



UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ
DIRETORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
MBA EM RECURSOS HUMANOS



ANA LUIZA BUGANÇA DE MATTOS

**DESAFIOS E TENDÊNCIAS NA INCLUSÃO DE PESSOAS
PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA: ESTUDO DE CASO EM UMA
COOPERATIVA DE TRABALHO MÉDICO**

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO

PATO BRANCO

2018

ANA LUIZA BUGANÇA DE MATTOS

**DESAFIOS E TENDÊNCIAS NA INCLUSÃO DE PESSOAS
PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA: ESTUDO DE CASO EM UMA
COOPERATIVA DE TRABALHO MÉDICO**

Trabalho de Conclusão de Curso de Especialização apresentada como requisito parcial à obtenção do título de Especialista em Recursos Humanos da Universidade Tecnológica Federal do Paraná – UTFPR – *Câmpus* Pato Branco.

Orientadora: Prof^a. Dra. Paula Regina Zarelli

PATO BRANCO

2018



Ministério da Educação
Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Câmpus Pato Branco
Curso de Administração
Especialização MBA em Recursos Humanos



TERMO DE APROVAÇÃO

Desafios e Tendências na Inclusão de Pessoas Portadores de Deficiência: Estudo de Caso em uma Cooperativa de Trabalho Médico

Ana Luiza Bugança de Mattos

Este Trabalho de Conclusão de Curso de Especialização (TCCE) foi apresentado às 8h40min, do dia 04 de agosto de 2018, como requisito parcial para obtenção do Título de Especialista MBA em Recursos Humanos, promovido pelo Departamento do Curso de Administração da Universidade Tecnológica Federal do Paraná. A candidata foi arguida pela Banca Examinadora, composta pelos professores abaixo assinados. Após deliberação, a Banca Examinadora considerou o trabalho APROVADO.

Prof^a. Dr^a. Paula Regina Zarelli
Orientadora

Prof. Dr. Neimar Follmann
Avaliador - UTFPR

Prof^a. Dr^a. Elizandra Machado Follmann
Avaliadora - UTFPR

A via original deste termo, devidamente assinada, encontra-se arquivada na pasta do aluno, no Departamento de Registros Acadêmicos (DERAC) – Câmpus Pato Branco.

Dedico esta monografia...

A Deus que me fortaleceu ao longo deste trabalho.

Aos meus pais, por toda a estrutura, exemplo de determinação, coragem e confiança e por estarem sempre ao meu lado.

A meu namorado, pelo amor, apoio e motivação para cumprir mais uma etapa em minha vida. Obrigado pela compreensão nos momentos em que estive ausente.

AGRADECIMENTOS

Agradeço...

Primeiramente a Deus, meu guia e o qual me dá forças a cada dia, pelo dom da vida, pela saúde, sabedoria e inteligência para concluir esse projeto.

A toda minha família, em especial a meus pais Luis de Mattos e Marlei Salette Martins Bugança meus incentivadores, conselheiros, e meu ponto de apoio e alicerce em todos os momentos.

A minhas irmãs Isadora Martins Bugança e Giovana de Oliveira, pessoas estudiosas e dedicadas em tudo o que fazem as quais uso como fonte de inspiração para seguir em frente.

Aos meus avós paternos e maternos, que entenderam e souberam relevar minha ausência por esse período de estudo.

Ao meu melhor amigo e namorado Evandro Perone, pela paciência em todo o período de estudo, por sempre me apoiar em minhas decisões, pela compreensão e apoio durante as semanas que eu estava longe durante todo o período do curso e pelos finais de semana os quais passei estudando e desenvolvendo este trabalho: amo-te.

Aos meus colegas de MBA que sempre estiveram do meu lado neste aprendizado compartilhando nossos conhecimentos, por terem compartilhado comigo grandes momentos e conquistas durante todo o período do curso, pelo companheirismo, por terem dividido conhecimentos e experiências, bem como gargalhadas e angustias.

Aos meus professores nossos mestres, pela paciência e atenção dispensado durante todos os momentos a fim de nos transmitir conhecimento, partilhando experiências e disciplina, a todos meu obrigada, em especial a minha professora e orientadora Msc. Paula Regina Zarelli, pela paciência, comprometimento e pelo acompanhamento em todo o estudo deste trabalho.

Aos meus colegas de trabalho da empresa Unimed Pato Branco, onde me incentivaram e souberam entender minha ausência durante a realização desta especialização. Enfim, a todas as pessoas que de alguma forma cooperaram para este trabalho, o meu muito obrigada.

“Só se pode alcançar
um grande êxito quando
nos mantemos fiéis a nós mesmos”.
(FRIEDRICH NIETZSCHE)

RESUMO

MATTOS, Ana Luiza Bugança. Desafios e tendências na inclusão de pessoas portadoras de deficiência: um estudo de caso em uma cooperativa de trabalho médico. 2018. 74Folhas. Monografia MBA em Recursos Humanos. Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Pato Branco, 2018.

A população brasileira é composta por 14,5% de pessoas com deficiência, de acordo com dados do censo de 2000 (UNESCO, 2007), que procuram, ainda, pela oportunidade para ingressar efetivamente na sociedade, o que consiste total e vasto direito de ir e vir, de possuir uma vida social ativa e de ter ingresso ao trabalho. Com base nestes princípios de ética, responsabilidade social, e a importância da inclusão, definiu-se como objetivo deste estudo de caso de analisar o processo de inclusão de Pessoas Portadoras de Deficiência na Cooperativa de Trabalho Médico, visando alavancar as principais dificuldades e deficiências encontradas pela Cooperativa bem como pela Pessoa Portadora de Deficiência em ser inserida no mercado de trabalho. Através do presente trabalho visa-se contribuir para que ocorra o entendimento dos motivos que dificultam a inclusão da pessoa portadora de deficiência junto ao mercado de trabalho, e com a percepção tanto da organização quanto da pessoa portadora de deficiência poder apresentar alternativas que cooperem para que a inclusão passe a ser analisada como uma alternativa benéfica para as organizações. A partir deste conjunto de informações teóricas, coligado aos questionamentos realizados que apontaram pessoas com deficiência capacitadas, e aptas a desenvolverem atividades profissionais, observa-se o quão o processo de inclusão ainda é algo real, mas distante, isso porque as empresas associam a contratação da pessoa portadora de deficiência, ao fato do cumprimento da legislação, estando a mesma muitas vezes despreparada para a inserção deste profissional em seu quadro de colaboradores. Já o aspecto do despreparo da organização, está relacionada a falta de estrutura física para promover a acessibilidade da pessoa portadora de deficiente, bem como a falta de conhecimento sobre deficiência na organização, o que acaba contribuindo para a existência de preconceitos e estigmas, bem como dificulta a realização do processo de inclusão. As limitações dizem respeito as barreiras para a disseminação da idéia de inclusão da pessoa com deficiência dentro da organização e na mentalidade dos líderes, bem como possuir pessoas preparadas para a contratação, capacitação e acompanhamento dos portadores no processo de inclusão preparando a equipe e o ambiente de trabalho que irá ser inserido o portador de necessidade especial. Ao analisar o processo de admissão junto as entrevistas dos recursos humanos, observou-se que a única distinção que ocorre é a cota de vagas para o cumprimento da legislação, sendo que os entrevistados asseguram que a contratação do portador de deficiência ocorre 100% das vezes para o cumprimento da legislação, ou seja, sem a legislação o portador de deficiência seria uma grande estatística junto ao quadro de desemprego.

Palavras-chave: Inclusão, Portador de Deficiência, Mercado de Trabalho

ABSTRACT

MATTOS, Ana Luiza Bugança. Challenges and trends in inclusion of people with disabilities: a case study in a medical work cooperative. 2018. 75 Sheets. Master's Degree in Human Resources. Federal Technological University of Paraná, Pato Branco, 2018.

According to data from the 2000 census (UNESCO, 2007), the Brazilian population is comprised of 14.5% of people with disabilities, who also seek the opportunity to enter society effectively, which is a total and vast right of to come and go, to have an active social life and to have access to work. Based on these principles of ethics, social responsibility, and the importance of inclusion, it was defined as the objective of this case study to analyze the process of inclusion of Persons with Disabilities in the Medical Work Cooperative, in order to leverage the main difficulties and deficiencies found by the Cooperative as well as by the Person with the Disability to be inserted in the labor market. Through the present work it is intended to contribute to the understanding of the reasons that make it difficult to include the person with disability in the labor market, and with the perception of both the organization and the person with the disability can present alternatives that cooperate so that inclusion can be analyzed as a beneficial alternative for organizations. Based on this set of theoretical information, linked to the questionings made that pointed out disabled people with disabilities, and suitable for development to see professional activities, it is observed how the process of inclusion is still something real, but distant, this because the companies associate the hiring of the person with disability, to the fact of the legislation, being the same often unprepared for the insertion of this professional in his staff. The unprepared aspect of the organization is related to the lack of physical structure to promote the accessibility of the disabled person, as well as the lack of knowledge about disability in the organization, which contributes to the existence of prejudices and stigmas, as well as makes it difficult to carry out the inclusion process. The limitations relate to the barriers to dissemination of the idea of inclusion of the disabled person within the organization and in the mentality of the leaders, as well as to have people prepared for hiring, qualification and follow-up of the individuals in the inclusion process, preparing the team and the environment of work that will be inserted the bearer of special need. When analyzing the admission process with the human resources interviews, it was observed that the only distinction that occurs is the quota of vacancies for compliance with the legislation, and the interviewees assure that the hiring of the disabled person occurs 100% of the time for compliance with the legislation, ie without the legislation the disabled person would be a great statistic next to the unemployment picture.

Keywords: Inclusion, Disability, Labor Market

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Localização Geográfica do Município de Pato Branco.....	20
Figura 1 – Deficiência Segundo Modelo Médico Tradicional	25
Figura 2 – Deficiência Segundo Modelo Nova Ótica	26

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Diferenças Semânticas entre Deficiência, Incapacidade e Desvantagens	26
--	----

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Gênero das Pessoas Portadoras de Deficiência	40
Gráfico 2 – Faixa Etária da Pessoa Portadora de Deficiência.....	41
Gráfico 3 – O Que Facilitou Ou Contribuiu Para A Contratação Da Pessoa Portadora De Deficiência – Visão Do Portador	42
Gráfico 4 – Quais os retornos Proporcionados Pela Contratação da Pessoa Portadora de Deficiência – Visão Do Portador	43
Gráfico 5 – Conhecimento das Leis das Cotas para Pessoa Portadora de Deficiência – Visão Do Portador	44
Gráfico 6 – A Empresa ou Colegas Tratam a Pessoa Portadora de Deficiência com Distinção – Visão Do Portador	45
Gráfico 7 – A Empresa Está Preparada para Inclusão da Pessoa Portadora de Deficiência Seja na Estrutura física, Equipamentos ou Legislação – Visão Do Portador	46
Gráfico8 – Gênero das Pessoas Portadoras de Deficiência	49
Gráfico 9 – Faixa Etária da Pessoa Portadora de Deficiência.....	51
Gráfico 10 – Qual a Forma Utilizada para Contratar Pessoa Portadora de Deficiência	52
Gráfico 11 – O Que Facilitou Ou Contribuiu Para A Contratação Da Pessoa Portadora De Deficiência	53
Gráfico 12 – Quais os retornos Proporcionados Pela Contratação da Pessoa Portadora de Deficiência.....	54
Gráfico 13 – Quais os Principais Desafios ao Contratar a Pessoa Portadora de Deficiência	55
Gráfico 14 – Conhecimento das Leis das Cotas para Pessoa Portadora de Deficiência	56
Gráfico 15 – A Empresa ou Colegas Tratam a Pessoa Portadora de Deficiência com Distinção	57
Gráfico 16 – A Empresa Está Preparada para Inclusão da Pessoa Portadora de Deficiência Seja na Estrutura física, Equipamentos ou Legislação	58

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	13
1.1	FORMULAÇÃO DO PROBLEMA	15
1.2	OBJETIVOS	17
1.2.1	Objetivo Geral	17
1.2.2	Objetivo Específico.....	17
2	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	18
2.1	Local da Pesquisa	19
2.2	Coleta de Dados	21
2.3	Organização da Pesquisa	22
3	FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	23
3.1	O CONCEITO DE DEFICIÊNCIA	23
3.1.1	Deficiência – Tipos e Origens.....	27
3.2	UM PROCESSO DE RECONHECIMENTO E INCLUSÃO	27
3.3	CONCEITO DE TRABALHO	30
3.4	A LEGISLAÇÃO PARA PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA..	32
3.4.1	A Lei das Cotas e a Transformação no Atendimento à Pessoa Portadora de Deficiência	34
3.5	MERCADO DE TRABALHO E A PESSOA PORTADORA DE DEFICIÊNCIA	37
4	ESTUDO DE CASO ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	40
4.1	Profissionais Portadores de Deficiência.....	40
4.2	Profissionais do Recursos Humanos	49
5.	CONSIDERAÇÕES FINAIS	60
	REFERÊNCIA	64
	ANEXO I	72

1. INTRODUÇÃO

A população brasileira é composta por 14,5% de pessoas com deficiência, de acordo com dados do censo de 2000 (UNESCO, 2007), que procuram, ainda, pela oportunidade para ingressar efetivamente na sociedade, o que consiste total e vasto direito de ir e vir, de possuir uma vida social ativa e de ter ingresso ao trabalho. Segundo Williams (2000) a maior lacuna entre pessoas com ou sem deficiência está o trabalho. Neri *et al.* (2003), em seu estudo baseado no Censo de 2000 do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), existem 32% de pessoas inativas sem deficiência enquanto as pessoas inativas com deficiência era 52%.

Baseado no cenário atual de índices elevados de exclusão no qual estão inseridas as pessoas com deficiência vem originando a criação de políticas públicas com o intuito de excitar sua inclusão; dentre tais políticas pode-se citar a Constituição Federal de 1988 (GIL, 2002) e, de modo mais direcionado à inclusão no mercado de trabalho, o Decreto n. 3.298/99, a chamada Lei de Cotas (SÓLERA, 2008), o mesmo estabelece a obrigatoriedade de empresas com mais de 100 colaboradores a possuírem em seu quadro de colaboradores entre 2% a 5% de pessoas com deficiência em conformidade com o porte (BRASIL, 1999).

De acordo com Ribeiro e Carneiro (2009) e Schwarz e Haber (2009), o fato de existir uma legislação que defenda a oportunidade de geração de oportunidades de emprego, não é suficiente para que a oportunidade ocorra de forma efetiva, isto porque trata-se de algo novo e desconhecido, gerando dificuldades sobre como providir e que medidas adotar para que se alcance a inclusão efetiva. Segundo Shimono (2008) associada ainda a dificuldade das empresas em entenderem o processo, está a baixa escolaridade média da população com deficiência.

Cardoso e Araújo (2006) destacam que a contratação da Pessoa Portadora de Deficiência ocorre na maioria das vezes unicamente para respeitar a Lei de Cotas, desconsiderando as categorias de deficiência, sendo na maioria das vezes selecionadas apenas profissionais com as deficiências de menor complexidade. Fica desta forma claro que a grande maioria das empresas está apenas preocupada com as questões legais não demonstrando real interesse na promoção da responsabilidade social ou incorporação de valores éticos da inclusão.

De acordo com Gil (2002) o fato é que a inclusão de Pessoas Portadoras de Deficiência (PPD's) no mercado de trabalho, engloba fatores que vão desde as

práticas de gestão das organizações, a ética e a responsabilidade social, isto porque se em um primeiro momento a questão é assistencial, analisando mais a fundo observa-se que a PPD's está associada a fatores de responsabilidade social, moral, ética e legislação das instituições seus colaboradores, concorrentes, clientes, Estado e sociedade como um todo.

Na visão de Pena (2003) é necessário observar que a pratica da inclusão dos PPD's no mercado de trabalho, vai além de uma questão de responsabilidade social, é sim uma questão ética, passando a inclusão a ser um princípio fundamental das organizações direcionada no respeito, valorização e diversidade.

Com base nestes princípios de ética, responsabilidade social, e a importância da inclusão, definiu-se como objetivo deste estudo de caso de analisar o processo de inclusão de Pessoas Portadoras de Deficiência na Cooperativa de Trabalho Médico, visando alavancar as principais dificuldades e deficiências encontradas pela Cooperativa bem como pela Pessoa Portadora de Deficiência em ser inserida no mercado de trabalho. Através do presente trabalho visa-se contribuir para que ocorra o entendimento dos motivos que dificultam a inclusão da pessoa portadora de deficiência junto ao mercado de trabalho, e com a percepção tanto da organização quanto da pessoa portadora de deficiência poder apresentar alternativas que cooperem para que a inclusão passe a ser analisada como uma alternativa benéfica para as organizações, por isso conhecendo a percepção do portador de deficiência e da organização pode-se com os pontos desfavoráveis em mãos, melhorá-los de modo a beneficiar a inclusão.

1.1 FORMULAÇÃO DO PROBLEMA

Segundo Bechtold, Weiss (2005), na antiguidade, a pessoa com deficiência estava destinada a dois caminhos, o primeiro era ser morto pelos outros, por ser visto como um estorvo para o demais e; o segundo caminho era o de ser cuidado pelas outras pessoas do grupo as quais visavam alcançar gratidão e simpatia dos deuses.

Poletti (2010) relata que o termo deficiência possuía vários significados, entre eles, a pessoa com deficiência era denominado como inútil, incapacitados, defeituosos, entre outros. Recentemente, a terminação empregada é de pessoas com deficiência.

As mudanças sociais que tem ocorrido no cenário mundial atual nas últimas décadas, têm provocado transformações em todas as áreas sejam estas sociais, culturais, religiosas, financeiras entre outras. Tal fato é perceptível com as pessoas portadoras de deficiências, isto porque a poucos anos estas estavam destinadas a viverem trancadas em suas casas ou clínicas, nos dias atuais, no entanto as mesmas fazem parte do contexto da sociedade, tornam-se mais independentes, ganham mais direitos, têm uma legislação que as ampara em todas as áreas, surgem como sujeitos de direitos, portanto, íntegros de oportunidade de emprego, de lazer, de educação, de moradia e locomoção acessível, dentre outros.

No entanto observa-se que ainda há uma grande discrepância entre pessoas com deficiência e pessoas sem deficiência, em todas as áreas, não sendo levado em consideração os diferentes níveis de habilidades, tal fato é perceptível se analisarmos os dados da pesquisa “Retratos da Deficiência no Brasil” da Fundação do Banco do Brasil e da Fundação Getúlio Vargas, a qual ressalta que:

A escolaridade média das pessoas portadoras de deficiência é de 3,95 anos de estudo, o que representa praticamente um ano inferior do que a média da população brasileira... são ainda banidos de atributos educacionais e digitais... vivem aquém da linha de miséria 29,05% das PPDs. a renda média do trabalho das pessoas com deficiência é inferior a das pessoas sem deficiência. (NERI, 2003, p. 28, 66, 67).

