de 2008.** Aprova o texto da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e de seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova Iorque, em 30 de março de 2007. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/CONGRESSO/DLG/DLG-186-2008.htm. Acesso em: 03 dez.2018

_____. **Decreto legislativo nº 89, de 1992** Aprova o texto da Convenção nº 168, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), relativa à promoção do emprego e à proteção contra o desemprego. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decleg/1992/decretolegislativo-89-10-dezembro-1992-358411-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em: 01dez. 2018.

CARVALHO, R. H. **Educação inclusiva: do que estamos falando?** Revista Educação Especial, Porto Alegre, nº 26, p.19-30, 2005. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/educacaoespecial/article/view/4395>. Acesso em: 23 nov.2018.

CARVALHO-FREITAS. Maria Nivalda de. MARQUES. Antônio Luiz. **A Inserção de Pessoas com Deficiência em Empresas Brasileiras: uma Dimensão Específica da Diversidade nas Organizações.** XXXI encontro da ANPAD. Rio de Janeiro set. 2007. Disponível em: https://ufsj.edu.br/portal2-repositorio/File/incluir/tese_maria_nivalda.pdf. Acesso em: 02 dez. 2018.

CARDOSO, V.M.; ARAÚJO, J.N.G. **Dificultadores e facilitadores no processo de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.** In: Seminário Internacional Sociedade Inclusiva: propostas e ações: impasses e avanços, 4, 2006,

Belo Horizonte. Anais... Minas Gerais: Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, 2006.

CAPE São Paulo (Estado) Secretaria da Educação. **Núcleo de Apoio Pedagógico Especializado – CAPE. Entendendo a deficiência física / Secretaria da Educação.** Núcleo de Apoio Pedagógico Especializado – CAPE. – São Paulo: SE, 2012. Disponível em: <https://pt.scribd.com/document/331827507/P-3-Entendendo-Deficiencia-Fisica>. Acesso em: 23 nov. 2018.

CLEMENTE, Carlos Aparício. **Trabalho e inclusão social de portadores de deficiência.** Osasco: Ed Pares, 2003.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. **O trabalho da pessoa com deficiência – lapidação dos direitos humanos: o direito do trabalho como ação afirmativa.** São Paulo: Ltr. 2006.

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

GUGEL, Maria Aparecida. **Pessoa com deficiência e o Direito do Trabalho.** Florianópolis: Obra Jurídica. 2007.

GLAT, R. **Questões atuais em educação especial: a integração social dos portadores de deficiência.** Rio de Janeiro, 7 Letras, 2007.

i.Social. **Pesquisa sobre inclusão de PCDs no mercado de trabalho.** Edição setembro de 2017. Disponível em: <https://blog.isocial.com.br/i-social-inicia-edicao-2017-da-pesquisa-sobre-inclusao-de-pcds-no-mercado-de-trabalho/>. Acesso em 20 nov.2018.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Censo 2010.** Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/default_censo_2000.shtm> Acesso em 20 nov. 2018.

MANTOAN, M. T. E. **Inclusão escolar: o que é? porquê? como fazer?** São Paulo: Moderna, 2006.

MARTINEZ, V.P.R.; LIMONGI-FRANÇA, A.C. **Diversidade e socialização nas organizações: a inclusão e permanência de pessoas com deficiência.** In: **Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e pesquisa em Administração (EnANPAD)**, 33., 2009, São Paulo. Anais... São Paulo: Anpad, 2009. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=000181&pid=S0080-2107201300030001300016&lng=pt. Acesso em : 23 nov.2018.

MASINI, Elcie F. S. – **Avaliação; Inclusão; Promoção automática; Exclusão. Apresentado no Fórum Pp** – “Debate Nacional sobre Avaliação e Aprendizagem”. São Paulo: ABPp, 2001.

MATTOS, Edna Antonia de. **Deficiente Mental: Integração/Inclusão/Exclusão.** Videtur – 13, Espanha, 2002.

MATTOS, Ruy de A. **De Recursos a Seres Humanos - O Desenvolvimento Humano nas Empresas**. Brasília: E. Livre, 1992.

MAZZILLI, Hugo Nigro. **A Pessoa Portadora de Deficiência**. Justitia – Matérias aprovadas para publicação futura [artigo] set/2001. Disponível em: <http://www.revistajustitia.com.br/artigos/91zwzd.pdf>. Acesso em: 11 nov. 2018.

