

## AS PRINCIPAIS DIFICULDADES ENCONTRADAS PELAS EMPRESAS DA REGIÃO DO CIRCUITO DAS ÁGUAS NA INCLUSÃO DE DEFICIENTES

CLAUDIA COBÊRO<sup>1</sup>  
JOSIANE BRUNA GARBUIO<sup>2</sup>

### RESUMO

Esse trabalho abordou a questão relacionada aos deficientes que, ao longo da história, sofreram diversas discriminações na educação e que posteriormente, este quadro se repete no mercado de trabalho. O Censo de 2010 mostra que 23,92% da população brasileira são de Pessoas com Deficiência (PcD). A lei de cotas assegura plenos direitos às mesmas, mas, observa-se que poucos foram os avanços para esta população. Essa pesquisa foi feita no Município de Socorro/SP, com o objetivo de identificar as principais dificuldades encontradas pelas empresas da região do circuito das águas na inclusão de deficientes. E para isso foi elaborado um questionário o qual foi aplicado aos responsáveis das empresas participantes. Considera-se que esse artigo permitiu uma maior compreensão sobre o assunto por uma ótica dos responsáveis que demonstraram que a maior dificuldade na contratação de deficiente físico é a falta de estrutura física, segundo a percepção dos empresários eles discordam que a não há interesse por parte das organizações na contratação das pessoas portadores de deficiência.

**Palavras-Chaves:** Inclusão; Deficientes Físicos; Organização; Dificuldades

<sup>1</sup> Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas de Extrema. claudia.cobero@faex.edu.br

<sup>2</sup> FACULDADE XV DE AGOSTO. josianebrunagarbuio@yahoo.com.br

**THE MAIN DIFFICULTIES FOUND BY COMPANIES IN THE REGION OF THE WATER CIRCUIT IN THE INCLUSION OF DISABLED PEOPLE**

**ABSTRACT**

*This work has addressed the issue related to the disabled who, throughout history, suffered various discrimination in education and that later, this picture is repeated in the labor market. The 2010 Census shows that 23.92% of the Brazilian population are People with Disabilities (PcD). The quota law ensures full rights to them, but it is noted that few advances have been made for this population. This research was carried out in the city of Socorro / SP, aiming to identify the main difficulties encountered by companies in the water circuit region in the inclusion of the disabled. For this purpose, a questionnaire was drawn up which was applied to the managers of the participating companies. It is considered that this article allowed a greater understanding on the subject from an optics of those responsible who demonstrated that the greatest difficulty in hiring the physically disabled is the lack of physical structure, according to the perception of the businessmen they disagree that there is no interest on the part of organizations in the contracting of people with disabilities.*

**Keywords:** *Inclusion; Physically handicapped; Organization; Difficulties*

## 1-INTRODUÇÃO

No atual cenário econômico é notável o número de pessoas desempregadas, o país ampliou os desafios e incertezas que afetam diretamente o mercado de trabalho para os que buscam oportunidades de empregos. Diante deste prisma, a desigualdade da oferta e da procura de vagas de emprego faz com que a disputa se torne muito competitiva, não importa se você possui deficiência ou não. Adicionalmente a isto, pode-se observar que as pessoas com deficiência, começaram a se colocar ao mercado de trabalho empresarial, com exigência da inclusão, mesmo assim encontram muitos obstáculos.

Neste sentido, as pessoas com deficiências podem ser divididas em 3 grupos: física, intelectual e sensorial (auditiva e visual). De acordo com dados preliminares do Censo de 2010, o Brasil possui 45.623.910 milhões de pessoas que apresentam, pelo menos, uma das deficiências pesquisadas, o que representa 23,92% do total da população. O que neste contexto geral simboliza um número expressivo e requer uma atenção especial.

Por outro lado, o empresário sempre olha para o deficiente com preocupação que ele não trará tantos resultados como os outros para sua empresa. O empregador encontra dificuldades para a aceitação destes deficientes, visto que, não há porque beneficiar a pessoa com deficiência ou excluí-las, mas dar a igualdade de oportunidades de acesso ao mercado de trabalho é algo que se deve ser pensado e colocado em prática.

Desta forma, a medida que o mercado de trabalho para pessoas com deficiência cresce, as empresas têm dificuldades em incluí-las, seja por causa das leis voltadas para esse segmento ou pela visão mais abrangentes das empresas que veem na inclusão uma oportunidade de evolução tanto para o profissional com deficiência quanto para toda a empresa.