No que refere-se a oportunidade no mercado de trabalho direcionado às pessoas portadoras de deficiência, pode-se observar que embora exista uma

legislação que vem amparar as mesmas, ainda existem muitas desconfianças a respeito da inclusão da pessoa portadoras de deficiência no contexto da empresa, especialmente em relação à habilidade de realizar as funções relacionadas e atribuídas pelo cargo e atividades que desempenha. (RICARDO; LIMA, 2010).

De acordo com Heinski (2003) as primeiras recomendações lançadas a fim de realizar a inclusão de pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho ocorreram em 1923, quando a Organização Internacional do Trabalho (OIT), indicou que os países admitissem leis que vinculassem as entidades públicas e privadas a introduzirem em seu quadro funcional pessoas portadoras de deficiências geradas em virtude das guerras, e em 1944 a OIT, aconselhava a ampliação deste integração de um modo geral, abrangendo assim a todas as pessoas portadoras de deficiência.

De acordo com Correr (2002), embora exista um grande avanço e amparo na parte legal ligado ao processo de inclusão das pessoas portadoras de deficiência, observa-se que a forma como a pessoa portadora de deficiência, é vista pela sociedade, ainda é arcaica e fonte de muito pré-conceito.

Segundo Jupp (1999), tal visão só será modificada a partir do momento que as empresas, sociedade, poder público, reconhecerem os talentos das Pessoas Portadoras de Deficiência, fator este de extrema dificuldade para as pessoas que encontram-se dentro dos padrões de normalidade.

Na visão de Neri (2003a), ao incluir as Pessoas Portadoras de Deficiência no mercado de trabalho, a sociedade está realizando um investimento em seu futuro, isto porque tal prática coopera com a previdência, realizando assim a cidadania, amortizando a quantidade de Pessoas Portadoras de Deficiência inativas.

No entanto é fato a complexidade e dificuldade, tanto na aprovação da legislação quanto no cumprimento da mesma pelas empresas. Segundo Neri (2003b) 86% das empresas entre 100 a 200 colaboradores não proporciona vagas de emprego para Pessoas Portadoras de Deficiência, isso também ocorre para empresas de maior porte, tais dados comprovam a complexidade e dificuldades das organizações romperem com padrões.

Ribas (2003) ressalta ainda que no meio empresarial é elevada a dificuldade em desfazer com costumes, isto porque a sociedade ainda lança sobre as Pessoas Portadoras de Deficiência um olhar de incapacidade em se comparada com as pessoas “normais”.

A elaboração deste trabalho é justificada a fim de verificar a realidade de uma cooperativa de trabalho médico quanto a inclusão em seu quadro de colaboradores de Pessoas Portadoras de Deficiência, através deste visa-se apurar o processo adotado, as dificuldades e deficiências, tanto por parte da cooperativa quanto por parte do colaborador, isto porque embora seja visível o desenvolvimento da humanidade e os avanços científicos e sociais nas mais distintas áreas, ainda existe muito preconceito sobre as pessoas com deficiência (RAMALHO CRISTINA; SOUZA RESENDE, 2006).

Mediante o exposto anteriormente, o problema deste estudo será responder à questão: **“Quais as limitações e os incentivos existente no processo de inclusão de Pessoas Portadores de Deficiência na cooperativa de trabalho médico? “**

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 Objetivo Geral

O objetivo geral deste estudo:

Analisar o processo de inclusão de Pessoas Portadoras de Deficiência na Cooperativa de Trabalho Médico, visando conhecer as principais dificuldades e deficiências encontradas pela Cooperativa bem como pela Pessoa Portadora de Deficiência.

1.2.2 Objetivo Específico

- Identificar o processo de inclusão adotado pela Cooperativa de Trabalho Médico de Pessoas Portadoras de Deficiência em seu quadro de colaboradores;
- Analisar o processo de admissão da Pessoa Portadora de Deficiência, buscando apurar as distinções que pode diferenciações;
- Verificar as oportunidade de melhorias do atual sistema de contratação bem como as dificuldades em atender a legislação.

2 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS DA PESQUISA

A aplicação de um método científico em um processo de pesquisa, visa dar maior credibilidade na pesquisa, isto porque ocorre a utilização de elementos que valorizam o mesmo (ROESCHE, 1999). Visando o desenvolvimento de um trabalho científico este estudo de caso utiliza-se de uma abordagem multi método, no qual são aplicados diferentes métodos de pesquisas simultaneamente, o que gera maior riqueza a pesquisa, bem como reduzindo a ocorrência de dúvidas algo corriqueiro a pesquisas de método único.

Inicia-se esta pesquisa com a formulação do estudo e da resposta que seria buscada. Na concepção de Lakatos (1990 p.126), quando o problema é estabelecido deve-se pensar que a resposta seja suposta, plausível e transitória, ou seja, uma presunção do que será encontrado ao fim do estudo, através da verificação da veracidade das respostas alcançadas. Para a realização deste estudo faz-se uma pré-seleção de material bibliográfico relacionado, principalmente, à área de inclusão de Pessoas Portadoras de Deficiência no mercado de trabalho, visando assim definir os temas a serem abordados e discutidos.

Para Gil (1999), as pesquisas descritiva têm como principal finalidade desenvolver, esclarecer e modificar idéias, tendo sempre em vista a formulação do problema, mas para isso é preciso ter em mente a hipótese que será pesquisada. Por ser um método menos rígido, na maioria das vezes, trabalha com o estudo de casos, observando documentos e pessoas, bem como o levantamento de bibliografias.

A pesquisa de cunho descritiva é desenvolvida com o intuito de proporcionar uma visão abrangente de um fato. Sendo, no entanto, que a utilização deste método se deu para buscar uma visão mais detalhada dos procedimentos adotados na cooperativa de trabalho médico, no que refere-se a inclusão em seu quadro de colaboradores Pessoas Portadoras de Deficiência.

A princípio, realizou-se um levantamento sobre deficiência, inclusão, os programas e legislações acerca deste assunto, as dificuldades e os desafios no mercado de trabalho. Além disso, será realizada uma pesquisa junto a cooperativa

de trabalho médico e as pessoas portadoras de deficiência a fim de alavancar informações acerca do tema proposto.

O presente estudo possui um enfoque qualitativo. Severino (2004, p.145) descreve a pesquisa com enfoque qualitativo como: “qualquer pesquisa em qualquer nível, exige do pesquisador um envolvimento tal que seu objetivo de investigação passa a fazer parte de sua vida”.

Através dos métodos qualitativos não se obtêm números específicos. Por outro lado, tratam de explorar significados, processos, razões e explicações para um determinado fenômeno, através de textos ou diagramas. Sendo assim, a abordagem qualitativa permite apresentar as razões “porque” um determinado fato ocorre.

A realização deste estudo será em Pato Branco - Estado do Paraná, em uma Cooperativa de Trabalho Médico da cidade. Sendo que se definiu tal estudo, a partir da realidade atual em que as Pessoas Portadoras de Deficiência encontram ao tentarem entrar ou permanecer no mercado de trabalho bem como a dificuldade da cooperativa em realizar o preenchimento das vagas destinadas a estas conforme prescrito na legislação.

A Cooperativa utilizada no estudo de caso emprega, atualmente, as normas descritas na Lei 8213 de 24 de Julho de 1991, onde a mesma serve de apoio na decisão de abertura de vaga e contratação. Porém, o intuito deste trabalho é analisar o processo de inclusão de Pessoas Portadoras de Deficiência na Cooperativa de Trabalho Médico, visando conhecer as principais dificuldades e deficiências encontradas pela Cooperativa bem como pela Pessoa Portadora de Deficiência.

A pesquisa ocorre através de um estudo de caso, com base nos fatos reais da Cooperativa, bem como através de pesquisas bibliográficas em livros e artigos, com características descritivas realizadas através da análise, dos registros e da observação das informações coletadas para o estudo. A abordagem das informações será qualitativa, buscando a interpretação das classificações e da compreensão dos dados através de amostras.

2.1 LOCAL DA PESQUISA

A cidade de Pato Branco está localizada na região sudoeste do Paraná. Possui hoje mais de 78 mil habitantes e, conforme dados do PNUD (Programa das nações unidas para desenvolvimento), apresenta o 4º lugar no índice de desenvolvimento humano no Estado do Paraná. A cidade está próxima da divisa com Santa Catarina e cerca de 100 quilômetros da Argentina.

A empresa referenciada para o estudo desta monografia, além de atender a demanda da cidade de Pato Branco, atende toda a região do Sudoeste do Paraná e Oeste de Santa Catarina.

A população amostra do presente estudo é composta pelos colaboradores da cooperativa de saúde, sendo que ao todo a cooperativa possui hoje um quadro de 132 (cento e trinta e dois) colaboradores, a amostra, no entanto é composta por 03 (três) pessoas portadores de deficiência e outros 03 (três) colabores lotados nos recursos humanos da cooperativa.

Na figura 01, fica visível a localização da cidade de Pato Branco, na região sudoeste do Estado do Paraná.



Figura 01 – Localização Geográfica do Município de Pato Branco
Fonte: 5ª SDP – 9ª AISP – Polícia Civil

2.2 COLETA DE DADOS

O estudo realizado constitui-se das seguintes técnicas: observação, pesquisa bibliográfica, entrevista estruturada.

No que refere-se aos diferentes tipos de coleta de dados acima descritos, Doxsey & De Riz (2003, p. 36) deliberam:

Pesquisar é apreciar a realidade, é alçar informações expressivas e representativas existentes nos dados, em algumas situações tais dados podem ser observados, contados, medidos diretamente, ou seja, são informações tangíveis. Em outras situações esses dados não podem ser mensurados, ou observados diretamente. Nas ciências humanas, é necessário estimular respostas, questionar e observar para produzir os nossos dados. Desta forma os dados são analisados para que seja possível lhes conferir definição. Interpretamos e analisamos as informações coletadas para distinguir modelos de respostas, intenções e associações. É necessário, empregar ferramentas que nos admitam atingir a coleta, organização e análise dos dados. Os instrumentos são as estruturas pelas quais estabelecemos e sistematizamos a coleta de informações. Na coleta de dados é também necessário garantir a igualdade de aplicação do instrumento de unidade de análise para outra. É importante estabelecer instrumentos que coletem informações que obedeçam ao fato pesquisado, que os instrumentos sejam válidos, que produzam informações corretas e válidas para o objetivo do estudo.

A coleta de dados será através da observação e das entrevistas realizadas de forma direta pela autora junto da cooperativa e o estudo bibliográfico, através de pesquisa sobre os assuntos pertinentes a legislação, aos portadores de deficiência e a inclusão, para posteriormente a análise de pesquisa seja possível realizar uma adaptação às necessidades da cooperativa ou da pessoa portadora de deficiência.

Para analisar, compreender e explicar o conteúdo qualitativo, faz-se imprescindível exceder a tendência simples a confiar que a interpretação dos dados será apontada diretamente ao pesquisador; é preciso entrar nos significados que os atores sociais partilham na experiência de sua realidade. Dessa forma, a análise do material qualitativo, ocorrerá através da análise de conteúdo.

A análise de conteúdo é uma técnica de pesquisa e possui as características metodológicas como objetividade, sistematização e inferência. De acordo com Bardin (1979, p. 42), ela simula um conjunto de técnicas de análise das comunicações que tendem a alcançar, por procedimentos sistemáticos e objetivos

de descrição do conteúdo das mensagens, referência que consintam a indução de conhecimentos relativos às condições de produção e recepção dessas mensagens.

No campo operacional, a análise de conteúdo começa pela leitura das falas, alcançada por meio das transcrições de entrevistas, depoimentos e documentos. (MINAYO, 2007).

A análise de conteúdo, será uma análise temática, pois, a mesma é mais simples, e é considerada adequada para as investigações qualitativas. Isto porque a mesma delibera com a noção de tema, o qual está relacionada a uma afirmação o a respeito de apurado assunto; admite um feixe de relações e pode ser graficamente representada por meio de uma palavra, frase ou resumo. (MINAYO, 2007).

2.3 ORGANIZAÇÕES DA PESQUISA

A pesquisa está, ao todo, dividida em 5 capítulos.

No primeiro capítulo, realiza-se a introdução ao tema proposto, visando apresentar os motivos pelos quais levou-se o interesse pelo mesmo. Bem como, realiza-se a formulação do problema envolvendo o tema proposto e o porquê da viabilidade de realização desta pesquisa. São ainda definidos os objetivos gerais e específicos que irão nortear todo o estudo.

Em seguida, no segundo capítulo, é realizada a descrição da metodologia que irá nortear todo o trabalho.

No terceiro capítulo, realiza-se a fundamentação teórica sobre o assunto em questão. Neste capítulo serão abordados os temas de deficiência e inclusão, contratação de pessoas portadoras de deficiência, programa de inclusão, legislação, portadores em de trabalho e dificuldade na inclusão de pessoas portadoras de deficiência

O estudo de caso é descrito no quarto capítulo, no qual são apresentadas as características da instituição estudada, os procedimentos atuais que está aplica para a contratação de pessoas portadoras de deficiência e as sugestões de melhorias para o mesmo.

No quinto capítulo, realizam-se as considerações finais sobre o tema proposto, verificando se os objetivos foram efetivamente alcançados e o que se propõem a ser feito na sequência deste trabalho.

3. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

3.1 O CONCEITO DE DEFICIÊNCIA

Fonseca (2005) descreve que foram inúmeras as formas e definições apresentadas as pessoas com deficiência no decorrer dos anos, dentre elas podem ser citadas: inválidos, incapazes, excepcionais e pessoas deficientes, resultando no descrito na Constituição de 1988 e é empregado até hoje como pessoa portadora de deficiência por toda a legislação ordinária.

Sasaki (2003) e Fonseca (2005) ressaltam que atualmente é unânime que a forma mais correta em termos de inclusão e respeito aos Direitos Humanos é empregar a expressão pessoa com deficiência, isto porque a mesma descreve uma característica da pessoa, sem expô-la.

A Constituição Federal Decreto 3.298/99 art. 3º define deficiência como "toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que suscite inabilidade para a execução de atividade, conforme padrão avaliado normal para o ser humano". Incapacidade, é avaliado pelo inciso III como: Uma redução eficaz e definida da capacidade de integração social, com precisão de aparelhamentos, adequações, recursos especiais para que a pessoa portadora de deficiência possa receber ou prestar informações imprescindíveis ao seu bem estar pessoal e ao desempenho de cargo ou atividade a ser cumprida (BRASIL, 1991).

No artigo 4º da constituição detalha-se as deficiências, desta forma ficam enquadrado como pessoa portadora deficiência nas seguintes categorias:

- I - Deficiência física - modificação completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, ocasionando o comprometimento da função física, deparando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, tri paresia, hemiplegia, hemiparesia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, membros com deformidade congênita ou adquirida, menos as distorções estéticas e as que não causem problemas para a execução de funções;
- II - deficiência auditiva - perda parcial ou total das probabilidades auditivas sonoras, alterando de graus e níveis conforme descrito a seguir: a) de 25 a 40 decibéis (db) - surdez leve; b) de 41 a 55 db - surdez moderada; c) de 56 a 70 db - surdez acentuada; d) de 71 a 90 db - surdez severa; e) acima de 91 db - surdez profunda; e f) anacusia;
- III - deficiência visual - acuidade visual igual ou menor que 20/200 no melhor olho, após a melhor correção, ou campo visual inferior a 20º (tabela de Snellen), ou evento simultâneo de ambas as situações;
- IV - Deficiência mental - funcionamento intelectual expressivamente abaixo da média, com manifestação anterior aos dezoito anos e limitações atrelada

a duas ou mais áreas de capacidades adaptativas, tais como: comunicação; cuidado pessoal; habilidades sociais; utilização da comunidade; saúde e segurança; habilidades acadêmicas; lazer e trabalho;
V - Deficiência múltipla - associação de duas ou mais deficiências. (BRASIL, 1991)

Conforme dados do IBGE (2012), o Brasil possui um dos mais elevados índices de portadores de necessidades especiais, sendo um montante de 50,6 milhões ou 54,5% da população total, e este tema menor participação no mercado de trabalho.

De acordo com a Organização Internacional de Trabalho (OIT), a pessoa deficiente é todo indivíduo cujas probabilidades de conseguir e manter um emprego apropriado e de desenvolver no mesmo fiquem restringidas devido a uma deficiência de caráter físico ou mental devidamente conhecida (OIT, 2007).

Fonseca (2010), destaca que o conceito em questão observa o caráter operacional das deficiências físicas ou sensoriais, constituindo a Convenção o dever dos países signatários de se engajarem em atividades de integração e de aprovisionar em meios que possibilitem o exercício das atividades profissionais para as pessoas que deles careçam.

Pode-se conceituar deficiência, conforme o artigo 1º (BRASIL, 2007) como as pessoas que contêm dificuldade de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em influência mútua com distintos obstáculos, podem obstruir sua participação integral e real na sociedade em igualdade de condições com as outras pessoas.

Deve-se ressaltar ainda o descrito por Souza-Silva; Diegues e Carvalho (2012) que ressaltam que a pessoa com deficiência tem certa desvantagem em se comparando com às demais pessoas, especialmente associada ao preconceito e ausência de informação do seu potencial para cooperar para a sociedade.

Observando o Decreto nº 5.296 de 02 de dezembro de 2004 existem cinco grupos de deficiência são estas a deficiência física; deficiência auditiva; deficiência visual; deficiência mental e deficiência múltipla, para Maciel (2000) cada uma das deficiências provoca uma reação diferenciada por parte das pessoas conhecidas como "normais", sendo que as deficiências físicas ocasionam maior alarme por ser uma deficiência evidente, porém a deficiência mental e auditiva embora não sejam perceptíveis de imediato, provocam maior estresse quando se tem consciência dessa deficiência.

Segundo descrito pela Organização Mundial de Saúde a deficiência (OMS) pode-se classificar as limitações humanas em três classes:

- 1ª. Impedimento: alguma lesão ou irregularidade das funções ou da estrutura anatômica, fisiológica ou psicológica do corpo humano;
- 2ª. Deficiência: determinada restrição ou detrimento, resultante do empecilho, para desenvolver aptidões avaliadas naturais para o ser humano;
- 3ª. Incapacidade: uma perda individual, oriunda do impedimento ou da ausência, que restringe ou impede a execução ou desempenho de um papel social, dependendo da idade, sexo e fatores sociais e culturais. (DEFICIÊNCIA..., 2002, p. 23).

Na concepção da Política Nacional para Integração da Pessoa Portadora de deficiência (2002), entende-se por deficiência toda lesão ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que suscite inabilidade para a execução de atividades dentro do padrão avaliado normal para o ser humano.