MELO, Sandro Nahmias. **O Direito ao Trabalho da Pessoa Portadora de Deficiência - o princípio constitucional da igualdade – ação afirmativa**. São Paulo: LTr, 2004.

MORAES, Denise de Ávila. A importância do lúdico na educação especial. Publicado em 13 de Janeiro de 2015. Disponível em: <http://centraldeinteligenciaacademica.blogspot.com.br/2015/01/a-importancia-do-ludico-na-educacao.html>. Acesso: 27 nov. 2018.

MINAYO, M. C. S. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. São Paulo: ABRASCO, 1992.

OLIVEIRA, M.C.; REIS, L.M. **Inclusão profissional de pessoas com deficiência: o caso do Instituto Ester Assumpção**. In: Seminário Internacional Sociedade Inclusiva: ações inclusivas de sucesso, 3, 2004, Belo Horizonte. Anais... Minas Gerais: Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, 2004, p. 571-608. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=000189&pid=S0080-2107201300030001300020&lng=en. Acesso em: 01 dez. 2018.

OMS. Organização Mundial de Saúde. CIF: **Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde**, 2003. Disponível em: http://www.inr.pt/uploads/docs/cif/CIF_port_%202004.pdf. Acesso em: 01 dez. 2018.

POLETTI, Kézia Zanni. **Pessoa com Deficiência e Mercado de Trabalho: Lei de Cotas**. Ldtr. Espírito Santo, 2011.

RATTNER, Henrique. **Sobre exclusão social e políticas de inclusão**. In: Revista Espaço Acadêmico. Ano II, nº 18, novembro de 2002.

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

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Vida independente: história, movimento, liderança, conceito, reabilitação, emprego e terminologia**. São Paulo: Revista Nacional de Reabilitação, 1997.

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

STAINBACK, S., STAINBACK, W. **Inclusão: um guia para educadores**. Porto alegre: Artmed, 1999.

SMPED. Secretaria da Pessoa com Deficiência e Mobilidade Reduzida (SMPED). **Sem barreiras: inclusão profissional de pessoas com deficiência.** São Paulo: SMPED, 2008.

SHIMONO, S.O. Educação e trabalho: **caminhos da inclusão na perspectiva da pessoa com deficiência.** 2008. Dissertação (Mestrado em Educação) – Faculdade de Educação da Universidade de São Paulo, São Paulo, São Paulo, Brasil, 2008. Disponível em: www.teses.usp.br/teses/disponiveis/48/48134/tde-13062008.../DissertacaoSumiko.pdf. Acesso em: 26 nov. 2018.

SÓLERA, M.C.O.G. **É possível a inclusão? Um estudo sobre as dificuldades da relação do sujeito com a diferença.** 2008. Dissertação (Mestrado) – Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo, São Paulo, São Paulo, Brasil, 2008. Disponível em: www.teses.usp.br/teses/disponiveis/47/47133/tde-16122008-153306/.../solera_me.pdf. Acesso em: 03 dez. 2018.

SORJ, Bila. **Sociologia e trabalho: mutações, encontros e desencontros.** Revista Brasileira de Ciências Sociais, v. 15, n. 43, p. 26-33, 2000. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-69092000000200002&script=sci_abstract&lng=pt . Acesso em: 25 nov. 2018.

SOUZA, Mara Rúbia, Kamimura, Ana Lúcia Martins. **Trabalho, Seguridade Social e Saúde do Trabalhador. Pessoas com Deficiência e Mercado de Trabalho.** Seminário de Saúde do Trabalhador da Franca. 2010. Disponível em: http://www.proceedings.scielo.br/scielo.php?pid=MSC0000000112010000100024&script=sci_arttext. Acesso em: 24 nov. 2018.

SOUZA, Renata. **Lei de Cotas para a contratação de deficientes completa 16 anos.** SNTA. Paraná. 2008.

TEODÓSIO, A.S.S.; GONÇALVES, G.; SILVEIRA, C.M.; FROTA, J.G.; SANTOS, S.; ALVES, M.H.; SILVA, L.D. **A inclusão de pessoas com deficiência no trabalho: desafios para a gestão socialmente responsável.** In: Seminário Internacional Sociedade Inclusiva: ações inclusivas de sucesso, 3, 2004, Belo Horizonte. Anais... Minas Gerais: Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, 2004. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=000215&pid=S0080-2107201300030001300033&lng=pt. Acesso em 23 nov. 2018.