Brasil o emprego das pessoas com deficiência é amparado pela Lei 8.213/91, conhecida como lei de cotas, assim sendo de 2 a 5 % das vagas para as empresas que tenham acima que 100 colaboradores. Apesar disso, as pessoas com deficiência preferem o benefício em vez de disputar uma vaga de trabalho formal. Nesta situação financeira estável pode também causar acomodamento, em casos

assim, a família faz o papel inverso, em vez de incentivá-los, elas querem que o deficiente permaneça inerte para não perder o benefício.

Partindo deste princípio surgiu o seguinte problema de pesquisa: Quais são as principais dificuldades na inclusão de deficientes pelas empresas do Circuito das Águas?

O trabalho com as empresas analisadas teve por objetivo principal analisar as principais dificuldades que as empresas encontram na inclusão de pessoas com deficiência, visar a realidade da região buscando possíveis soluções e alternativas para que a inclusão promova maior esclarecimento aos empresários sobre a importância de ter esse profissional dentro do ambiente de trabalho.

Além de, oportunizar trabalho aos mesmos, de modo, que possam contribuir para o crescimento de suas organizações e mostrar que a inclusão gera imensa vantagem para empresas e para os deficientes.

### 1.1-OBJETO DE PESQUISA

A Associação Comercial e Empresarial de Socorro foi fundada em 23 de agosto de 1984, com o objetivo de unir os setores empresariais, defender a livre iniciativa e representar os comerciantes e empresários socorrenses em ações para sua melhoria e assim também dar mais segurança nas relações comerciais que os mesmos têm.

A ACE-Socorro representa e expressa a opinião legítima e independente dos empresários da cidade, além, de todos os setores da economia, independente de seu porte ou nacionalidade. Desde 1984, a ACE-Socorro vem cumprindo sua missão de prestar serviços de qualidade a seus associados nas áreas de informações, consultoria empresarial, econômica e jurídica através de sua estrutura de apoio e banco de dados.

A ACE-Socorro, conta com 7 funcionários sendo 5 funcionários da própria empresa, 1 funcionário da Corporação da Guarda Mirim e uma funcionária pública responsável pelo SEBRAE.

A ACE-Socorro é composta por 320 empresas associadas sendo elas nos segmentos de Comércio Varejista, Indústria, Serviços, Artesanatos, Entretenimento e Setor Alimentício.

## 2. REVISÃO DE LITERATURA

Com a revisão de literatura, objetiva-se buscar informações nas bibliografias, antes de realizar a pesquisa. Nesse capítulo serão relatadas as ideias de vários autores que serviram de base para o desenvolvimento dessa pesquisa.

### 2.1 AS DEFICIÊNCIAS

Deficiência é uma anomalia de estrutura ou de aparência do corpo humano e do funcionamento de um órgão ou sistema, independentemente de sua causa, tratando-se em princípio de uma perturbação de tipo orgânico. Reflete as consequências de uma deficiência no âmbito funcional e da atividade do indivíduo, representando desse modo uma perturbação no plano pessoal. Refere-se às limitações experimentadas pelo indivíduo em virtude da deficiência e da incapacidade, refletindo-se, portanto, nas relações do indivíduo com o meio, bem como em sua adaptação ao mesmo (AMIRALIAN, 2000).

#### 2.1.1 DEFICIÊNCIA FÍSICA

É alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções (BRASL, 2004).

### 2.1.2 DEFICIÊNCIA AUDITIVA

É perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500Hz, 1.000Hz, 2.000Hz e 3.000Hz (BRASIL,2004).

### 2.1.3 DEFICIÊNCIA VISUAL

É a cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60o; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores (BRASIL,2004).

### 2.1.4 DEFICIÊNCIA MENTAL

É o funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos 18 anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como: comunicação, cuidado pessoal, habilidades sociais, utilização dos recursos da comunidade, saúde e segurança, habilidades acadêmicas, lazer e trabalho (BRASIL, 2004).

## 2.2-AS VANTAGENS DA INCLUSÃO

Segundo Pastore (2000) pressupõe que as estratégias de maior sucesso na inclusão das pessoas com deficiência nas organizações tenham como fundamento a inibição de práticas discriminatórias e que criem condições para que se veja a presença dos profissionais com deficiência com desejo e apreço, em detrimento daquelas que posicionam em seu cerne a simples busca pelo manto legal.

Porquanto, as organizações consideradas competentes e com visão de futuro e que praticam valores efetivos da responsabilidade social corporativa, “entendem a

diversidade como forma de agregar valores e diferenciar seus produtos” (SHIMONO, 2008, p.38).

Entretanto, Schwarz e Haber (2009) vão além, afirmando que as empresas adquirem um diferencial competitivo, já que, em mercados globalizados, é fundamental saber lidar com as diferenças para ter sucesso.