Botini (2002), analisa a pessoa portadora de deficiência em três extensões que são elas: função e estrutura do corpo humano, atividades e participação. Neste sentido pode-se caracterizar a função do corpo como sendo as funções fisiológicas e psicológicas do corpo humano, estrutura são os órgãos, membros ou seja as partes relacionadas a anatomia, as atividades são o desempenho de uma ação ou tarefa, já as limitações de atividades é a expressão empregada para descrever os problemas que a pessoa tem para o desempenho de uma função; por fim, a participação é a trata-se do envolvimento da pessoa nas situações de vida relacionadas a saúde, função e estrutura do corpo, sendo que as restrições da participação são as dificuldades que a pessoa tem para se incluir ou se envolver em uma situação.

Com base nesta nova visão, Amiralian et al (2000), deliberam que as deficiências são avaliadas sob um novo ponto de vista, deixando de serem avaliadas como manifestações agudas como eram consideradas no modelo médico tradicional, com isso os autores criam um comparativo entre o modelo médico tradicional e a nova visão de deficiência, conforme descrito nas figuras 02 e 03.

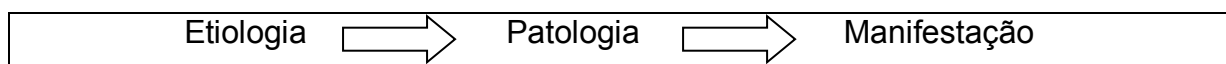


Figura 02- Deficiências Segundo Modelo Médico Tradicional
Fonte Amiralian et al (2000)

Na figura 03 apresenta-se a nova visão de deficiente.

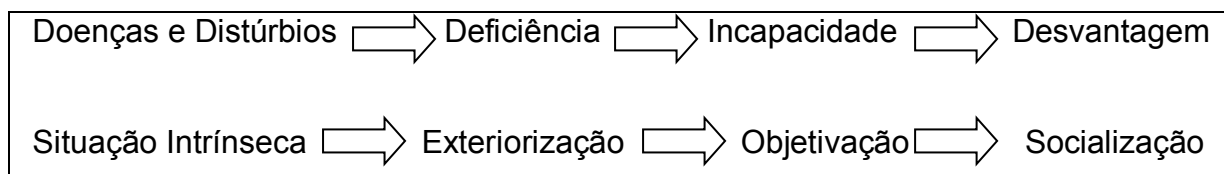


Figura 03- Deficiências Segundo Nova Ótica
Fonte Amiralian et al (2000)

Através do novo conceito de deficiência faz-se uma distinção entre os conceitos de deficiência, incapacidade e desvantagem, desta forma a pessoa pode ter uma deficiência sem necessariamente ter alguma incapacidade, assim como pode apresentar uma incapacidade e não ter nenhum tipo de desvantagem perante uma pessoa considerada “normal”, pode-se aqui citar o exemplo dos hemofílicos, os quais podem não desenvolver incapacidades, mas terão restrições em seus relacionamentos sociais.

Na tabela 01 descreve-se um modelo das diferenças dos conceitos de deficiência, incapacidade e desvantagem criado por Amiralian et al (2000).

Tabela 01 – Diferenças semânticas entre Deficiência, Incapacidade e Desvantagem

Deficiência	Incapacidade	Desvantagem
Da linguagem	De falar	Na orientação
Da audição (sensorial)	De ouvir	Na orientação
Da Visão	De ver	Na orientação
Músculo esquelética (física)	De andar (locomoção) De assegurar a subsistência no lar (posição do corpo e destreza)	Na independência física Na mobilidade
De órgãos (orgânica)	De realizar a higiene pessoal De se vestir (cuidado pessoal) De se alimentar	Nas atividades da vida diária Nas atividades da vida diária Nas atividades da vida diária
Intelectual (mental)	De aprender	Na capacidade ocupacional
Psicológica	De perceber (aptidões particulares) De memorizar De relacionar-se (comportamento) De relacionar-se (comportamento) De ter consciência	Na integração social Na integração social Na integração social Na integração social Na integração social

Fonte: Amiralian et al. (2000)

Botini (2002), ressalta que o conceito de pessoas portadoras de deficiência é muito amplo assim como seus direitos, seja a atenção em saúde, educação e inclusão, e tal assunto segundo o autor requer ainda muita atenção e aprimoramento.

3.1.1 Deficiência – Tipos e Origens

Existem inúmeras formas de classificar as deficiências, Ribas (2003), as classifica como físicas, sensoriais que são as auditivas e visuais, e mentais, segundo o autor pode-se classificar ainda as deficiências quanto a sua origem podendo ser pré-natal, pri-natal e pós-natal. O autor ressalta que as deficiências de origem pré-natal, são as relacionadas ao período de formação do feto durante a gestação, podendo ter causas congênitas relacionadas a carga genética e a hereditariedade ou por doença, transferida da mãe para o feto através de por exemplo o consumo de drogas, medicamentos impróprios ou exames de raio-x. No que refere-se as doenças de origem peri-natal tem relação com as doenças adquiridas no parto, e pós-natal, são as deficiências adquiridas em qualquer momento da vida a partir do nascimento sendo estes ocasionado por acidentes ou doenças.

Visando obter informações que ampliem e permitam desenvolver novos auxílios as pessoas portadores de deficiência, implantou-se no Censo 2000 uma visão socioeconômica na conceituação das deficiências, sendo que no processo de coleta os portadores tiveram a possibilidade de realizarem uma auto avaliação, considerando o uso de aparelhos auditivos, óculos, próteses, bengalas entre outros; com isso, tornou-se possível identificar as pessoas que embora sejam portadoras de deficiência possuem condições de corrigi-las através de aparelhos ou suporte médico, bem como também é possível verificar o universo de portadores que não tem subsídios para corrigir suas deficiências. (NERI, 2003a)

3.2 UM PROCESSO DE RECONHECIMENTO: A INCLUSÃO

De acordo com Lopes (2006, p. 22) entende-se por inclusão social as políticas sociais contemporâneas que visam, abranger os excluídos que encontram-se no limite das privações por meio de programas embasados que amparam títulos de inclusão social.

Laclau (2006) descreve a inclusão como sendo uma questão de abertura e de gestão. A abertura é percebida como suscetibilidade para aproximar e recolher as manifestações de desagrado e falta de senso social, para distinguir a desigualdade social e cultural; gestão, percebida como crença no caráter quantificável e

operacional, de tais processos e questionamentos, dirigíveis por meio de processos gerenciais e da disposição de recursos em projetos e programas de políticas públicas. Portanto na visão do autor, a inclusão social está pautada com a busca de equilíbrio social por meio da cidadania social, aonde todos os cidadãos possuem os mesmos direitos na sociedade. Sendo a preocupação da cidadania social a implementação do bem-estar das pessoas como cidadãos.

Sólera (2008) ressalta que o processo de efetivação para a inclusão da pessoa com deficiência ocorreu nos anos de 1990, tal fato era associada a concretização da Lei de Cotas em 1999.

Na visão de Pastore (2000) as estratégias que foram bem-sucedidas na inclusão das pessoas com deficiência nas organizações incluem como alicerce a extinção de técnicas discriminatórias e que instituem condições para que se veja a presença dos profissionais com deficiência com anseio e apreço, em virtude daquelas que dispõem em seu núcleo a simples procura pelo pretexto legal.

Desta forma as empresas empreendedoras e visionárias que desenvolvem práticas de responsabilidade social, percebem a diversidade como ferramenta para acrescentar valores e diferenciar seus produtos (SHIMONO, 2008, p.38).

Segundo Schwarz e Haber (2009) a inclusão de pessoas portadoras de deficiência cria para a empresa um diferencial competitivo, isto porque com a globalização é essencial saber agir diante das diferenças para se ter sucesso.

É fato ainda que a empresa inclusiva cria uma estrutura voltada aos objetivos comuns e enriquece o sentido de equipe, dando ênfase ao aspecto do coletivo. O ambiente físico apropriado torna-se insignificante às deficiências e mais aprazível a todos, criando um bom ambiente organizacional. (SMPED, 2008).

Oliveira e Reis (2004), ressaltam ainda que as empresas, ao perpetrarem a heterogeneidade, são observadas pela sociedade como éticas. Martinez e Limongi-França(2009) citam ainda pesquisa administrada na Austrália, que mostrou ser menor a taxa de absenteísmo dos funcionários com deficiência no país.

No que diz respeito aos aspectos mercadológicos, a empresa adepta a inclusão pode alcançar capital reputacional, o mesmo é possível através da imagem que o consumidor desenvolve, vendo-a como eticamente constituída – tal fato é perceptível através da pesquisa do Instituto Ethos sobre a percepção do consumidor brasileiro, a qual assinalou que 43% dos consumidores alegaram que a admissão de pessoas com deficiência está entre um dos principais fatores que os instigariam a

adquirir mais produtos de uma empresa (INSTITUTO ETHOS, 2000, *apud* GIL, 2002; SMPED, 2008).

Cabe ressaltar que na esfera da inclusão social a abordagem da solidariedade social é destaque isto porque a mesma envolve vários segmentos da sociedade, porém, todas as ações de inclusão social demandam uma gestão econômica, mais efetivamente, uma política social. (LOPES, 2006).

No que refere-se a inclusão no mercado de trabalho para a pessoa com deficiência, cabe ressaltar que esta é uma forma de assegurar a esta pessoa a possibilidade de desenvolver-se, de comunicar-se com a sociedade em que está inserido bem como com o mundo, é proporcionar oportunidade de apreciar o novo, de avaliar limites e ampliar potenciais e aptidões produtivas. (RATTNER, 2002, p.1).

A inclusão torna-se viável apenas quando, por meio da participação em atos coletivos, os excluídos tornam-se aptos de restaurar sua dignidade e impetram além de emprego e ganhos financeiros acesso à moradia, facilidades culturais e serviços sociais, como educação e saúde. (RATTNER, 2002, p. 1)

Na visão de Mantoan (2003, p. 34) é necessário a existência do direito da pessoa ser diferente quando a igualdade nos descaracteriza bem como termos o direito de ser igual quando a diferença nos desvaloriza. Segundo o autor deve-se ainda compreender que a inclusão é uma questão na qual a sociedade deve mudar e não a pessoa, sendo assim é imprescindível que a sociedade esteja disposta a discorrer e reconhecer o potencial do cidadão.

A inclusão social é a ação pela qual a sociedade se adequa para conseguir incluir, em seus princípios sociais gerais, pessoas com necessidades especiais e, concomitantemente, estas se organizam para adquirir seus lugares na sociedade. Compete, deste modo, às empresas extinguir todos os obstáculos físicos, programáticos e atitudinais para que as pessoas com necessidades especiais consigam ter ingresso ao mundo do trabalho e assim desenvolver-se pessoal, social, educacional e profissionalmente. (SASSAKI, 2003, p. 41)

O cenário econômico e social atual está atrelado a elevados índices de desemprego, desvalorização salarial, extinção de benefícios, ambientes de trabalhos inadequados com altos índices de estresse, grande exigência de especialização e preparo para um mercado de trabalho que não cria condições de crescimento profissional. Neste cenário caótico, encontram-se ainda a pessoa com deficiência,

assinalada pelo preconceito, sendo necessário a existência de leis que assegurem o seu direito de buscar o seu sustento e sua independência perante a família e à sociedade. Dentre as leis mais importantes está a Lei nº8213/1991, que torna obrigatória a contratação de pessoas com deficiência a partir de um número específico de funcionários na empresa. Além disso, torna também obrigatória a reserva de vagas para pessoas com deficiência em concursos. (ALMEIDA E SANTOS, 2008).

De acordo com Bechtold e Weiss (2005) é fundamental levar em conta que através da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho a sociedade deve tomar consciência de que têm cidadãos com determinado tipo de deficiência e que procuram recursos que atendam às suas necessidades, desta forma é indispensável que empresas públicas e privadas possibilitem espaços e oportunidades para que as pessoas com deficiência entrem na empresa e mostrem o seu potencial.

3.3 CONCEITO DE TRABALHO

Toda a atividade humana que provoca a transformação da natureza em algo útil ou em produto, pode ser considerado um trabalho, sendo que o mesmo tem a finalidade de prover às necessidades, subsistência humana.

Tonet; Lessa (2012, p.10), ressaltam que o trabalho de coleta, no período primitivo, constitui o modo de produção primitivo, o trabalho escravo instituiu o escravismo; o trabalho do servo formou o modo de produção feudal e o trabalho proletário é responsável pelo modo de produção capitalista. Segundo os autores, a Revolução Neolítica foi um marco na história humana, isto porque neste momento o homem passou a utilizar-se da natureza para produzir além do que lhes era necessário ao consumo, surgindo neste momento o trabalho excedente (TONET; LESSA, 2012, p.13).

Lukács (1979, p. 16) ressalta que o trabalho é a categoria central na constituição da sociabilidade humana, entende como trabalho a habilidade de modificar a natureza em algo necessário para a vida e reprodução humana, sendo o trabalho uma necessidade eterna, consequência da permuta entre o homem e a natureza.

De acordo com Antunes (2006, p. 123), por meio da produção capitalista passa a existir a exploração da força de trabalho, sendo vista como uma mercadoria. Por sua vez com a industrialização, o capitalismo se materializa bem como o trabalho assalariado, a produção de bens e serviços estão integrados a exploração da força de trabalho e alienação, visando com isso o lucro.

Antunes (2006, p. 215) ressalta ainda que o trabalho é de extrema importância para o ser social, colaborando para a humanização do indivíduo, sendo ele o responsável pela realização do ser social, condição para sua subsistência; é sendo o motor determinante na ação de humanização do homem. Deste modo, percebemos que o trabalho é fundamental ao ser social, sem o seu trabalho o homem deixa de ter um identificador social, que intervém no campo psicossocial do mesmo.

Iamamoto (2006, p. 117 – 118) descreve que com a reestruturação produtiva e a mundialização do capital, surge a crise de 1970, também denominada de crise do petróleo, a qual perdurou pelos anos 80 e 90, sendo que a transição do taylorismo para o toyotismo apresenta um novo conceito de trabalho tornando o mercado mais competitivo e exigente, passando a ser valorizado o trabalho diferenciado ou seja a pessoa com conhecimento específico e manuseio de máquinas tinha mais chances de adentrar no mercado de trabalho.

Ocorre a modificação da estrutura da sociedade através dos avanços científicos e tecnológicos, o que acarreta na permuta do trabalho vivo pelo trabalho mecânico de máquinas e robôs, tal fato acaba por colaborar com o desemprego, subemprego, trabalho informal, terceirizado, temporário, etc., porém é fato que independente da existência da crise no mundo do trabalho, a capital necessita da força humana para existir. (ANTUNES, 2006, p. 177).

Deve-se deixar claro que: desregulamentação, flexibilização, terceirização, assim como toda a padronização, que se encontra pelo “universo empresarial”, são demonstrações de uma lógica, onde o capital auxilia a força humana de trabalho só descreve como parcela indispensável, para a reprodução desse mesmo capital. Isso porque o capital é incapaz de obter sua auto valorização sem o uso do trabalho humano. Pode suavizar o trabalho humano, mas não extingui-lo. (ANTUNES 2006, p. 177)

Pinho, Nascimento (2000) descrevem que na visão de Marx e Engels, o trabalho é algo que dá valor aos bens, sendo que na sociedade capitalista o trabalho

tem sido valorizado através do reconhecimento de três espécies de trabalhadores: os braçais, os intelectuais e os trabalhadores de capitais sendo o trabalho visto como algo de valor.

De um modo geral Furquim (2001) descreve o trabalho como todo esforço físico ou intelectual com o desígnio de desempenhar alguma atividade, gerando assim a produção de bens e serviços em detrimento de outrem, mediante a pagamento.

3.4 A LEGISLAÇÃO PARA PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIENCIA NO BRASIL

Segundo o Ministério do Trabalho e Emprego do Brasil (2007), as pessoas com deficiências têm seus direitos garantidos pela Constituição Federal de 1988 e leis complementares Lei. 7.853/89e normas internacionais segundo a Convenção 159-83 OIT e a Convenção Interamericana Para Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra Pessoas Portadores da Deficiência.

No que diz respeito aos direitos a inclusão no mercado de trabalho, os mesmos são assegurados as pessoas portadoras de deficiência através da convenção 159- Organização Internacional do Trabalho (OIT) desempenhada na 69ª Conferência em Genebra no dia 1º de junho de 1983. Através desta convenção definiu-se que todos os países membros precisariam atender a finalidade da reabilitação profissional e consentir que a pessoa deficiente consiga e cultive um emprego e desenvolva e se promova, para que tenha a inclusão ou a reintegração dessa pessoa na sociedade.

De acordo com a Convenção 159 da OIT de 1983, sancionada através do Decreto nº 129, de 18 de maio de 1991 (Ministério do Trabalho e Emprego-Brasil, 2007), às pessoas portadoras de deficiência possuem os mesmos direitos humanos e liberdades fundamentais que outras pessoas estando assegurado o direito de não serem discriminadas devido a sua deficiência, provêm da dignidade e da igualdade que são essenciais a todo ser humano (Ministério do Trabalho e Emprego-Brasil, 2007).

A Lei. Nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, delibera o apoio da Pessoa com Deficiência e a relação social, tendo através desta assegurado os mesmos direitos constitucionais de igualdade da pessoa humana. (Ministério do Trabalho e Emprego-

Brasil, 2007). Embora a legislação vigente vise melhorar e assegurar os direitos das pessoas portadoras de deficiência, ainda são inúmeros os desafios da inclusão destas no mercado de trabalho tal fato está relacionado principalmente aos vários tipos de deficiência, com isso as Leis de Cotas e de Acessibilidade são essenciais na inclusão no mercado de trabalho.

A Constituição Federal de 1988, em seu Artigo 5º, traz a equidade entre todos cidadãos brasileiros.

Art. 5º - Todos são iguais diante a Lei, sem distinção de nenhuma natureza assegurando-se aos brasileiros e aos estrangeiros habitantes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à equidade, à segurança e à conveniência (...)

Gil (2002) ressalta que embora a Lei assegure ao indivíduo com deficiência, à qualidade de vida, e direitos iguais, existe a desigualdade; a qual é oriunda da limitação própria da deficiência, atrelada ao preconceito, o qual provoca a exclusão social, este fato acaba por gerar a necessidade das cotas ou de outros impulsos que propendam a inclusão no mercado de trabalho.

Intermediando o ingresso das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho, por ser incomum de parar quadros habilitados, diferentes organizações privadas e sem fins lucrativos têm operado na ação de recrutamento e seleção e, às vezes, até mesmo no treinamento das pessoas com deficiência e na inserção desses funcionários por outros também com deficiência (GIL, 2002; TEODÓSIO et al., 2004; SHIMONO, 2008)

Shimono (2008) enfatiza ainda que as pessoas com deficiência apresentam a necessidade de treinamento ao serem inseridas no mercado de trabalho, isto porque os mesmos não possuem conhecimento profissional, sendo assim necessário que o empregador dispense uma atenção especial a este novo colaborador. Porém observa-se que embora a Lei. 8.213/91, que intervêm para que as empresas a contratarem profissionais com deficiência, não assegura às essas pessoas oportunidades de formação profissional suficiente, sendo assim notória a falta de políticas públicas de qualidade relacionadas a esta questão.