Os ganhos da empresa também se estendem ao ambiente do trabalho. A empresa inclusiva, que se prepara para receber a pessoa com deficiência, reforça o espírito da equipe de seus funcionários, fortalecendo a sinergia em torno dos objetivos comuns e expressando seus valores coletivamente. O ambiente físico adequado atenua as deficiências e torna-se mais agradável para todos, humanizando o ambiente de trabalho (SILVA, 2008).

Por fim, Carvalho Freitas (2009) reforça essa ideia, afirmando que com um clima organizacional bom é possível obter ganhos na produtividade, principalmente se as pessoas com deficiência estiverem devidamente adequadas as suas funções.

### 2.3 DIFICULDADES PARA INCLUSÃO

Uma sociedade inclusiva é aquela capaz de contemplar, sempre, todas as condições humanas, encontrando meios para que cada cidadão, do mais privilegiado ao mais comprometido, exerça o direito de contribuir com seu melhor talento para o bem comum (WERNECK, 2003).

A própria sociedade cria problemas e barreiras para as pessoas com deficiência, causando-lhes incapacidades ou desvantagens no desempenho de papéis sociais. Essas barreiras consistem em: políticas discriminatórias e atitudes preconceituosas que rejeitam as minorias e as suas diferenças, desconhecimento das necessidades especiais e direitos das pessoas com deficiência, entre outros. É no mercado de trabalho que essas barreiras se tornam ainda mais contundentes (BAHIA, 2006).

Pastore (2000) afirma que quando as barreiras são grandes, as oportunidades são pequenas e os portadores com deficiência são afastadas da vida comum, mantidas em casa ou em instituições que não contribuem para seu crescimento.

## 2.4 – MOTIVOS AMEAÇADORES POR PARTE DOS PROFISSIONAIS DEFICIENTES PARA A ATIVIDADE NO MERCADO

Para Araújo e Schmidt (2006) “as empresas e as instituições educacionais não querem assumir para si a responsabilidade de inclusão social dos portadores de deficiências”. A falta de qualificação profissional e a baixa escolaridade dos portadores de deficiências são variáveis que atrapalham o acesso e contratação no mercado de trabalho

Outro fator, que também atrapalha o interesse destas pessoas por contratação em organizações privadas ou públicas é a garantia de um salário mínimo autorizado por benefício mensal pago pelo INSS. O preparo das pessoas com deficiência para o mercado de trabalho demanda a construção de programas específicos que tenham como principal objetivo a adoção de práticas que possibilitem a entrada dessas pessoas no mercado de trabalho de forma competitiva (TANAKA; RODRIGUES, 2003).

O Benefício da Prestação Continuada (BPC) é um amparo da assistência social disposto pela Constituição de 1988 e regulamentado pela lei 8.742/93, a Lei Orgânica da Assistência Social. Ele prevê a transferência de renda como um direito social destinado às pessoas com deficiência para o trabalho, e cujas famílias possuem renda mensal per capita inferior a 1/4 (um quarto) do salário-mínimo, não tendo, portanto, condições de prover a manutenção destes indivíduos.

Tal cumprimento legal incentiva o acesso dos portadores com deficiência, pois ao serem admitidos por uma empresa, os profissionais perdem o benefício e, caso sejam demitidos, os empregados não conseguem retomar, ficando desprotegidos. Além disso, a falta de qualificação profissional está exatamente ligada com a remuneração salarial. Se a escolaridade é baixa, o salário também o será, o que pode ser um desincentivo à inclusão no trabalho de pessoas que recebem o BPC (Benefício da Prestação Continuada).

## 2.5 A DIFICULDADE DAS EMPRESAS PARA PREENCHER AS COTAS

De acordo com Friedrich (2016), as empresas que contratam deficientes não podem importar com o tipo deficiências que a pessoa possa ter, mas sim na sua capacidade para o trabalho. Para integrar esse profissional no mercado de trabalho,

após a sua profissionalização, é necessário apresentá-la como uma pessoa que possui algum tipo de deficiência, com capacidade para o trabalho em virtude de um treinamento especializado, respeitadas as suas limitações físicas, visuais, auditivas ou mentais.

O patrão só consegue enxergar os problemas que o não cumprimento da lei de cotas lhe trará. Entre eles estão os aumentos de gastos para adaptar a empresa ao novo funcionário. A necessidade de treinamento diferenciado a este trabalhador e o risco de perder certificações a partir do suposto despreparo da pessoa portadora de deficiência (CLEMENTE, 2003).

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

“As pessoas portadoras de deficiência têm a mesma relação com o trabalho que a sociedade dita normal” (CLEMENTE, 2003). Dessa forma, como todas as pessoas elas querem exercer uma atividade profissional, ter um salário que garanta o seu sustento, e se sentirem útil e digno na sociedade. As pessoas com deficiências, desenvolvendo suas aptidões e competências, poderão obter sua renda, alcançar sua independência e ter uma qualidade de vida melhor.

O acesso ao mercado de trabalho, segundo Mazzilli (2001), é uma das formas mais eficazes de proporcionar a inclusão da pessoa portadora de deficiência. Como descrito pelo autor, as oportunidades para conseguir e manter no mercado de trabalho é uma condição indispensável se quisermos construir uma sociedade mais justa e democrática.

“A integração social tem consistido no esforço de inserir na sociedade pessoas com deficiência que alcançaram um nível de competência compatível com os padrões sociais vigentes” (SASSAKI, 2003). Não adianta querer que as organizações contratem o deficiente que não esteja capacitado para o cargo. As empresas estão exigindo profissionais que acrescentem valores através do conhecimento que possuem, e isso simplesmente se adquire com a capacitação.

## 2.6 – RECURSOS NECESSÁRIOS PARA ADAPTAÇÕES DOS PORTADORES DE DEFICIÊNCIA

De acordo com Medina, Raizer e Pereira (2006) para a inclusão dos portadores de deficiência nas empresas, são necessárias adaptações, como:

- Eliminação de barreiras arquitetônicas para circulação dos portadores com deficiência permitindo o acesso aos espaços de uso coletivo;
- Reservas de vagas em estacionamentos próximos as unidades de serviço;
- Construção de rampas com corrimãos ou colocação de elevadores facilitando assim, a locomoção;
- Colocação de barras de apoio nas paredes dos banheiros;
- Equipamentos em Braille acoplados a computadores com sistema de síntese de voz;
- Equipamentos para ampliação de textos para atendimento ao deficiente com visão subnormal;
- Quando necessário, intérprete de língua de sinais/língua portuguesa;
- Materiais contendo informações aos funcionários qualificando-os para ajudar os deficientes da organização.

As barreiras são eliminadas quando os portadores de deficiências são incluídos no mercado de trabalho sem obstáculos nesta integração na sociedade. Um ambiente adaptado está preparado para todas as situações e ajuda a socializar o ambiente e torna-lo muito mais útil, não apenas para os funcionários com deficiência, como também para os clientes.

## 3. METODOLOGIA

Para o desenvolvimento do presente trabalho, foi utilizado o método de pesquisa exploratória, que, segundo Cervo e Silva (2006) a pesquisa exploratória estabelece análises de pesquisa e tem como intuito oferecer informações sobre tal análise e orientar a concepção do assunto que vai ser abordado.

### 3.1 AMOSTRAGEM

A coleta de dados para a pesquisa foi realizada em empresas associadas com a ACE-Socorro, na região do circuito das águas no interior de São Paulo. O público alvo da pesquisa foram 31 respondentes das empresas no segmento comércio varejista, artesanato, serviços e no setor alimentícios. Sendo 65% pessoas do sexo feminino e 35% do sexo masculino.

### 3.2 INSTRUMENTO DE PESQUISA

O instrumento usado para coleta de dados foi um questionário composto por um total de 11 questões, sendo que as 05 primeiras delas correspondem a variáveis nominais como: sexo, idade, segmento, tempo de empresa e cargo. Para as 06 questões restantes, tratam de variáveis intervalares que buscou avaliar a falta de interesse por parte dos profissionais responsáveis pelas empresas, estrutura física das empresas, o grau de escolaridade das pessoas com deficiência, a falta de preparo dos gestores e colaboradores das empresas, a dificuldade com os familiares em relação ao benefício do governo e a adaptação com o ambiente de trabalho. Foram questões fechadas em Escala *Likert* de 05 pontos, sendo: discordo totalmente (5), discordo (4), nem concordo e nem discordo (3), concordo (2) e concordo totalmente (1).

Para a tabulação dos dados utilizou-se de uma planilha *Excel* onde gerou os gráficos com as devidas medias e desvio padrão.

### 3.3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Antes da realização da pesquisa, foi feito uma reunião com a gerente executiva da ACE-Socorro a qual indicou as empresas a serem pesquisadas e para verificar o entendimento das questões e da forma de preenchimento. Após a aprovação do modelo por ela, o questionário foi aplicado a todos os colaboradores das empresas indicadas.

A aplicação da pesquisa aconteceu no período de 18 a 21 de maio de 2018 com os 31 respondentes, o material foi entregue aos mesmos, individualmente, pelos responsáveis das empresas para que pudessem levar para as suas residências, aonde teriam mais tempo para responder e escolher alternativa, que melhor designava a identificar as principais dificuldades encontradas pelas empresas ao obedecer a legislação de inclusão do deficiente físico.