Manzini e Tanaka (2005), descrevem que o Instituto Brasileiro dos Direitos da Pessoa Com Deficiência (IBDD), busca interferir neste caso, proporcionando cursos que propendem a capacitação técnica, ética e atitudinal da pessoa com deficiência, buscando assim contribuir para a inclusão destas no mercado de trabalho.

Entretanto, mesmo com os direitos descritos em lei, percebe-se que as chances de ingresso ao mercado de trabalho para esse grupo de pessoas têm ocorrido de forma bastante branda. A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho é incentivada, muitas vezes, por conta da fiscalização rígida desempenhada pelo Ministério Público do Trabalho (MPT), mediante penalidades às empresas que não exercem as leis (MANZINI; TANAKA, 2005)

O fato é que existe dificuldade das empresas em realizarem a contratação de pessoas com deficiência, e a mesma tem relação a vários fatores tais como preconceito, desconhecimento sobre os assuntos relacionados a deficiência, dificuldade de adaptação da empresa para com a realidade, sendo necessário que as empresas vejam na pessoa portadora de deficiência um profissional passível de progresso. (GIL, 2002).

3.4.1 A Lei das Cotas e a Transformação no Atendimento à Pessoa Portadora de Deficiência.

Após a segunda Guerra Mundial, observou-se a necessidade da criação de leis que viessem assegurar as necessidades da maioria, porém respeitando os direitos da minoria, suas necessidades e peculiaridades, com isso instituiu-se a Constituição Federal de 1988 visando o avanço, sendo referência de proteção, por parte do Estado. Segundo descrito ainda por Sposati (2004, p. 78):

A seguridade social é um instrumento orientado pela ordem social para o cumprimento do bem-estar e da justiça sociais, o mesmo é assegurado juridicamente pelo artigo 194, da Constituição Federal: envolve um conjugado interligado de ações de empreendimento dos poderes públicos e da sociedade, designadas a garantir os direitos relativos a saúde, previdência e assistência social.

Segundo a autora a Constituição Federal, representa um período de transição voltada para quem dela precisar, a qual contribui para o avanço na atenção despedido ao indivíduo, sobretudo à pessoa com deficiência, que deixa de ser parte e se transforma em sujeito de direito.

No que refere-se à pessoa com deficiência, através da criação da Lei de Cotas, pretende-se ultrapassar o assistencialismo excludente para realizar a inclusão eficaz (BRASIL, 2007).

Na visão de Pastore (2000), o sistema de cota-contribuição parte do pressuposto de que a sociedade e as empresas, sendo parte integrante da sociedade, apresentam responsabilidade de instituir condições adequadas para os cidadãos que, por agentes congênitos, doença ou acidente, tem restrições para estabelecer suas vidas com apoio no trabalho. Porém, quando isso é total ou parcialmente impossível, cabem as empresas arrecadar devida importância para uma instituição específica, como ressarcimento à parcela da cota legal. Deve-se ressaltar que o subsídio é realizado como última opção, sendo a preferência incluir às pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Segundo descrito na Lei nº 8.213/1991 a Lei de Cotas visa assegurar o acesso ao trabalho para as pessoas com deficiência, tal direito está prevista tanto na Legislação Internacional, como na brasileira. Embora a cota para vagas de emprego para pessoas com deficiência tenha sido instituída em 1991, a mesma passou a ser efetivamente realizada a partir de 1999, quando da publicação do decreto nº 3.298. De acordo com a legislação as empresas com mais de cem colaboradores devem contratar pessoas com deficiência, seguindo a regra de para empresas com 100 a 200 colaboradores deve conter em seu quadro 2% de pessoas com deficiência, empresas com 201 a 500 colaboradores devem contar com 3% de pessoas com deficiência, de 501 a 1000 colaboradores devem ter 4% de pessoas com deficiência e empresas com mais de 1000 colaboradores deve ter 5% do seu quadro composto por pessoas com deficiência. (ROZICKI, 2013).

Ainda conforme descrito na Lei nº 8.213/1991, a pessoa com deficiência hábil a concorrer as cotas são:

Aquela que finalizou curso de educação profissional de nível básico, técnico ou tecnológico, ou curso superior, com certificação ou diplomação emitida por instituição pública ou privada, legitimamente habilitada pelo Ministério da Educação ou órgão análogo, ou aquela com certificado de conclusão de técnico de habilitação ou reabilitação profissional provisionado pelo INSS. Avalia-se, também, pessoa portadora de deficiência credenciada àquela que, não tendo se submetido a processo de habilitação ou reabilitação, seja habilitada para o cumprimento da função (art. 36, §§ 2º e 3º, do Decreto nº 3.298/99)

De acordo com o Decreto nº 3.298/99 art. 31, compreende-se por reabilitada, à pessoa que transpôs por ação orientada a permitir que contraia a partir da identificação de seus potenciais laborais, o nível satisfatório de desenvolvimento profissional para reingresso no mercado de trabalho e conhecimento na vida

comunitária. Através da reabilitação o indivíduo é considerado apto para realizar suas funções ou outras distintas das que praticava desde que estas sejam compatibilizadas com a sua restrição.

Para a integração da cota cabe ao empregado atestar através de laudo médico, o qual pode ser dado por médico do trabalho da empresa ou outro médico. É necessário que o laudo especifique o tipo de deficiência e tenha a autorização expressa do empregado para uso do mesmo pela empresa, tornando pública a sua condição; legalizado de Reabilitação Profissional dado pelo INSS. (Decreto nº 3.298/99, arts. 3º e 4º, com alterações pelo art. 70 do decreto nº 5.296/04)

A Lei das Cotas é vislumbrada como um grande avanço na legislação brasileira, de acordo com o descrito no Estatuto da Pessoa com Deficiência, a ação de habilitação e de reabilitação é um direito da pessoa com deficiência, o qual visa desenvolver suas potencialidades, aptidão, capacidades habilidades físicas, cognitivas, sensoriais, psicossociais, atitudinais, profissionais e artísticas que cooperem para adquirir autonomia bem como conquistem a participação social em equidade de condições e oportunidades com as demais pessoas.

De acordo com o descrito no Art. 16, da Lei 13.146, de 06 de julho de 2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência) os programas e serviços de habilitação e de reabilitação para a pessoa com deficiência, são assegurados:

- I - Coordenação, serviços, processos, técnicas e recursos para acatar às peculiaridades de cada pessoa com deficiência;
- II - Acessibilidade em todos os espaços e profissões;
- III - Tecnologia assistiva, tecnologia de reabilitação, materiais e equipamentos apropriados e ajuda técnica profissional, conforme as particularidades de cada pessoa com deficiência;
- IV –Habilitação contínua de todos os profissionais que compartilhem dos programas e serviços.

Conforme definido na Lei 13.146 de 06 de julho de 2015, art. 34, a pessoa com deficiência tem direito ao trabalho estando ele livre a escolher e aceitar o mesmo, devendo o mesmo ser em ambiente acessível e inclusivo, encontrando-se em igualdade de oportunidades de crescimento e conhecimento com as demais pessoas.

§ 1º As pessoas jurídicas de direito público, privado ou de qualquer natureza são obrigadas a garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos.

§ 2º A pessoa com deficiência tem direito, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, a condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo igual remuneração por trabalho de igual valor.

§ 3º É vedada restrição ao trabalho da pessoa com deficiência e qualquer discriminação em razão de sua condição, inclusive nas etapas de recrutamento, seleção, contratação, admissão, exames admissional e periódico, permanência no emprego, ascensão profissional e reabilitação profissional, bem como exigência de aptidão plena.

§ 4º A pessoa com deficiência tem direito à participação e ao acesso a cursos, treinamentos, educação continuada, planos de carreira, promoções, bonificações e incentivos profissionais oferecidos pelo empregador, em igualdade de oportunidades com os demais empregados.

§ 5º É garantida aos trabalhadores com deficiência acessibilidade em cursos de formação e de capacitação.

Art. 35. É finalidade primordial das políticas públicas de trabalho e emprego promover e garantir condições de acesso e de permanência da pessoa com deficiência no campo de trabalho.

De acordo com Silva (2015, p.21), as leis surgiram para gerar a segurança de direitos das pessoas com deficiência, como seres de direitos afiançados pela a constituição federal de 1988, não possuindo qualquer tipo de prejuízo, discernimento, de exclusão das pessoas com deficiência na sociedade, essa forma de punição administrativa às empresas por parte do Ministério do Trabalho e Emprego é o meio encontrado para assegurar as pessoas com deficiência ao seu direito de estar empregado, de estar trabalhando para aprovisionar o seu sustento.

3.5 MERCADO DE TRABALHO E A PESSOA PORTADORA DE DEFICIÊNCIA

De acordo com dados publicados pelo Instituto Ethos (2012), observa-se que o número de deficientes no mercado de trabalho vem crescendo significativamente, no entanto não é possível estimar se está crescente será contínua ou se tais números estão apenas associados a necessidade do cumprimento da legislação, ou se a população marcha para uma sociedade mais inclusiva.

A OMS (Organização Mundial de Saúde) estima que no mundo exista 610 milhões de portadores de deficiências, sendo que cerca de 80 % dos deficientes residem em países em desenvolvimento, sendo que os portadores que vivem nos países subdesenvolvidos encontram maior resistência para adentrarem no mercado de trabalho (INSTITUTO ETHOS, 2012).

Amaral (2004), destaca que a deficiência ainda é algo que gera estranheza para a grande maioria, o que acaba por gerar muitas vezes desconforto e insegurança.

Entende-se que o trabalho é atividade essencial para o homem, fazendo surgir dentro deste a humanidade que existe dentro dele, sendo através do trabalho definida a condição humana, bem como sua posição social seja na relação de produção, nas relações sociais e na sociedade em geral. A exclusão das pessoas com deficiência, deve ter seu processo eliminado já no sistema de educação do país, devendo ser criadas estruturas que incluam o portador de necessidade especial, dando assim a este subsídio para um processo gradual de inclusão, o qual irá atingir o mercado de trabalho e a sociedade como um todo. (TOMAZINI, 2006).

Vivarta (2013), descreve que não existe uma avaliação que descreva os potenciais da pessoa deficiente, sua capacitação para a efetivação de uma tarefa ou desempenho de uma função ou emprego, não existe uma especificação de postos de trabalho, sendo que o que ocorre na realidade é a preparação por parte das instituições para a inclusão dos portadores de deficiência no mercado de trabalho. Sendo que as instituições preparam barreiras tais como recessão econômica, a falta de conhecimento dos empresários em relação ao potencial de trabalho da pessoa portadora de deficiência, as perspectivas da família; no entanto a maior barreira está no temor de expor à sociedade o seu produto social.

Tomazini (2006) descreve que a pessoa com deficiência não recebe uma preparação condizente para a inclusão no mercado de trabalho, sendo que muitas vezes o mesmo fica restrito ao ambiente escolar, e ao ser incluído em um trabalho acaba por receber treinamentos fora da realidade, sendo os mesmos destinados a atividades repetitivas e monótonas, não acopladas ao contexto real do mundo do trabalho, e ficando assim estagnado, não demonstrando seu real potencial.

É notório o momento de transição que tem ocorrido no mercado de trabalho num contexto geral, sendo que existe grande dificuldade em contratar uma mão de obra qualificada, em se tratando da contratação de portador de deficiência, estas dificuldades são ampliadas, isto porque além de encontrar um profissional com qualificação, existe a necessidade da empresa em aprender a contratar, treinar, se estruturar fisicamente, e até mesmo preparar seus colaboradores para a inclusão de uma pessoa com necessidade especial dentro de seu quadro funcional. (ROZICKI, 2013).

A Secretaria de Comunicação Social (2010) ressalta que a diversidade no mercado de trabalho tem apresentado diversos benefícios para as organizações, isto porque pessoas com diferentes perfis, oferecem diversas visões e soluções para um

mesmo problema, o que produz uma visão mais holística e gera a criatividade e a inovação, enriquecendo a todos os indivíduos, por esta razão a promoção da diversidade torna-se uma estratégia para expandir a sua visão global e agregada da sociedade em que desenvolvem suas atividades.

Um dos fatores que merece destaque ao se tratar do portador de deficiência é que o mesmo é tão ou mais produtivo que qualquer outra pessoa, sendo que existem inúmeros exemplos de deficientes que se destacam quando alocados em funções condizentes, pode-se exemplificar ao citar os deficientes auditivos e visuais, os quais habitualmente possuem um nível de concentração superior ao de pessoas com essas funções sensoriais normais. (COSTA, 2014).

Segundo Costa (2014) um dos principais motivos alegados pelas organizações para a não contratação da pessoa com deficiência é a falta de qualificação profissional, tal fato cria a necessidade de serem desenvolvidas nova tecnologia exclusiva para a gestão dos currículos destes profissionais. Sendo que algumas práticas já vêm sendo empregadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego tais como cursos oferecidos pelo Plano Nacional de Qualificação (PNQ), que priorizam às pessoas com deficiência, podendo participar dos cursos as pessoas que estão ou não no mercado de trabalho, fazem parte destes cursos os da área de administração, telemarketing, braile, artes, informática, entre outros.

São muitos os fatores que levam a dificuldade de inclusão da pessoa portadora de deficiência seja no mercado de trabalho, bem como em outras áreas, porém deve-se ressaltar que é necessário combater a ignorância e o medo, para assim dar oportunidade a toda a sociedade ao desenvolvimento e crescimento. (TOMAZINI, 2006).

4. ESTUDO DE CASO ANALISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Apresentam-se a seguir os resultados atingidos a partir dos dados coletados por meio das entrevistas com perguntas fechadas e abertas, aplicado junto à amostra, envolvendo a Cooperativa de Saúde que contrata pessoas portadoras de deficiência e aos profissionais com deficiência física.

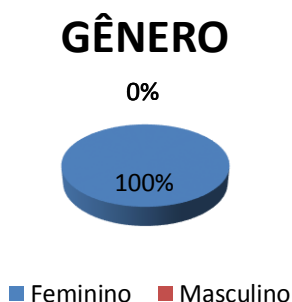
Foram aplicados seis (06) questionários destes três (03) para profissionais da área de recursos humanos da cooperativa e três (03) pessoas portadoras de deficiência física, número este de profissionais exigido pela legislação para compor o quadro de colaboradores.

Para um melhor entendimento da pesquisa, os resultados da pesquisa serão apresentados em dois momentos, inicialmente apresenta-se a pesquisa realizada com as pessoas portadoras de deficiência, como o perfil, as atividades desenvolvidas e os obstáculos enfrentados, em seguida, serão apresentados os resultados obtidos junto aos profissionais de recursos humanos, e suas percepções mediante ao assunto de inclusão. Por fim, será feita uma análise geral, apresentando o enfoque fundamental do estudo, buscando assim responder aos objetivos propostos pelo estudo em questão.

4.1 PROFISSIONAIS COM DEFICIÊNCIA FÍSICA

A primeira etapa visa identificar o perfil dos profissionais com deficiência física. Observou-se, conforme Gráfico 1, que dos 03 profissionais respondentes, 03 (100%) são do sexo feminino.

Gráfico 1 - Gênero dos profissionais com deficiência física.



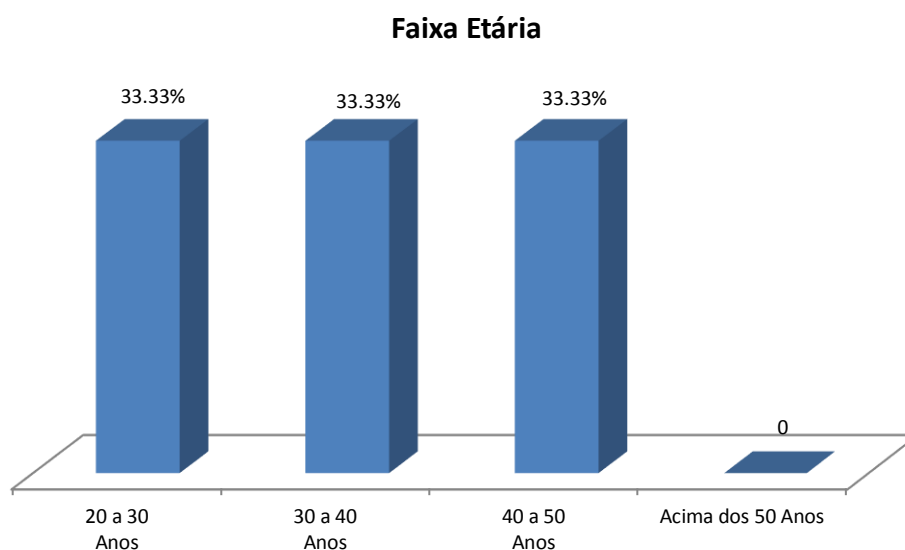
Fonte: Dados obtidos pela pesquisa (2018).

De acordo com Bruschini (2007) não é nova a desigualdade nas condições sociais no que refere-se ao gênero, embora que as mulheres apresentem maior nível de escolaridade que beneficiam o ingresso no mercado de trabalho, ainda existem fatores que demonstram o regresso e atrasos, dentre estes estão os salários mais baixos, falta da conquista de cargos conceituado e atividades sem formalidades.

O que chama a atenção nesta pesquisa é que embora tenha-se conhecimento das desvantagens construída pela sociedade em relação ao gênero, as mulheres representam na cooperativa unanimidade nas vagas direcionadas a portadores de deficiência, isto ocorre, pois, a maioria dos currículos que chegam ao departamento de recursos humanos é do sexo feminino.

No gráfico 02 descreve-se a faixa etária dos portadores respondentes do questionário.

Gráfico 2 – Faixa Etária dos profissionais com deficiência física.