O questionário foi entregue dentro do prazo estipulado de 01 dia, por todos, os quais foram aplicadas de forma individual e pessoalmente. Para garantir a fidedignidade nas respostas, foi mantido o anonimato da empresa e do profissional respondente da pesquisa.

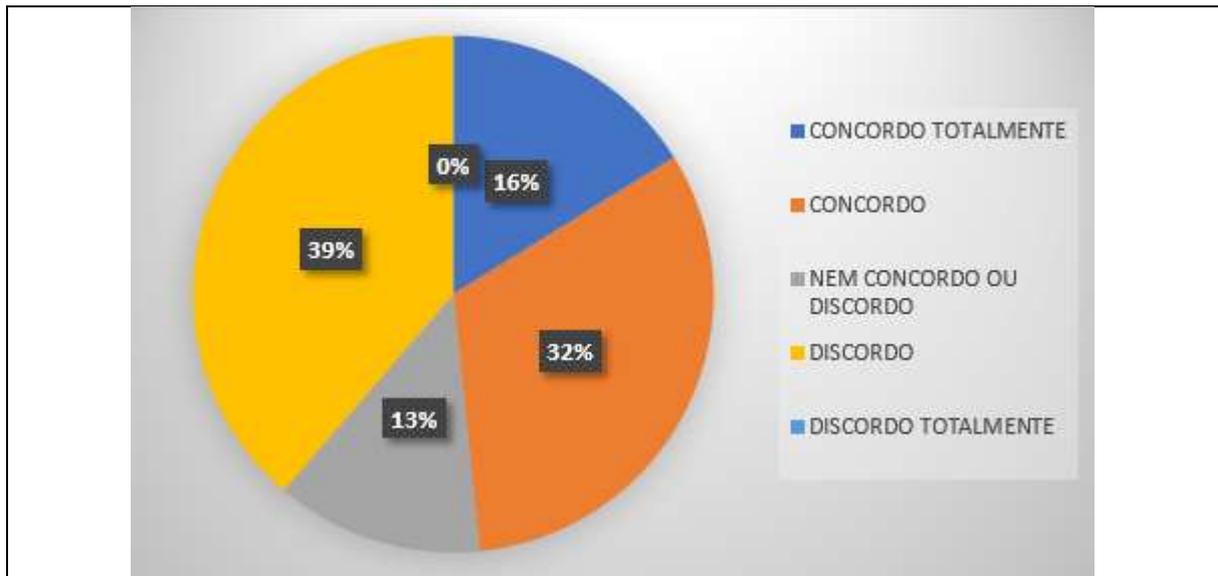
#### 4. RESULTADOS E ANÁLISES

Apresentam-se a seguir, os resultados da pesquisa realizada e suas respectivas análises, através dos gráficos, que seguem a ordem das perguntas do questionário usado na pesquisa.



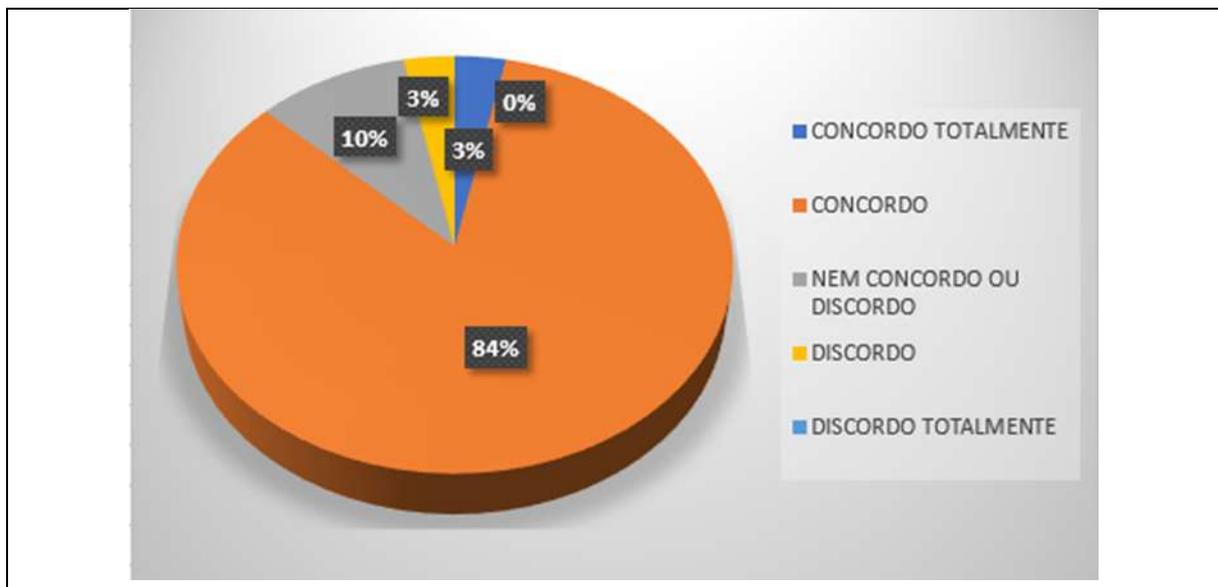
Figura 1: Segmento da Empresa

Nessa pesquisa houve predominância de 35% no segmento comércio varejista, visto que é o que mais se encontra na Região dos Circuito das Águas.



**Figura 2:** Falta de interesse da empresa na inclusão de deficiente.

Na figura acima nota-se que 39 % dos profissionais pesquisados avaliaram e discordam com a falta de interesse por parte dos profissionais responsáveis pelas empresas e um dos motivos pelo déficit na inclusão de pessoas com deficiência, o que explica a média de 6,2 em uma escala de 1 a 5. Já no que diz respeito ao desvio padrão (1,73), observa-se dispersão nas respostas.



**Figura 3:** Falta de estrutura física

Na figura acima nota-se que 84% dos profissionais pesquisados avaliaram e concordam com a falta de estrutura física como sendo uma das dificuldades encontradas na inclusão o que explica a média de 6,2 em uma escala de 1 a 5. Já no que diz respeito ao desvio padrão (4,00) observa se dispersão nas respostas.

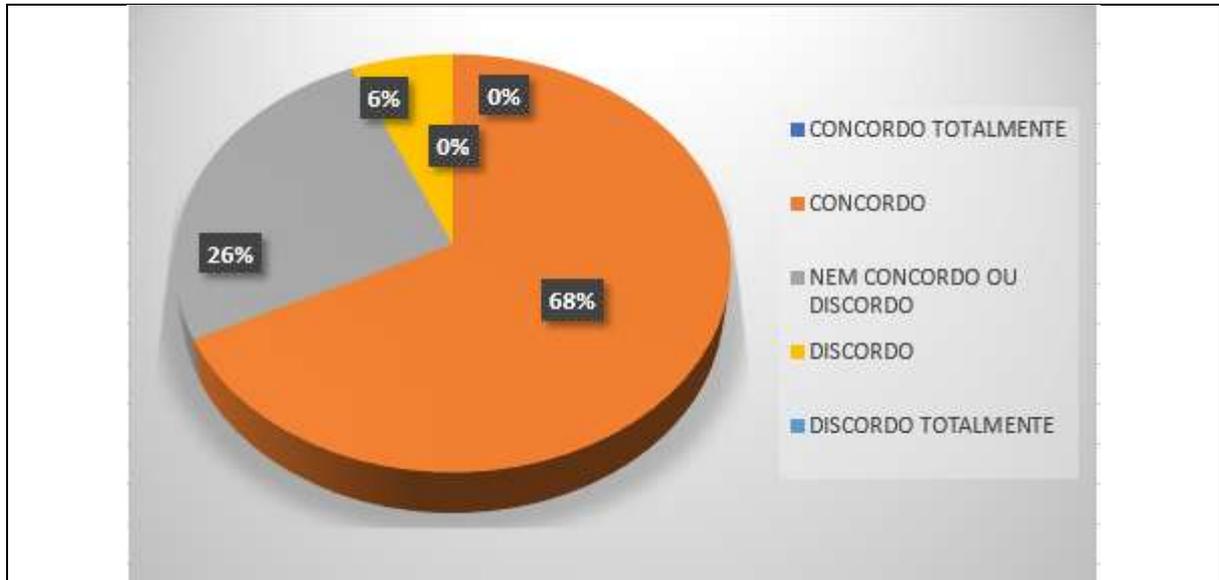
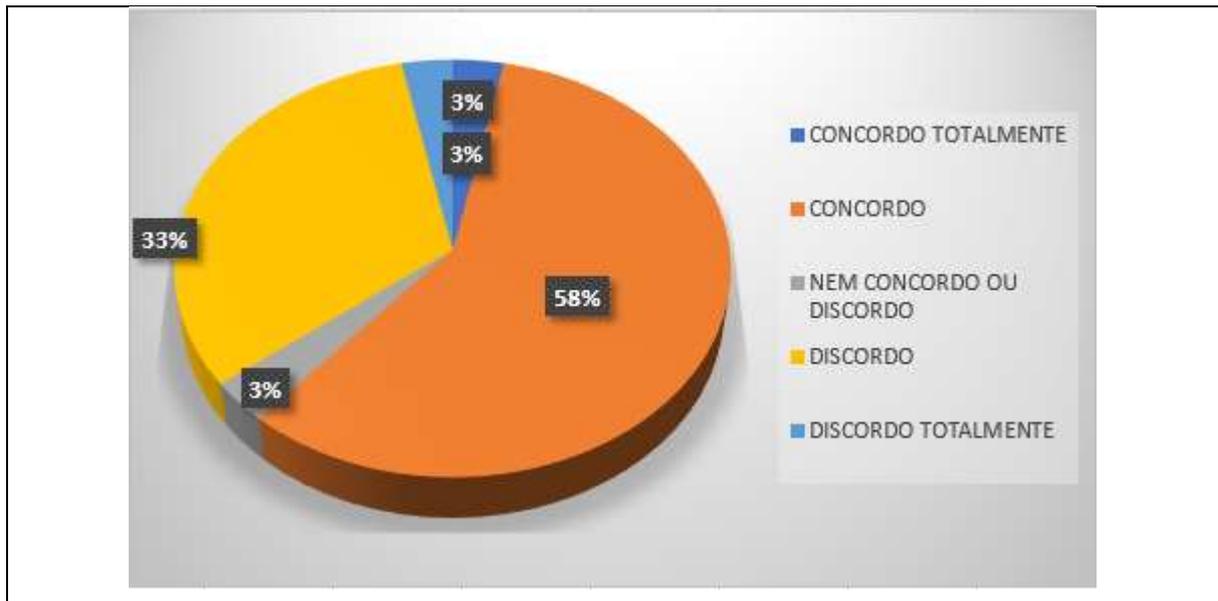