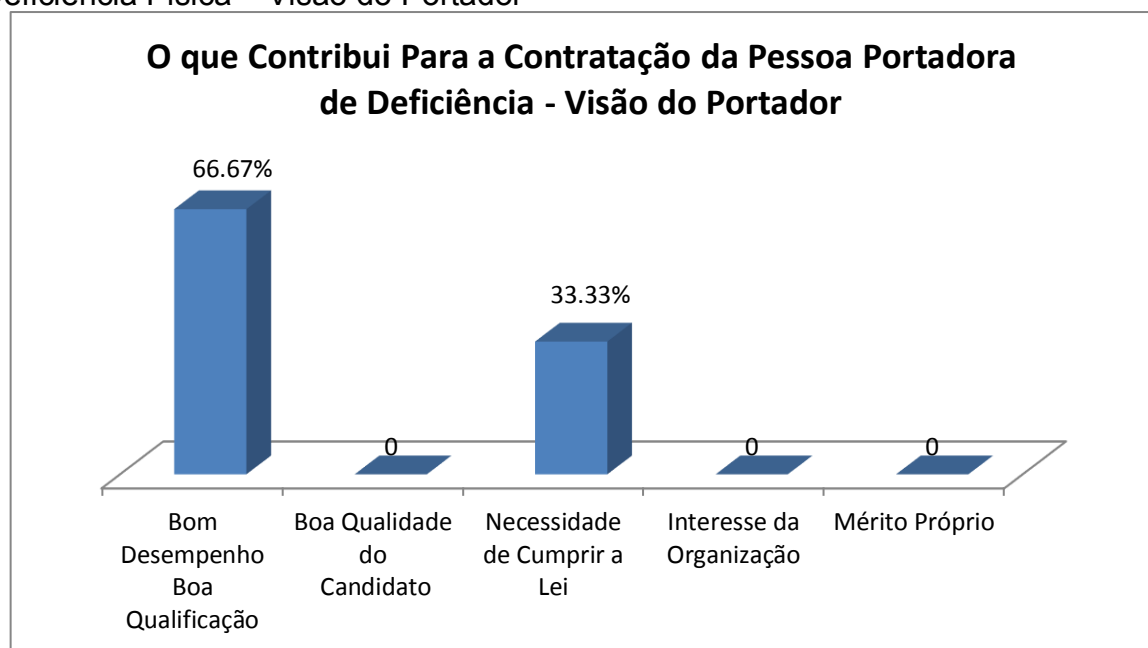
Fonte: Dados obtidos pela pesquisa (2018).

O gráfico 2 demonstra que 33,33% das mulheres estão na faixa etária entre 20 a 30 anos, segundo respostas da pesquisa, são mulheres que estão iniciando sua vida profissional, outros 33,33% tem a idade entre 30 e 40 anos, com esta faixa etária a maioria dos profissionais já possuem alguma experiência profissional o que pode contribuir para o processo de contratação, já tendo nível superior concluído e muitas já possuem até mesmo algum tipo de especialização. Outros 33,33% do

grupo respondente estão na faixa etária de 40 a 50 anos, nesta faixa etária além da dificuldade em relação a necessidade especial, a pessoa portadora de deficiência conta ainda com o pré-conceito que muitas empresas criam com relação a idade, porém em contrapartida esta profissional, apresenta maior experiência profissional.

No Gráfico 03 relata-se o que na visão da pessoa portadora de deficiência, facilitou ou contribuiu para a sua contratação.

Gráfico 3 – O que Facilitou ou Contribuiu Para a Contratação dos Profissionais com Deficiência Física – Visão do Portador



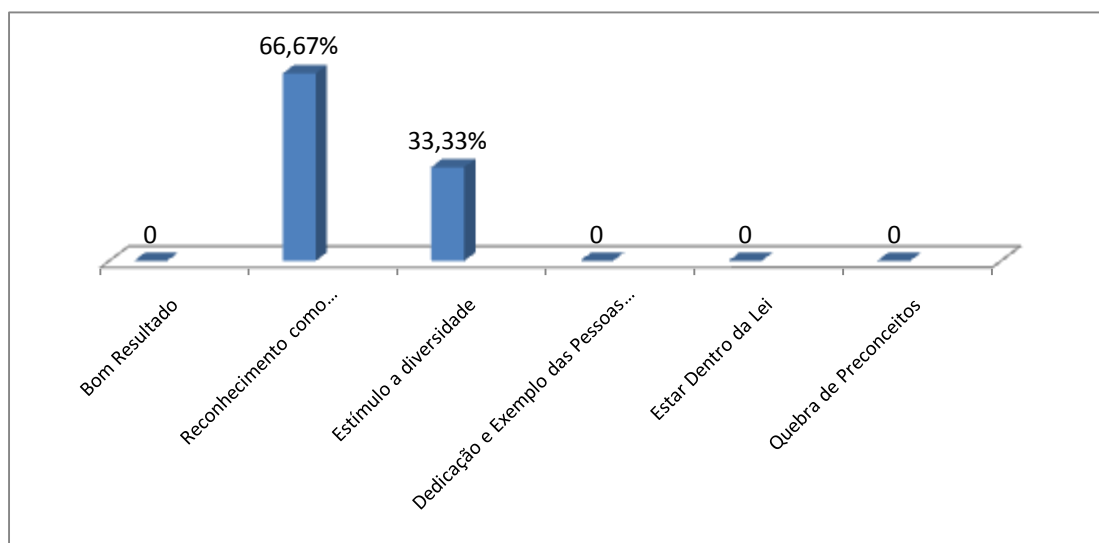
Fonte: Dados obtidos pela pesquisa (2018).

Observa-se que na visão do portador de deficiência, o principal motivo que contribui para a contratação desta é o seu bom desempenho e boa qualificação, segundo Vivarta (2003), não existe uma avaliação sistematizada para definir as capacidades da pessoa deficiente seja para a realização de uma tarefa ou atuação de uma função ou emprego, não existe definição de postos de trabalho bem como não existe procura para colocação no universo de trabalho concorrente, sendo que as instituições que preparam o portador de deficiência têm a recessão econômica como principal barreira para a colocação no mercado de trabalho, bem como a falta de conhecimento dos empresários quanto ao potencial de trabalho da pessoa portadora de deficiência.

Um dos entrevistados ressalta que na sua concepção o que facilitou a contratação está relacionado a necessidade da cooperativa no cumprimento da legislação. Este fato é muito interessante isto porque existem muitas instituições que realmente realizam a contratação de portadores unicamente para o cumprimento de exigências legais. Poletti (2010), destaca que a Lei de Cotas, não foi ainda eficiente para solucionar todos os problemas associados à inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, porém proporcionou um aumento na abertura de oportunidades de trabalho, mesmo que em algumas situações elas não se concretizem. Desta forma a obrigatoriedade de cotas de vagas designadas à pessoa com deficiência que a lei presume para as empresas tem contribuído para que as mesmas apresentem responsabilidade na solução de um problema antes ignorado, que é a inclusão, socialização, e criação de oportunidade de renda para o portador de necessidades especiais

O Gráfico 4 destaca os retornos proporcionados pela contratação da pessoa portadora de deficiência.

Gráfico 4 – Quais os Retornos Proporcionados pela Contratação da Pessoa Portadora de Deficiência – Visão do Portador



Fonte: Dados obtidos pela pesquisa (2018).

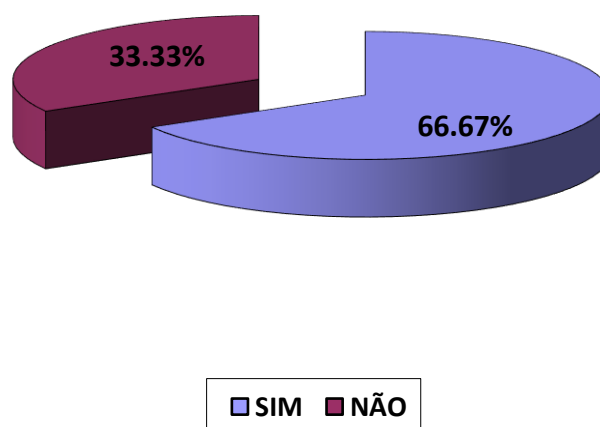
Observa-se que 66,67% dos entrevistados com deficiência associam que o retorno gerado pela contratação da pessoa portadora de deficiência tem relação com o reconhecimento como socialmente responsável, enquanto 33,33% ressaltam que o retorno está ligado ao estímulo da diversidade.

Oliveira e Reis (2004), ressaltam que as empresas, ao exercerem a diversidade, são observadas como éticas perante a sociedade.

Segundo ainda pesquisa desenvolvida pelo Instituto Ethos (2000) e Gil (2002), a empresa ao realizar a contratação de portadores de deficiência adquire capital reputacional, isto porque cria junto ao consumidor uma imagem como eticamente constituída, a pesquisa apontou que 43% dos consumidores asseguraram que a contratação de pessoas com deficiência é o principal fator que os instigariam a comprar mais produtos de uma empresa; seja por provocar uma mudança de modelo mental, em que a identificação de novas oportunidades de negócio. Gil (2002) descreve este como um ciclo correto da inclusão da pessoa com deficiência.

No Gráfico 5 busca-se descobrir se o portador de deficiência tem conhecimento sobre a lei de cotas.

Gráfico 5 – Conhecimento das Lei das Cotas para Pessoas Portadoras de Deficiência



Fonte: Dados obtidos pela pesquisa (2018).

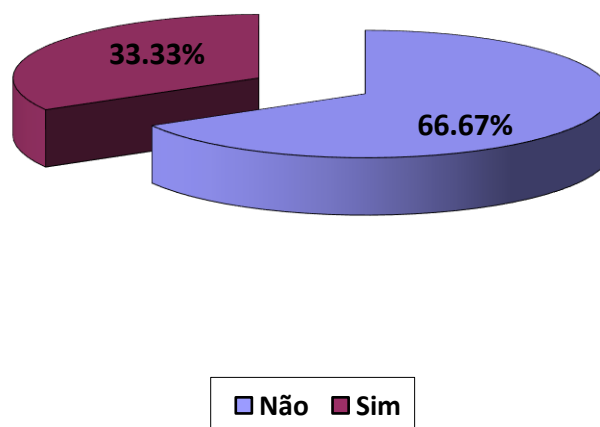
Fica visível que embora a legislação exista, e que a maioria dos portadores de deficiência pertencentes a cooperativa tenham conhecimento da mesma (66,67%), ainda existe um índice de portadores (33,33%) que à desconhecem. O fato é que nos anos de 1990, tal como Sólera (2008) ampara, deu-se no início para a inclusão da pessoa com deficiência, e tal processo têm associação direta ao cumprimento da Lei de Cotas de 1999, e que faz-se necessário uma maior divulgação, análise e

melhorias nesta legislação. É ainda fundamental que os portadores de deficiência saiam do patamar de vítimas da sociedade, e tornem-se autores de suas histórias, conhecendo seus amparos legais e contribuindo tanto para as empresas a que pertencem quanto com a propagação destes junto da sociedade.

Existem autores como Pastore (2000) que acredita que as estratégias que renderam melhores resultados na inclusão das pessoas com deficiência nas organizações estão baseadas na inibição de práticas discriminatórias visualizando a presença do profissional portador de deficiência algo desejado e apreciado, e não simplesmente a busca do cumprimento da legislação.

No Gráfico 6 busca-se observar o sentimento dos entrevistados portadores de deficiência quanto a existência de distinção dos colegas quanto ao portador de deficiência.

Gráfico 6 – A Empresas ou Colegas Tratam a Pessoa Portadora de Deficiência com Distinção



Fonte: Dados obtidos pela pesquisa (2018).

Destaca-se aqui o fato de que mesmo ocorrendo a inclusão por parte da cooperativa existe ainda um índice de 33,33% dos portadores de deficiência que sentem-se diferenciados pelos colegas ou pela própria organização. Segundo Bechtold e Weiss (2005) a conscientização da sociedade é algo fundamental para se ponderar sobre a admissão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho isto porque deve-se desenvolver em todos a consciência da experiência de cidadãos com algum tipo de deficiência que lutam por solução que consintam as suas

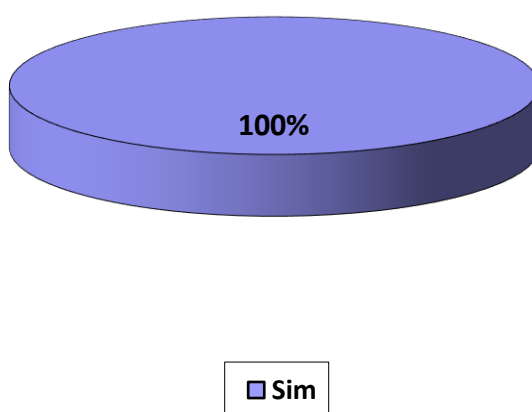
necessidades. Sendo assim é necessário que para a efetividade da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho as empresas sejam esta pública ou privadas ajustem espaços e oportunidades tanto para o ingresso como para a manutenção destas no mercado de trabalho, para que assim as mesmas possam mostrar seu potencial podendo até mesmo, ser um funcionário respeitável para o quadro da empresa.

Pastore (2001) ressalta ainda que as pessoas procuram não ter contato social bem como relacionamento com profissionais deficientes, por ausência de conhecimento, preconceito, negligência, credence ou até mesmo por receio.

Mantoan (2003, p. 34) ressalta que é preciso que apresentemos o direito de sermos dessemelhantes quando a igualdade nos descaracteriza e o direito de sermos semelhantes quando a diferença nos minimiza

No gráfico 7 demonstra-se na avaliação dos portadores de deficiência se a empresa está preparada para inclusão de pessoa portadora de deficiência, seja na estrutura física, equipamentos ou legislação.

Gráfico 7 – A Empresas Está Preparada para Inclusão da Pessoa Portadora de Deficiência, Seja na Estrutura Física, Equipamentos ou Legislação



Fonte: Dados obtidos pela pesquisa (2018).

Fica claro que 100% das Pessoas Portadoras de Deficiência concordam que a empresa está preparada para a inclusão do portador no seu quadro de colaboradores, respeitando o que esta instituído na legislação.

De acordo com Sasaki (2006), a empresa que realiza de maneira efetiva a inclusão é a que confia na diversidade humana, contempla as diferenças individuais, desempenha alterações administrativas, amplia ajustamentos ao ambiente físico, adéquam métodos e instrumentos de trabalho e habilita todos os recursos humanos.

Segundo Bartalotti (2006, p. 47) a empresa torna-se inclusiva quando desenvolve: adaptação de locais de trabalho criando acesso físico, adaptação de aparelhos, máquinas, ferramentas e equipamentos, adaptação de procedimentos de trabalho, adoção de esquemas flexíveis no horário de trabalho, adoção de programas de emprego apoiado, revisão de políticas de contratação de pessoal, revisão das descrições de cargos e das análises ocupacionais, revisão dos programas de integração, revisão dos programas de desenvolvimento de recursos humanos, revisão da filosofia da empresa, capacitação dos entrevistadores de pessoal, criação de empregos a partir de cargos já ocupados, realização de seminários de sensibilização das chefias, cumprimento das recomendações internacionais e da legislação nacional pertinentes ao trabalho, adoção de esquema paralelo de trabalho domiciliar competitivo, adoção de esquemas de prevenção de acidentes e moléstias ocupacionais, informatização da empresa, participação da empresas em conselhos municipais e estaduais de direitos das pessoas com deficiência e aquisição de produtos e tecnologias assistivas que facilitem o desempenho profissional de empregados com deficiência severa.

Visando alavancar informações de como foi o processo de inclusão no mercado de trabalho os mesmos foram questionados sobre o mesmo e quais foram as principais dificuldades sentidas pelos participantes, sendo que dois responderam conforme descrito a seguir;

“Passei por testes seletivos, senti bastante receio principalmente na primeira entrevista que realizei, pois eu mesma duvidava da minha capacidade, e tinha receio de como seria recepcionada, até porque na época era difícil ouvir falar na inclusão dos portadores, tinha medo da forma como me olhariam por ser deficiente, porém fui contratada na primeira empresa que realizei minha entrevista aos 18 anos de idade. Posterior a esta todas as demais foram bem sucedidas. Para mim como portadora de deficiência, vejo a minha atuação na empresa como uma forma de ser vista capaz de desenvolver atividade remunerada e digna, diminuindo os preconceitos”.

“O meu ingresso foi satisfatório não encontrei nem um tipo de barreira fui bem recebida por colegas não tendo nem um tipo de diferenciação, mas também sei que nem sempre é dessa maneira”.

Bahia (2002), delibera que ao contrário de antigamente, quando as pessoas com deficiência eram apresentadas como peso morto para a sociedade ou, simplesmente como mão-de-obra barata, atualmente elas concebem um impulso importante na economia de qualquer país, quando estão trabalhando.

Segundo Ribas (2005), se considerarmos como algo indiscutível a baixa capacidade da Pessoa Portadora de Deficiência no mercado de trabalho, é também indiscutível que os mesmos dependem de oportunidade para demonstrar sua capacidade profissional o mesmo precisa receber incentivo e oportunidade.

Ao questionar se existia alguma experiência que gostaria de compartilhar no seu processo de inclusão no mercado de trabalho, positiva ou negativa, obtivemos apenas um relato, conforme segue.

“A minha experiência é boa até porque minha deficiência passa por despercebida o que me ajuda muito, sou monocular isso faz com que as pessoas não percebam”.

É fato as grandes as dificuldades enfrentadas pelos deficientes, desde conseguir uma vaga no mercado de trabalho, até se manter na função, dentre os obstáculos observados está o fato de as empresas só admitirem pessoas com deficiências leves. (BARBOSA, 2008).

Com isso as empresas estão unicamente cumprindo a cota, contratando somente funcionários que tenham deficiências leves, procedimento este incorreto, pois deficiência é deficiência, indiferentemente do grau, esse direito tem que ser respeitado, porém existem muitas restrições que inibem o acesso do deficiente no mercado de trabalho.

Barbosa (2008), destaca ainda que em virtude do cenário apresentado, os pretendentes a uma vaga no mercado de trabalho acabam desistindo do emprego ou da vaga.

Visando apurar se os portadores de deficiência julgam-se importantes para a empresa, questionou-se quais as vantagens para a empresa em ter uma pessoa portadora de deficiência em seu quadro de colaboradores.

“ Traz uma visão diferente para os colaboradores que estão trabalhando, pois muito vezes a deficiência que o portador possui, não é perceptível, e quando é os colegas aprendem a ajudar e proporcionar uma melhora no clima onde trabalhamos”.

“Melhora o ambiente de trabalho e traz histórias de superação. Aperfeiçoa a acessibilidade. Ajuda no aprendizado dos demais, pois a pessoa com deficiência demonstra que quer ser tratada como as demais, sem pré julgamentos, ou olhar de piedade”.

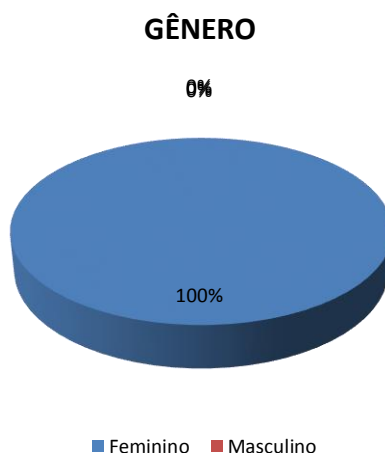
Segundo Correr (2002, p. 18), a pessoa portadora de deficiência, demonstra que todos somos diferentes, e que tais diferenças podem nos dirigir a atitudes mais intransigentes com as dificuldades humanas.