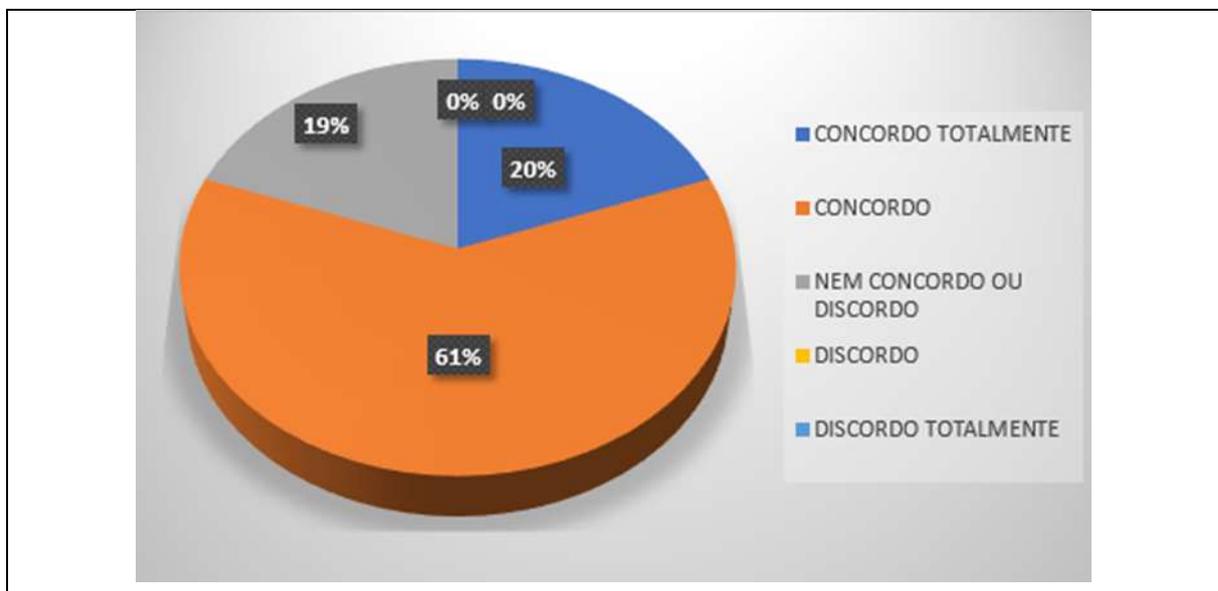
Figura 4: Falta de escolaridade

Na figura acima nota-se que 68% dos profissionais pesquisados avaliaram e concordam com a falta de escolaridade sendo uma das dificuldades encontradas na inclusão, o que explica a média de 6,2 em uma escala de 1 a 5. Já no que diz respeito ao desvio padrão (3,20) observa se dispersão nas respostas.