Muitas barreiras por parte dos empregadores com os portadores de deficiência são criadas pelas dúvidas dos empregadores, o que reduz a disponibilidade em empregar os mesmos. (FREITAS, MARQUES, SCHERE, 2004).

4.2 PROFISSIONAIS DO RECURSOS HUMANOS

A segunda etapa visa identificar o perfil dos profissionais do Recursos Humanos, responsáveis pelo processo de seleção e admissão dos portadores de deficiência. Observou-se, conforme Gráfico 8, que dos 03 profissionais respondentes, 03 (100%) são do sexo feminino.

Gráfico 8 - Gênero dos profissionais de Recursos Humanos.



Fonte: Dados obtidos pela pesquisa (2018).

Historicamente a mulher entrou para o mercado de trabalho na segunda guerra mundial, quando entraram nas fábricas e se dispuseram a exercer atividades até então unicamente masculina, simultaneamente as mulheres começaram a destacar-se em escritórios, faculdade. Conforme esclarece Barros (1995, p. 203);

O emprego dos homens durante a Segunda Guerra Mundial terminou... o acréscimo na oferta de trabalho. Levando as mulheres a um ingresso forçado no mercado, nas mais diversas atividades, inclusive em profissões consideradas, até então, masculinas, demonstrando que estavam em condições de realizá-las, principalmente na indústria (...) inclusive no Brasil, expandindo-se o setor terciário, com novas possibilidades de trabalho para as mulheres conseguindo-se, conseqüentemente, compensar o declínio de empregos nos setores primário e secundário.

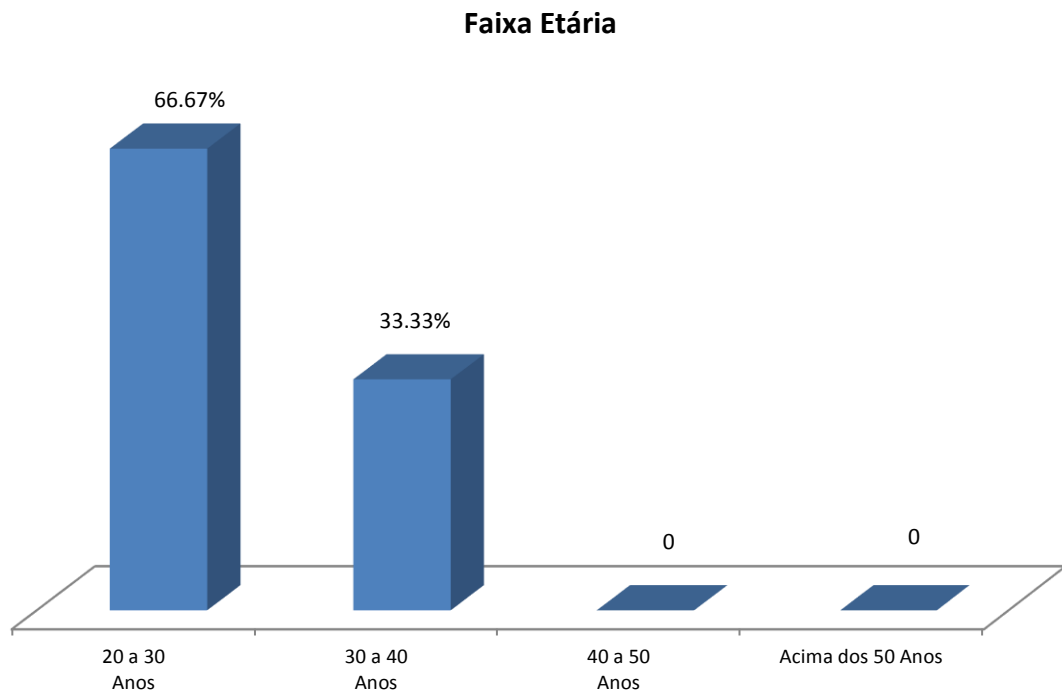
No entanto no período da revolução industrial, as mulheres recebiam salários diferentes dos masculinos com a justificativa de que as mulheres teriam quem as sustentasse. Calil (2000) ressalta ainda que, a sociedade faz uma forte distinção entre os papéis de homens e mulheres, sendo o trabalho feminino visto como subsidiário, e com o fim da segunda guerra mundial, as mulheres deveriam retornar para seus afazeres domésticos, o que faz crescer o movimento feminista se fortifica como um aliado ao movimento das operarias para conquistarem seu espaço.

Mesmo a mulher estando apta ao trabalho até então exercidos excepcionalmente pelos homens, existia certo preconceito a respeito de a mulher sair de casa para ir trabalhar, sendo que os homens justificavam que os afazeres domésticos e a atenção a marido e filhos seria prejudicada, portanto o homem visualiza a mulher como dona de casa e mãe, ocorrendo assim ameaças na organização doméstica e na manutenção do matrimônio (DEL PRIORE, 2007, p.624).

Pode-se observar no gráfico 8 que a mulher tem crescido no mercado de trabalho, e em alguns cargos já tornou-se a maioria, e são inúmeros fatores que tem colaborado para que isto ocorresse, embora ainda exista desigualdade salarial, e até mesmo preconceito, a mulher tem demonstrado sua capacidade igual ou superior ao sexo masculino. São múltiplos os fatores para que a mulher fique cada vez mais no mercado de trabalho, entre eles está não ser mais necessário sair do mercado de trabalho em virtude da maternidade ou cuidar de seus filhos, a busca constante de escolaridade sendo esta vista como um investimento profissional, e a diminuição da diferenciação com os homens. (HOFFMANN; LENOE, 2004, p.40).

No gráfico 9 descreve-se a faixa etária dos profissionais de recursos humanos.

Gráfico 9 – Faixa Etária dos profissionais de Recursos Humanos.



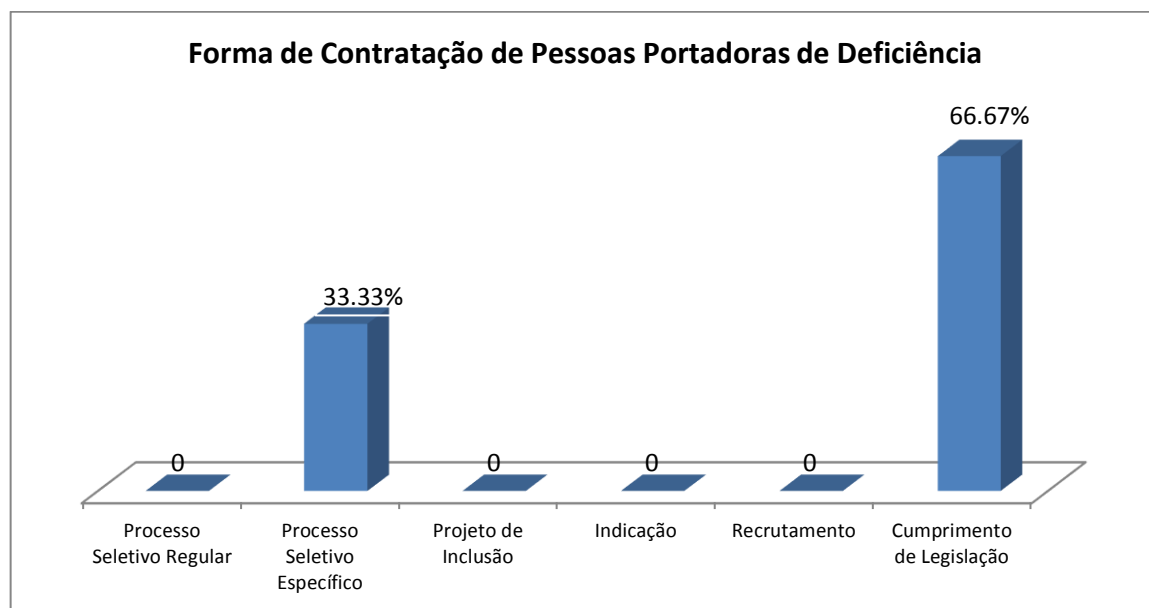
Fonte: Dados obtidos pela pesquisa (2018).

O gráfico 9 demonstra que 66,67% das mulheres estão na faixa etária entre 20 a 30 anos, segundo respostas da pesquisa, outros 33,33% tem a idade entre 30 e 40 anos, estas apresentam um curriculum mais amplo, em trabalhos anteriores.

Segundo dados do TEM – CAGED (2008, p. 14), o mercado de trabalho feminino é constituído predominantemente de mulheres jovens, sendo a maioria mulheres na faixa de 18 a 24 anos. No entanto o maior crescimento do emprego formal ocorreu entre as mulheres na faixa etária de 40 a 49 anos, na faixa etária de 50 a 64 anos, observa-se elevada rotatividade com o volume de vínculo ficando praticamente imperturbado.

No Gráfico 10 relata-se qual a forma utilizada para contratar pessoas portadora de deficiência.

Gráfico 10 – Qual é a Forma Utilizada para Contratar Pessoas Portadoras de Deficiência.



Fonte: Dados obtidos pela pesquisa (2018).

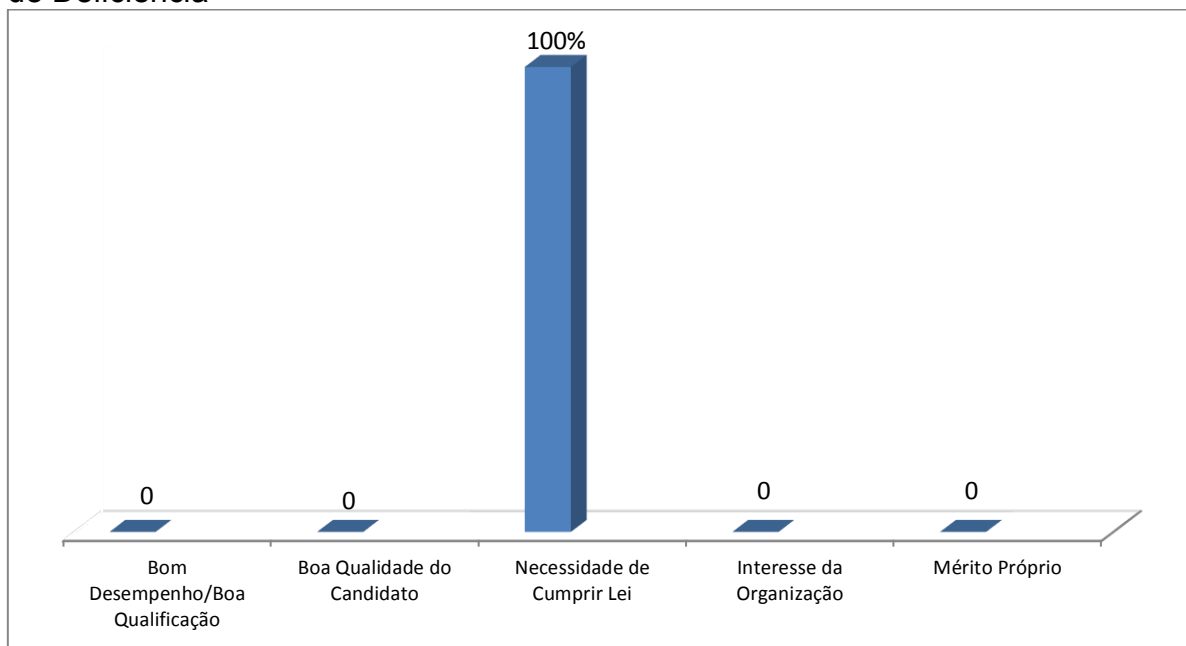
Assim como observado na visão do portador de deficiência, o principal motivo que contribui para a contratação desta é o cumprimento de legislação, sendo que 66,67% dos entrevistados do recursos humanos diz que a contratação é realizada para o cumprimento da legislação, enquanto 33,33% a contratação do portador de deficiência ocorre através de processo seletivo específico.

Fávero ressalta que, a sociedade aceita a existência das desigualdades sociais e, para diminuí-las, aceita a inclusão de pessoas que tenham capacidade de “adequar-se”, por merecimentos unicamente seus. Enquanto que, incluir, expressa, primeiramente o fato de deixar de excluir. Supõem-se que todos compõem uma mesma sociedade e não de grupos distintos. Desta forma a exclusão só irá deixar de existir é necessário que o Poder Público e a sociedade em geral proporcionem as condições indispensáveis para todos. (FÁVERO, 2004, p. 37-38).

De acordo com Brasil (2015, p. 9) é “direito da Pessoa com Deficiência um trabalho de sua livre preferência e consentimento, com lugar acessível e inclusivo, com equidade de oportunidade com os demais indivíduos”.

No Gráfico 11 destaca os fatores que facilitaram ou contribuíram para a contratação da pessoa portadora de deficiência.

Gráfico 11 – O que facilitou ou Contribuiu para a Contratação da Pessoa Portadora de Deficiência



Fonte: Dados obtidos pela pesquisa (2018).

Observa-se que 100% dos entrevistados concordam que o processo de contratação de Pessoa Portadora de Deficiência está relacionada a necessidade da cooperativa em cumprir a legislação, isto reflete o cenário do mercado de trabalho, e acaba por ressaltar que as empresas independentes do segmento que pertencem realizam tal processo de contratação não pela inclusão mas sim pela obrigatoriedade, gerada pela legislação, e caso tal legislação não existisse teríamos um grande número de pessoas capazes, com qualificação e desempenho apropriado sendo excluídas pelo simples fato de serem portadores de alguma necessidade especial.

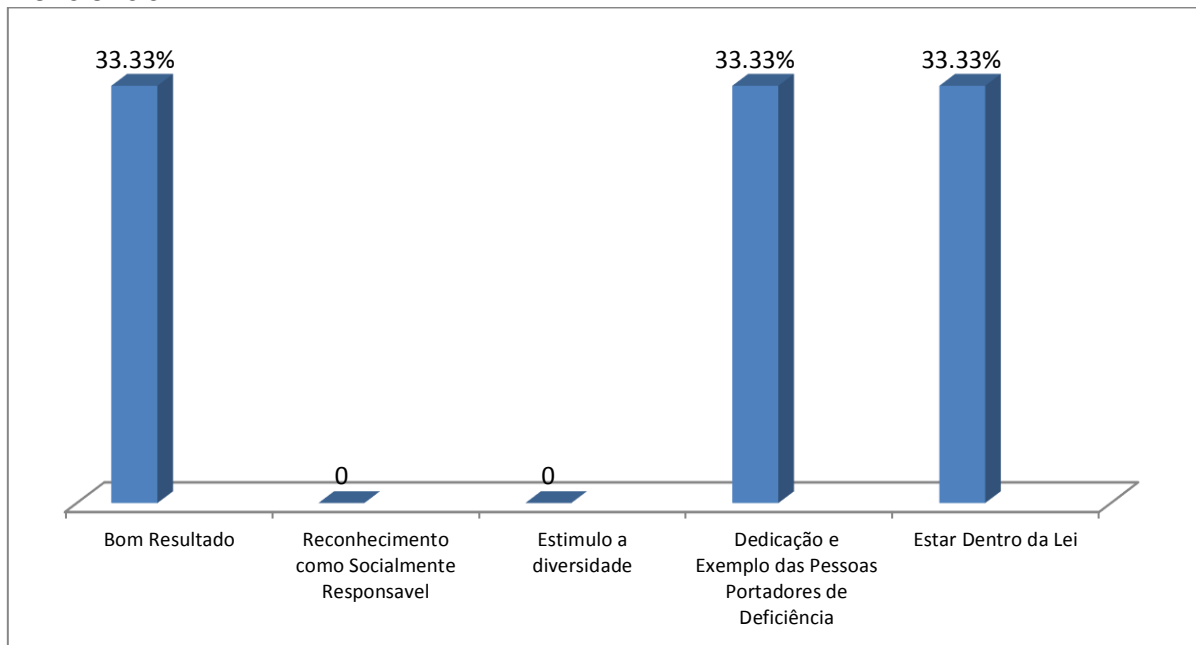
Segundo Brasil (2012 b, p.7) é dever do Estado assegurar a todas às pessoas o total exercício dos direitos sociais e individuais, conforme descrito na Constituição da República artigo 3º e inciso IV, um dos desígnios fundamentais da República: “suscitar o bem de todos, sem convencionalismos de origem, raça, sexo, cor, idade e alguma outra maneira de discriminação”.

Vieira (2011) amparado pelo descrito na Constituição da República, ressalta que o Estado amparado pela mesma, deve desenvolver ações que visam neutralizar qualquer ação negativa imprescindível e proteger a dignidade desenvolvendo condições de equidade para o portador de deficiência.

Segundo Campos e Novaes (2016), as transformações ocorridas no mercado de trabalho, visando a inclusão dos portadores de deficiência que até então eram discriminados pela sociedade e esquecidos pelo Estado, buscam cumprir com o descrito na Constituição Federal para isto foram desenvolvidas a “Lei de Cotas” para consolidar esse direito, levando em consideração o tipo de deficiência e disposição para o trabalho ao portador de necessidades especiais.

No Gráfico 12 busca-se descobrir quais os retornos proporcionados a entidade ao realizar a contratação da pessoa portadora de deficiência

Gráfico 12 – Retornos Proporcionados pela Contratação da Pessoa Portadora de Deficiência

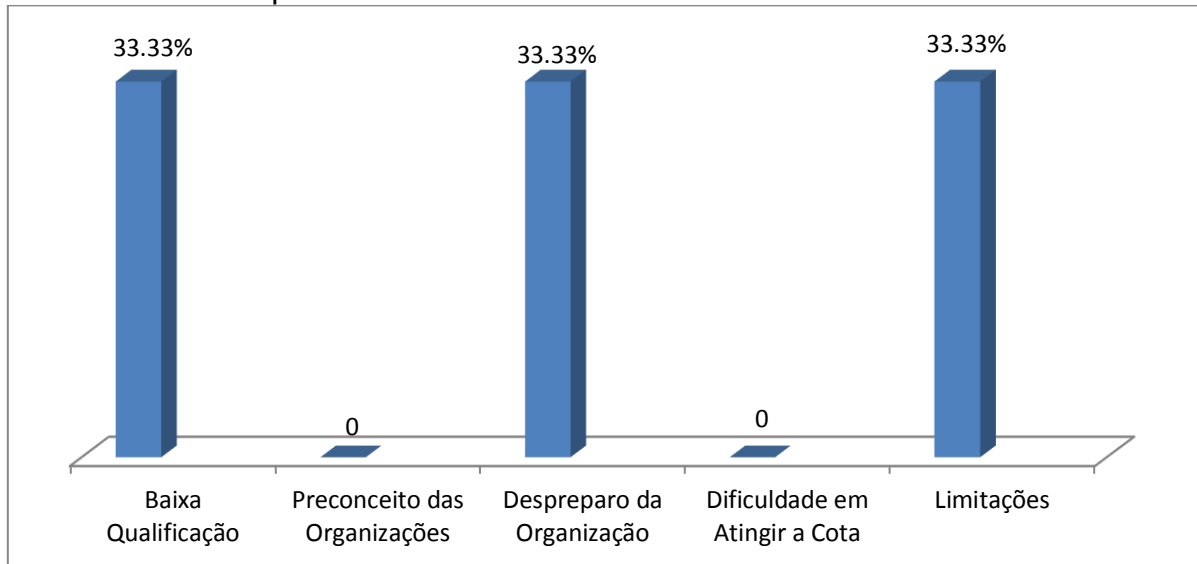


Fonte: Dados obtidos pela pesquisa (2018).

Observa-se neste ponto da pesquisa uma divisão nas opiniões dos profissionais do RH da cooperativa, isto porque não existiu um ponto comum para todos os participantes do retornos proporcionados pela contratação da Pessoa Portadora de Deficiência, sendo que 33,33% disse que o retorno é bons resultados, o sendo 33,33% destacam como fator principal a dedicação e bom exemplo das pessoas portadoras de deficiência, e os últimos 33,33% estar dentro da Lei.

No Gráfico 13 demonstram-se os resultados obtidos para a questão de quais os principais desafios ao contratar uma pessoa portadora de deficiência.

Gráfico 13 – Principais Desafios ao Contratar Pessoa Portadora de Deficiência



Fonte: Dados obtidos pela pesquisa (2018).

Nesta questão cada um dos entrevistados apontou um desafio específico que conforme sua concepção, torna o processo de contratação de Pessoas Portadoras de Deficiência algo desafiador. Sendo que 33,33% associa a dificuldade em contratar um portador de deficiência a sua baixa qualificação, outros 33,33% diz ter relação ao despreparo da organização, enquanto, 33,33% diz que está relacionada as limitações apresentada por estes profissionais.

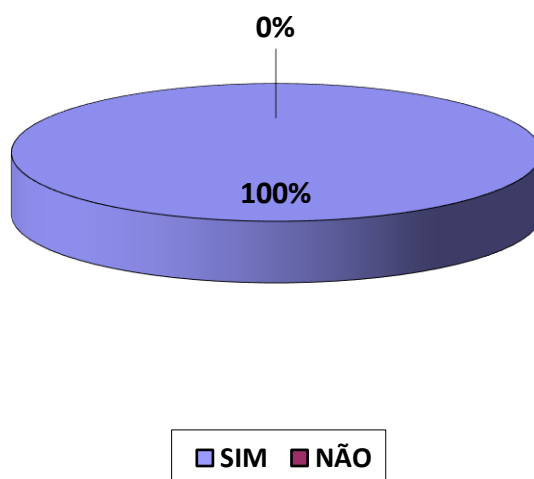
Doval (2006) descreve sobre a qualificação sendo que na visão do autor quanto maior o nível de escolaridade, maior a probabilidade de entrarem e continuarem no mercado de trabalho, é por meio do ensino que se tem qualificação profissional.

Feijó (1988), destaca que as pessoas com necessidades especiais são indivíduos que têm limitações em sua habilidade conglomerando alguns aspectos, dentre estes a patologia, a deficiência, a limitação funcional e as desvantagens. Carmo (1994) explana em seus exemplos a elucidação sobre incapacidade, ou seja, a perda de dois dedos da mão para um piloto, ou um motorista não é tão significativa quanto para um pianista, ou a cegueira para um degustador de vinhos profissionais não é tão incapacitante quanto para o piloto ou o motorista.

Kóvacs (2002), destaca que é importante refletir sobre a influência que o preconceito e despreparo da organização exercem sobre a visão gerencial, capaz de atribuir ao próprio excluído as razões da exclusão, não admitindo a falta de preparo da organização para atender a essa nova realidade do mercado.

No Gráfico 14 busca-se aferir o conhecimento por parte dos colaboradores do RH sobre a lei da Cotas para Pessoas Portadoras de Deficiência.

Gráfico 14 – Conhecimento das Lei das Cotas para Pessoas Portadoras de Deficiência

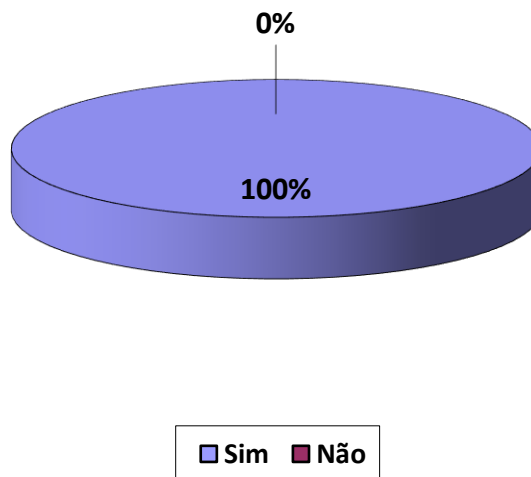


Fonte: Dados obtidos pela pesquisa (2018).

Os profissionais do departamento de recursos humanos da cooperativa tem conhecimento da lei das cotas, sendo este fator crucial para o processo de contratação das Pessoas Portadoras de Deficiência. Segundo Vieira (2011), visando dissolver todas os obstáculos existentes e intransponíveis que atalham as Pessoas com Deficiência de entrarem no mercado de trabalho, o Estado empregou as ações acertativas para promover o ingresso ao mercado de trabalho e suavizar sua inércia até então existente, para isso, conforme o artigo 2º da Lei nº 7.853/1989 o poder público deve “garantir às Pessoas com Deficiências o seu pleno exercício de direitos básicos, até mesmo o direito ao trabalho, propiciando seu bem-estar social e econômico” (BRASIL, 2012c, p. 863)

No Gráfico 15 destaca se na visão dos colaboradores do RH a existência de distinção dos colegas quanto ao portador de deficiência.

Gráfico 15 – A Empresas ou Colegas Tratam a Pessoa Portadora de Deficiência com Distinção



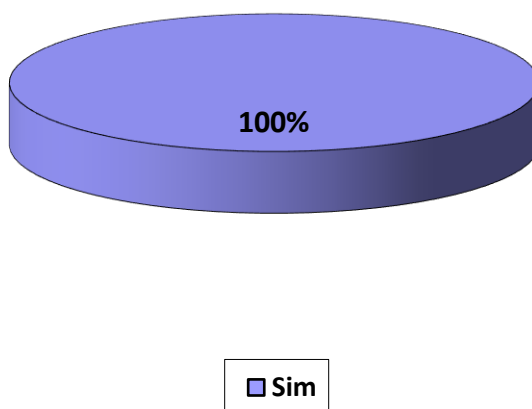
Fonte: Dados obtidos pela pesquisa (2018).

Segundo Sasaki (2010) o preconceito e a discriminação concebem um grande obstáculo à inclusão, uma vez que, geram marcas e instituem estereótipos, dificultando a admissão de pessoas com deficiência pelas empresas, sendo que as empresas alegam que as diferenças são um agente complicador na relação com o cliente. O fato é que, a legislação por si só não é capaz de gerar a inclusão no trabalho de maneira ampla, sendo indispensável maior conscientização da população sobre as reais barreiras e potenciais dos portadores de necessidades especiais. Esta conscientização deve compreender toda a comunidade, pois todas as pessoas estão acometidas a adquirir uma deficiência ou a interagir com pessoas com deficiência.

Tanaka e Manzini (2005) ressaltam que o processo de inclusão de profissionais com deficiência encontra como obstáculo o descrédito em relação a habilidade para o exercício das funções a eles conferidas, configurando uma barreira que inibe de forma expressiva inclusão. Tal fato pode ser facilmente observado quando ao observar os portadores de deficiência que constituem o quadro de colaboradores, possuírem deficiências consideradas leves.

No gráfico 16 demonstra-se na avaliação dos profissionais de recursos humanos para o fato de que se a empresa está preparada para inclusão de pessoa portadora de deficiência, seja na estrutura física, equipamentos ou legislação.

Gráfico 16 – A Empresa Está Preparada para Inclusão da Pessoa Portadora de Deficiência, Seja na Estrutura Física, Equipamentos ou Legislação



Fonte: Dados obtidos pela pesquisa (2018).

Ao garantir acessibilidade integral no ambiente de trabalho, o empregador retira obstáculos de ordem física, atitudinal, de informação, comunicação ou de transporte, que impedem as pessoas com deficiência de procurar, conseguir e manter um trabalho (ONU, 2012). Ao sentirem-se acolhidas, trabalhando em um ambiente agradável e funcional, as pessoas portadoras de deficiência continuam na empresa, porém várias empresas relutam em cumprir as adaptações, por serem muito custosas, o que é refutado pelo Relatório Mundial da Deficiência (OMS, 2011), o qual assegura que muitas das adaptações são simples e têm custo muito baixo.

Simonelli e Camarotto (2011) recomenda que as empresas precisem desenvolver um diagnóstico do local de trabalho e das adequações necessárias para que a pessoa portadora de deficiência possa trabalhar de maneira apropriada. Com isso será potencializada a capacidade da pessoa com deficiência e a empresa abrigará este trabalhador de modo mais eficaz assegurando, sua estabilidade.

Ocorreu ainda o questionamento aos entrevistados de quais as vantagens para a empresa em ter uma pessoa portadora de deficiência em seu quadro de colaboradores? Dentre os entrevistados os mesmos ressaltaram que;

“Geralmente são colaboradores muito dedicados, realizam seu trabalho com bastante dedicação além disso, a empresa socialmente responsável precisa estimular a diversidade e a inclusão, isso favorece um bom clima organizacional, pois os colaboradores percebem a preocupação da empresa”.

“Reconhecimento de igualdade, diminuir preconceito, fortalecer a sinergia das equipes, permite que a empresa adeque sua acessibilidade”.

Carvalho-Freitas (2009), em seus estudos demonstra a existência de uma relação positiva entre a compreensão que os gestores têm da deficiência e o sucesso da inclusão nas empresas, segundo o autor quando os gestores contêm uma visão ajustada no modelo social e na inclusão, a realização da lei acontece de modo mais adequado e menos desgastante, e a empresa consegue discernir a adequação do ambiente de trabalho como um procedimento natural, uma vez que ela necessita ser compreensível a todos, não só às pessoas com deficiência. Segundo Carvalho-Freitas (2009), as ações de sensibilização e ajustamento do posto de trabalho que tendem dar condições de equidade são fundamentais para transformar a relação de trabalho entre as pessoas com e sem deficiência.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo possibilitou a compreensão de definições sobre o termo deficiência, bem como os pressupostos legais que embasam a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. A partir deste conjunto de informações teóricas, coligado aos questionamentos realizados que apontaram pessoas com deficiência capacitadas, e aptas a desenvolverem atividades profissionais, observa-se o quão o processo de inclusão ainda é algo real, mas distante, isso porque as empresas associam a contratação da pessoa portadora de deficiência, ao fato do cumprimento da legislação, estando a mesma muitas vezes despreparada para o inserção deste profissional em seu quadro de colaboradores.

Observa-se através do embasamento teórico e a análise dos resultados das entrevistas que atualmente ampliou-se o número de oportunidades aos portadores de necessidades especiais, porém ainda encontram-se dificuldades em cumprir a cota de funcionários como está prescrito na legislação. (AMARAL, 2004, LOPES, 2006).

Na visão dos profissionais de recursos humanos da cooperativa as principais dificuldades encontradas no processo de inclusão estão associada a baixa qualificação, despreparo organizacional e as limitações. Analisando estes aspecto, pode-se dizer que a baixa qualificação, segundo Beaupré (1997) é algo que quando presente e o profissional possui qualificação facilita o processo, porém quando está ausente dificulta em muito a inclusão, não apenas no mercado de trabalho mas em toda a sociedade. Já o aspecto do despreparo da organização, está relacionada a falta de estrutura física para promover a acessibilidade da pessoa portadora de deficiente, bem como a falta de conhecimento sobre deficiência na organização, o que segundo Ribas (2003) acaba contribuindo para a existência de preconceitos e estigmas, bem como dificulta a realização do processo de inclusão, além disso tal despreparo acaba por muitas vezes interferindo na oferta de vagas na empresa, isto porque as empresas criam barreiras nas quais duvidam da capacidade e habilidades do portador de necessidades especiais para determinados cargos. As limitações dizem respeito as barreiras para a disseminação da idéia de inclusão da pessoa com deficiência dentro da organização e na mentalidade dos lideres, bem como possuir

peças preparadas para a contratação, capacitação e acompanhamento dos portadores no processo de inclusão, bem como preparar a equipe e o ambiente de trabalho que irá ser inserido o portador de necessidade especial, a fim de evitar a criação de idéias pré concebidas, preconceitos e discriminação.

Identificou-se que o processo de inclusão adotado pela cooperativa é um processo seletivo específico para o portador de deficiência, vislumbrando o cumprimento da legislação, que institui que a cooperativa deve possuir no mínimo 3 portadores de necessidades especiais, assim a cooperativa visa cumprir o estabelecido pela Constituição Federal a qual ressalta que é direito de todo cidadão um trabalho íntegro para prover suas necessidades básicas e de sua família. Para o cumprimento desse direito estabelece-se a inclusão social da Pessoa com Deficiência no mercado de trabalho, através da criação da Lei 8.213/1991 que obriga as empresas que têm mais de 100 (cem) funcionários a contratarem pessoas com deficiências.

Ao analisar o processo de admissão junto as entrevistas do recursos humanos, observou-se que a única distinção que ocorre é a cota de vagas para o cumprimento da legislação, sendo que os entrevistados asseguram que a contratação do portador de deficiência ocorre 100% das vezes para o cumprimento da legislação, ou seja, pode-se neste ponto levantar um questionamento: os profissionais portadores de deficiência teriam a mesma oportunidade no mercado de trabalho se não existisse a Lei das Cotas? Neste ponto levanta-se a necessidade do desenvolvimento de processos de seleção e recrutamento voltados para a sensibilidade necessária com a temática, conseguindo atrair e fidelizar colaboradores competentes e com disposição para sua inclusão social por meio do trabalho. Fator este que é de fácil cumprimento isto porque conforme as entrevistas apontaram o profissional portador de necessidades especiais, apresentam bons resultados, tem elevada dedicação e servem como exemplo. Isto ocorre pois os portadores sentem-se reconhecidos e vêem na empresa inclusiva um estímulo para a diversidade.

No que refere-se a verificação de oportunidades de melhorias no atual sistema de contratação bem como as dificuldades de atender a legislação, observa-se que a cooperativa sofre apenas em atender a legislação quanto ao fato de conseguir preencher as vagas estabelecidas pela legislação, sendo que tal dificuldade ocorre principalmente pelo fato de baixa qualificação dos profissionais

portadores de necessidade. Neste ponto fica visível uma falha no sistema governamental, o qual tem desenvolvido leis que visam a inclusão dos portadores de deficiência no mercado de trabalho, no entanto os mesmos deveriam ter sua preocupação com o fundamental uma educação de qualidade e inclusiva, bem como o trabalho de qualificação dos portadores o que possibilitaria com que os mesmos ao adentrarem no mercado de trabalho tenham subsídios para competir de igual para com os demais candidatos.

Porém observa-se de acordo com o levantado no referencial bibliográfico e percebido nas entrevistas com os portadores, as empresas acabam optando e contratando portadores de deficiências leves, pouco visíveis, isto porque estes são os mais qualificados, pois não sofreram distinção desde a sua iniciação escolar e profissional, sendo que os mesmos são melhor aceitos, e inseridos na sociedade como um todo.

Observa-se ainda a viabilidade na realização de um projeto que contemple as necessidades de qualificação, adaptação e socialização das pessoas portadoras de necessidades especiais, antecipando assim a necessidade de suportes, estratégia como esta coopera para um melhor resultado no processo de inclusão, isto porque conforme observado nas entrevistas com os portadores de deficiência, os mesmos demonstram receio e insegurança, pelo processo de aceitação e reconhecimento em suas experiências profissionais.

Observou-se que existe uma série de dificuldades pelas quais a pessoa com deficiência atravessa, seja por desconhecimento dos próprios direitos, da falta de capacitação, ou o não cumprimento do que constitui as bases legais por parte das empresas, sendo indispensável uma lei de cotas para permitir a inclusão da pessoa com deficiência ao trabalho, ou ainda pela ausência de informação e de empenho dos empresários. Tais fatores podem responder o por quê de ainda haverem tantos obstáculos e problemas para a inclusão dos portadores de deficiência ao mercado de trabalho.

A situação das pessoas portadoras de deficiência ainda tem muito que ser discutida e avaliada para aprimorar, para auxiliar nesse processo de melhoria, sugere-se a implantação de um trabalho de conscientização nas escolas, pois o que compreendesse na maior parte dos casos é a falta de conhecimento e de informação. Percebendo que a formação do cidadão ocorre através do ensino ao ter o mínimo de informação e conhecimento o mesmo poderá e saberá como atuar, no

caso como ajudar ou prestar assistência a pessoa portadora de deficiência em situações habituais. Outra sugestão é a importância de se investir em profissionais habilitados para receber as pessoas portadoras de deficiência, que está sendo inserido no mercado de trabalho, ou seja, profissionais prontos para dar base quanto essa relação do portador de deficiência com a empresa, enfim profissionais bem avisados garantem uma organização mais bem estruturada em todos os sentidos.

É fato que o fundamental é a garantia de oportunidades iguais a todos, em todas as áreas, em especial no mercado de trabalho, para isso as organizações podem utilizarem-se de atividades e palestras que conscientize a todos as particularidades e direitos das pessoas portadoras de necessidades especiais, produzindo assim um ambiente saudável e que impulse o crescimento do portador de deficiência dentro da empresa como qualquer outro funcionário.

Pode-se observar que os incentivos para a contratação da pessoa portadora de deficiência foram:

- Bons resultados apresentados pelas pessoas portadoras de deficiência;
- Dedicção e Exemplo da pessoa portadora de deficiência;
- Estar dentro da legislação;
- Estímulo a diversidade e reconhecimento como socialmente responsável.

Como barreiras encontradas pode-se relatar:

- Baixa qualificação do profissional portador de deficiência;
- Despreparo da organização,
- Limitações da pessoa portadora de deficiência.

Sugere-se ainda a realização de estudos futuros sobre o assunto, podendo ser o mesmo aprofundado, e até mesmo a implementação de possíveis alternativas para as barreiras encontradas no desenvolvimento do mesmo.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, A.T.C.; SANTOS, N.J. **Gestão estratégica de pessoas no poderjudiciário catarinense.** 2008. Disponível em <http://tjsc25.tj.sc.gov.br/academia/arquivos/Alessandra_Terezinha_Carvalho_de_Almeida_-_Nelson_Jose_dos_Santos.pdf>. Acesso em 02 Janeiro, 2018.
- AMARAL, Â. S. **Qualificação dos trabalhadores e estratégia de hegemonia: o embate de projetos classistas.** (Tese) Doutorado. Universidade Federal do Rio de Janeiro, 2004.
- AMARAL, L.A. **Mercado de trabalho e deficiência.** Revista brasileira de educação especial. 2004.
- AMIRALIAN, M. L. T. et al. **Conceituando Deficiência.** In: Revista de Saúde Pública, São Paulo, vol. 34 n. 1, 2000. p. 97 – 103.
- ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao Trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho.** 11 edição. São Paulo: Cortez; Campinas, São Paulo: Editora da Universidade de Campinas, 2006.
- BARBOSA, A. M. **Cotas, empresas e pessoas com deficiência.** Paraná, Coordenadora do programa “Agenda Deficiência” e diretora de Comunicação de Rede SACI (Sociedade Apoio, Comunicação e Informação). 2008.
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo.** Lisboa: Ed. 70, 1979
- BARTALOTTI, C.C. **Inclusão social das pessoas com deficiência: utopia ou possibilidade?** São Paulo: Paulus. 2006.
- BARROS, R. P.. **Os determinantes da desigualdade no Brasil.** Brasília: IPEA, 1995.
- BAHIA, M. S. **Responsabilidade Social e Diversidade nas Organizações: Contratando Pessoas com Deficiência.** Rio de Janeiro: Qualitymark, 2002.
- BECHTOLD, P.B.; WEISS, S.L.I. **A inclusão das pessoas com necessidades educacionais especiais no mercado de trabalho.** 2005. Disponível em <<http://www.posuniasselvi.com.br/artigos/rev03-03.pdf>>. Acesso em 05 Janeiro, 2018.
- BEAUPRÉ, P. **O desafio da integração escolar: ênfase na aprendizagem acadêmica.** In: MANTOAN, M.T.E. A integração de pessoas com deficiência: contribuições para uma reflexão sobre o tema. P. 162-166. São Paulo. Memnon: SENAC, 1997.
- BRASIL. Secretaria Especial dos Direitos Humanos. **Convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência.** Brasília, 2007.

BRASIL. **Decreto n.3.298, de 20 de dezembro de 1999.**Regulamenta a Lei n.7.853, consolida as normas de proteção e dá outras providências. Diário Oficial, Brasília,DF, 20 dez. 1999.

BRASIL. **Lei de cotas nº. 8213**, de 24 de Julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8213cons.htm >. Acesso em: 14Dezembro, 2017.

BRASIL. **Política Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência.**Decreto Nº. 914, de 06 de Setembro de 1993. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d0914.htm. Acesso em: 14 de Dezembro, 2017.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm Acesso em: 14 dezembro, 2017

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Secretaria de Inspeção do Trabalho **A inclusão da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho.** Disponível em: http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812CCDAEDE012CD0A2B79F70B3/inc_lusao_pessoas_defi12_07.pdfAcesso em: 14 dezembro, 2017.

BRASIL. **Ministério o Trabalho e Emprego.** Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/portal-mte/>, acesso em: 14 de Dezembro, 2017.

BRASIL. **Decreto n.3.298, de 20 de dezembro de 1999.**Regulamenta a Lei n.7.853, consolida as normas de proteção e dá outras providências. Diário Oficial, Brasília,DF, 20 dez. 1999.

BRASIL, Constituição. **Constituição da República Federativa do Brasil.** Brasília: Senado Federal, 1991.

BRASIL. Constituição da Republica Federativa do Brasil: promulgada em 5 de outubro de 1988: atualizada até a Emenda Constitucional nº 68, de 21.12.2011. In: **VadeMecum acadêmico forense.** Obra coletiva de autoria da ed. Saraiva com a colaboração de L. R. Curia, L. Céspedes e J. Nicoletti. 13. ed. atual. eampl. São Paulo: Saraiva, 2012b.

_____. Lei 7.853, de 24 de outubro de 1989: Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para integração da Pessoa Portadora d Deficiência (Corde), institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes e dá outras providências. In: **Consolidação das Leis do Trabalho**, Código de Processo Civil, Constituição Federal, Legislação Trabalhista e Processual Trabalhista, Legislação Previdenciária. 13. Ed. rev. ampl, e atual. São Paulo: editora Revista dos Tribunais, 2012c.

_____. Decreto nº129, de 18 de maio de 1999. Promulga a Convenção nº 159, da Organização Internacional do Trabalho – OIT, sobre Reabilitação Profissional e

Emprego de Pessoas Deficientes. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D0129.htm> Acesso em: 20 maio 2015.

BOTINI, J. **Deficiência e competência: programa de inclusão de pessoas portadoras de deficiência nas ações educacionais do Senac**. Rio de Janeiro. Senac Nacional, 2002.

BRUSCHINI, M. C. A. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 37, n. 132, p. 537-572, 2007. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/cp/v37n132/a0337132.pdf>>. Acesso em: 13 Abril, 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, BeloHorizonte. Anais... Minas Gerais: Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, 2006.

CARVALHO-FREITAS MN, MARQUES AL. **Pessoas com deficiência e trabalho: percepção de gerentes e pós-graduandos em administração**. *Psicol. Cienc. Prof.* 2009; 29(2):244-257.

CALIL, L.E.S. **História do direito do trabalho da mulher: aspectos histórico-sociológicos do início da República ao final deste século**. São Paulo, Ltr, 2000, p22

CAMPOS, A.M.S.S; NOVAES, E.C. **Lei De Cotas E A Inclusão Social Da Pessoa Com Deficiência No Mercado De Trabalho Em Governador Valadares-Mg**. Revista online FADIVALE, Governador Valadares, ano IX, no 12, 2016.

CARMO, A. A. **Deficiência física: a sociedade Brasileira cria —recuperall e discrimina**. Brasília: Secretaria de desportos, 1994.

COSTA, N. R. **Políticas públicas, justiça distributiva e inovação**. São Paulo: Hucitec, 2014.

CORRER, R. **Deficiência e inclusão social: construindo uma nova comunidade**. Bauru, EDUSC, 2003.

CORRER, R.,. **Desenvolvimento e implementação de um sistema de suportes comunitários – Um estudo de caso**. Mimesis, 23, 99-111.2002

DEL PRIORE, M. **História das mulheres: as vozes do silêncio**. In: FREITAS, M. C. (Org.). *Historiografia brasileira em perspectiva*. 4.ed. São Paulo: Contexto, 2007. p. 217-235.

Declaração Universal dos Direitos Humanos. 1948-2008. Disponível em: <<http://www.dhnet.org.br/direitos/deconu/textos/integra.htm#23>>. Acesso em: 28 Dez.2017.

DEFICIÊNCIA e competência: programa de inclusão de pessoas portadoras de deficiência nas ações educacionais do Senac. Rio de Janeiro: Senac Nacional, 2002.

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

DOXSEY J. R.; DE RIZ, J. **Metodologia da pesquisa científica.** ESAB – Escola Superior Aberta do Brasil, 2002-2003. Apostila

ETHOS. O que as Empresas Podem fazer Pela Inclusão das Pessoas com Deficiência / Coordenação Marta Gil - São Paulo, 2000

FÁVERO, E. A. G. **Direitos das pessoas com deficiência: garantia de igualdade na diversidade.** Rio de Janeiro: Wva Editora, 2004.

FEIJÓ, A. R. A. **Direitos humanos e proteção jurídica da pessoa portadora de deficiência: normas constitucionais de acesso e efetivação da cidadania à luz da Constituição Federal de 1988.** Presidência da República, Secretaria Especial dos Direitos Humanos, 2003. Disponível em: <<http://egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/32588-39795-1-PB.pdf>>. Acesso em: Março, 2018.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. **O trabalho protegido do portador de deficiência (histórico).** Advocacia pública e sociedade. São Paulo, v.1, n.1, Max Limonad, 2010.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. **O trabalho protegido do portador de deficiência (histórico).** Advocacia pública e sociedade. São Paulo, v.1, n.1, Max Limonad, 2010.

FONSECA, R.T.M. **O trabalho da pessoa com deficiência e a lapidação dos direitos humanos: o direito do trabalho, uma ação afirmativa.** 2005. Tese (Doutorado) – Universidade Federal do Paraná, Curitiba, Paraná, Brasil, 2005.

FREITAS, M.N.C.; MARQUES, A.L.; SCHERER, F.L. **Inclusão no Mercado de Trabalho: um estudo com pessoas portadoras de deficiência.** In: EnANPAD. 2004, Curitiba. Anais. Curitiba ANPAD, 2004. 12pp.

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

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

GIL, A.C. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

HEINSKI, R. M. M. S. **Um estudo sobre a inclusão da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho**. Porto Alegre: UNISINOS, 2003. Dissertação (Mestrado) Universidade do Vale do Rio dos Sinos. 2003.

HOFFMANN, R.; LEONE, E. T. **Participação da mulher no mercado de trabalho e desigualdade de renda domiciliar per capita no Brasil**. Nova Economia, Belo Horizonte, v. 14, n. 2, p.35-58, 2004.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. IBGE. **Censo Demográfico 2012**. Disponível em < <http://7a12.ibge.gov.br/vamos-conhecer-obrasil/nosso-povo/caracteristicas-da-populacao>>. Acesso em: 22dezembro 2017.

IAMAMOTO, M. V. **Mundialização do Capital, “questão social” e Serviço Social no Brasil**. Revista da Faculdade de Serviço Social da UERJ. Rio de Janeiro, 2006.

JUPP, K. **Viver plenamente: convivendo com as dificuldades de aprendizagem**. Campinas, Papirus, 1999.

KÓVACS, I. **Como Hacervisible El trabajo que El discurso dominante oculta. In: Sociologia Del trabajo**. Nueva época. Num. 45. Primavera, 2002. PP. 25-51.

LACLAU, Ernesto. **Inclusão, exclusão e a construção de identidades**. In: AMARAL JR, Aécio; BURITY, Joanildo (Orgs.). **Inclusão social, identidade e diferença: perspectiva pós-estruturalista de análise social**. São Paulo: Annablume, 2006.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **Fundamentos de metodologia científica**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1990.

LOPES, J. R. **“Exclusão social” e controle social: estratégias contemporâneas de redução da subjetividade**. Psicologia & Sociedade. Florianópolis, v. 18, n. 2, 2006.

LUKÁCS, G. **Ontologia do ser social – Os princípios ontológicos fundamentais de Marx**. São Paulo: Ciências Humanas, 1979.

MANTOAN, Maria Teresa Eglér. **Inclusão escolar: O que é? Por quê? Como fazer?** São Paulo: Moderna, 2003.

MACIEL, M.R.C. **Portadores de deficiência: a questão da inclusão social**. São Paulo em Perspectiva. 2000.

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 EPESQUISA em Administração (EnANPAD), 33., 2009, São Paulo. Anais... São Paulo: Anpad, 2009.

MINAYO, M. C. de S. **O desafio do conhecimento**. 10. ed. São Paulo: HUCITEC, 2007.

NERI, Marcelo ...[et al.]. **Retratos da deficiência no Brasil (PPD)**. Rio de Janeiro:FGV/IBRE, CPS, 2003.

NERI, M. et AL. **Retratos da deficiência no Brasil (PPD)**. Rio de Janeiro: FGV/IBRE, CPS. 2003^a.

NERI, M.C. **Políticas de cotas no mercado de trabalho para pessoas com deficiência. Trabalho apresentado no VII Encontro Nacional da Associação Brasileira de Estudos do Trabalho – ABET**, 13 a 16 de outubro de 2003. 2003b.

Organização Internacional do Trabalho (OIT). **Normas Internacionais do trabalho sobre a reabilitação profissional e emprego de pessoas portadoras de deficiência**. Artigo I e 36. Brasília: CORDE, 2007.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Thematic study on the work and employment of persons with disabilities**. Genebra: ONU; 2012.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE (OMS). **Relatório Mundial da Deficiência**. [Internet]. Genebra, 2011. Disponível em: http://Www.Who.Int/Disabilities/World_Report/2011/En/Index.Html. Acesso em Abril, 2018.

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, 2004.572 R.Adm., São Paulo, v.48, n.3, p.560-573, Abril, 2018.

PASTORE, J. **Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência**. São Paulo: Editora LTR, 2000.

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

PENA, R.P.M. **Responsabilidade social da empresa e Business Ethic: uma relação necessária?** In: Encontro Anual da ANPAD, 27. 2003. Atibaia.

PINHO, R. R.; NASCIMENTO, A. M.. **Instituições de Direito Público e Privado**. 22^a ed. São Paulo: Atlas, 2000.

POLETTI, K.Z. **Pessoa com deficiência e mercado de trabalho: lei de cotas nº 213/1991**. 2010. Disponível em <<http://www.apabb.org.br/admin/files/Artigos/Mercado%20de%20trabalho.pdf>>. Acesso em 22 dezembro 2017.

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

RAMALHO CRISTINA, E.; SOUZA RESENDE, J.B. **Dificuldades da inclusão do deficiente físico no mercado de trabalho**. Revista Científica Eletrônica de Ciências

Contábeis, ano IV, n. 8, outubro 2006.

RICARDO, R.P.D.; LIMA, M.E.A. **O trabalho do deficiente como fator dedesenvolvimento**. Caderno de Psicologia Social do Trabalho, v. 13, n. 2, p. 195-207,2010.

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

RIBAS, J.B.C. **O que são deficientes**. São Paulo, Brasilense, 2003.

RIBAS, J. B. C. **Emprego e Trabalho para Portadores de Deficiência**, 2005 Disponível em <http://www.lerparaver.com/node/272>

ROESCH, S.M.A.R. **Projetos de estagios e de pesquisa em administração: guia para estágios, trabalhos de conclusão, dissertações e estudos de caso**. São Paulo: Atlas, 1999.

ROZICKI, Cristiane. **Deficiente e a participação nas esferas das vidas em sociedade**. In: **Revista Espaço Acadêmico**. Ano II, n.22. Março de 2013.

SOUZA-SILVA, J.R. de; DIEGUES, D.; CARVALHO, S.G. de. **Trabalho edeficiência: reflexões sobre as dificuldades da inclusão social**. Cadernos de Pós-Graduação em Distúrbios do Desenvolvimento, São Paulo, v. 12, n. 1, p. 27-33, 2012.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Terminologia sobre deficiência na era da inclusão**. Agência de Notícias dos Direitos da Infância e da Fundação Banco do Brasil. Brasília, 2003. Disponível em: <<http://www.fiemg.com.br/ead/pne/Terminologias.pdf>. Acesso em: 22 Dezembro 2017.

_____. **Inclusão. Construindo uma sociedade para todos**. 5.^a ed., Rio de Janeiro: WVA, 2003.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão: Construindo uma sociedade para todos - 7^a Edição**. Rio de Janeiro: WVA, 2006.

SASSAKI RK. **Inclusão. Construindo uma sociedade para todos**. Rio de Janeiro: Wva; 2010.

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

SECRETARIA DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA EMOBILIDADE REDUZIDA (SMPED). **Sembarreiras: inclusão profissional de pessoas com deficiência**. São Paulo: SMPED, 2008.

SEVERINO, A.J. **Metodologia do trabalho científico**. São Paulo: Cortez, 2004.

SILVA, Luzia Félix da. **A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO: Desafios e Superações no Ambiente de Trabalho**. Trabalho de Conclusão de Curso do Serviço Social: Universidade Estácio de Sá, 2015, 59 p.

SIMONELLI AP, CAMAROTTO JA. **Análise de atividades para a inclusão de pessoas com deficiência no trabalho: uma proposta de modelo**. *Gest. Prod.* 2011; 18(1):13-26.

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.

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.

SPOSATI, A. de O. (org.). **Proteção Social de Cidadania: inclusão de idosos e pessoas com deficiência no Brasil, França e Portugal**. São Paulo: Cortez, 2004.

TANAKA E, MANZINI EJ. **O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência?** *Rev. Bras. Educ. Espec.* 2005; 11(2):273-294.

TANAKA E, MANZINI EJ. **O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência?** *Rev. Bras. Educ. Espec.* 2005; 11(2):273-294.

TONET, I.; LESSA, S.. **Proletariado e Sujeito Revolucionário**. 1ª edição. Instituto Lukács: São Paulo, 2012.

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.

TOMAZINI, M. E. A, **Trabalho e deficiência: uma questão a ser repensada**. II seminário de educação especial, Curitiba- PR, 2006

WILLIAMS, J.W. **Abilities in the workplace changing minds**. Diversity Factor, New Brunswick, v.8, n.2, p.20-23, jan. 2000.

VIEIRA, A. P. As Ações Afirmativas Como Mecanismo de Inclusão das Pessoas com Deficiência Física e Sensorial à Luz da Constituição Federal de 1988. Monografia (Especialização em Direito Público). In: **Escola Superior da Magistratura do Estado do Ceará. Fortaleza**, 07 de novembro de 2011. Disponível em: <<http://portais.tjce.jus.br/esmec/wpcontent/uploads/2014/12/PDF200.pdf>>. Acesso em: 13 abril, 2018.

VIVARTA, V. **Mídia e deficiência**. Brasília: Andi, p. 160-165, 2003.

- () Interesse da Organização
() Mérito próprio
6. QUAIS OS RETORNOS PROPORCIONADOS PELA CONTRATAÇÃO DA PESSOA PORTADORA DE DEFICIENCIA?
- () Bom resultado
() Reconhecimento como socialmente responsável
() Estímulo a diversidade
() Dedicção e exemplo das pessoas portadoras de deficiência
() Estar dentro da lei
() Quebra de preconceitos
() O mesmo retorno de qualquer emprego
7. QUAIS OS PRINCIPAIS DESAFIOS AO CONTRATAR PESSOA PORTADORA DE DEFICIENCIA? (PESSOAL RH RESPONDER)
- () Baixa qualificação
() Preconceito das organizações
() Custo elevado de adaptação física da organização
() Despreparo da organização
() Dificuldade em atingir a cota
() Processo lento
() Limitações
8. VOCÊ CONHECE A LEI DE COTAS PARA PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA?
- () Sim () Não
9. NA SUA VISÃO A EMPRESA OU COLEGAS TRATAMA PESSOA PORTADORA DE DEFICIÊNCIA COM DISTINÇÃO?
- () Sim () Não
10. A EMPRESA ESTÁ PREPARADA PARA INCLUSÃO DA PESSOA PORTADORA DE DEFICIÊNCIA? SEJA NA ESTRUTURA FÍSICA,EQUIPAMENTOS, LEGISLAÇÃO?
- () Sim () Não
11. COMO FOI O SEU PROCESSO DE INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO? QUAIS FORAM AS PRINCIPAIS DIFICULDADES SENTIDAS?
12. EXISTE ALGUMA EXPERIENCIA QUE GOSTARIA DE COMPARTILHAR NO SEU PROCESSO DE INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO? SEJA ESTA POSITIVA OU NEGATIVA?
13. QUAIS AS VANTAGENS PARA A EMPRESA EM TER UMA PESSOA PORTADORA DE DEFICIENCIA EM SEU QUADRO DE COLABORADORES?