**Figura 5:** Falta de preparo dos gestores da empresa na inclusão do deficiente.

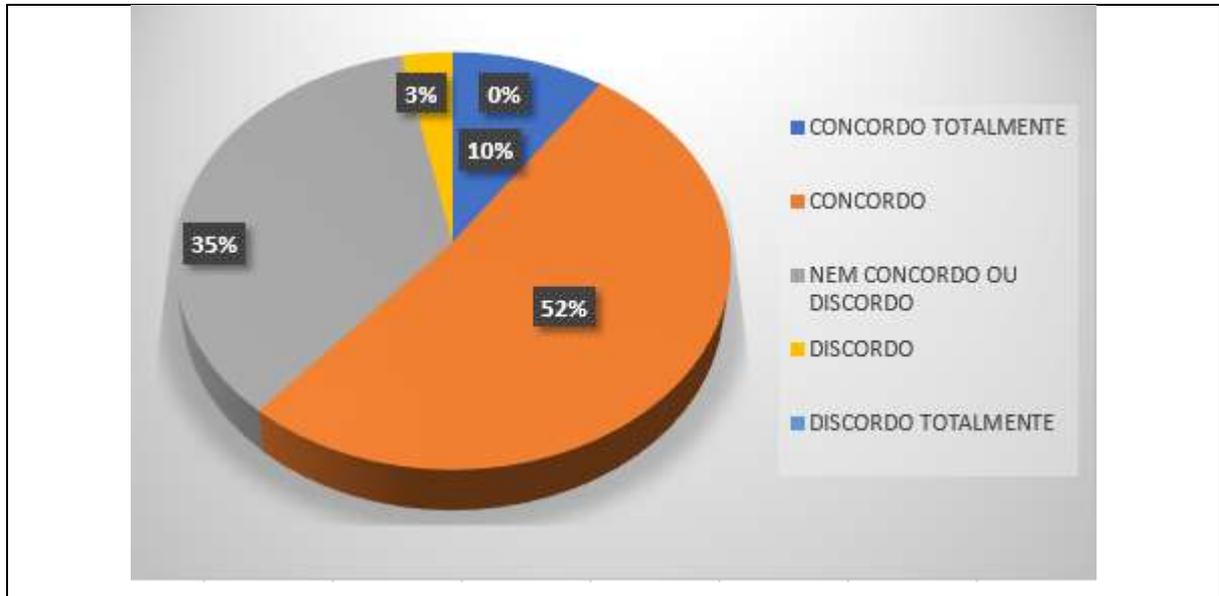
Na figura acima nota-se que 58% dos profissionais pesquisados avaliaram e concordam a falta de preparo dos gestores e colaboradores acaba atrapalhando na inclusão dos deficientes, o que explica a média de 6,2 em uma escala de 1 a 5. Já no que diz respeito ao desvio padrão (2,75) observa se dispersão nas respostas.



**Figura 6:** Dificuldade com os familiares ao abrir mão do benefício do governo.

Na figura acima nota-se que 61% dos profissionais pesquisados avaliaram e concordam que a pessoa com deficiência tem dificuldades com os familiares ao

terem que abrir mão do benefício concedido pelo governo, o que explica a média de 6,2 em uma escala de 1 a 5. Já no que diz respeito ao desvio padrão (2,79) observa-se dispersão nas respostas.



**Figura 7:** Dificuldade de adaptação do próprio deficiente ao ambiente de trabalho.

Na figura acima nota-se que 52% dos profissionais pesquisados avaliaram e concordam que o próprio deficiente tem dificuldade em se adaptar ao ambiente de trabalho, o que explica a média de 6,2 em uma escala de 1 a 5. Já no que diz respeito ao desvio padrão (2,51) observa-se dispersão nas respostas.

Conforme pode-se perceber nos gráficos acima, que a variável com média maior de (4,00) avaliado pelas empresas é a falta de estrutura física como sendo uma das dificuldades encontradas na inclusão e a variável que obteve menor nota (1,73) foi à questão sobre a falta de interesse por parte dos profissionais responsáveis pelas empresas é um dos motivos pelo déficit na inclusão de pessoas com deficiência.

Com esta análise fica explícito sobre o que as empresas precisam melhorar para incluir os profissionais com deficiência, a falta de estrutura física tem grande destaque, o que significa que é uma das principais dificuldades na inclusão de pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A solução da dificuldade para a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, deve a partir da sociedade como um todo, em realmente passar por cima de obstáculos do preconceito e conscientizar verdadeiramente para torna-se justa e igualitária.

Através da análise realizada neste estudo, permitiu ter um olhar mais empático, identificando que cada um tem sua forma de enxergar a realidade e através do levantamento de opiniões chega-se à conclusão que o diferente nos dá um desconforto e conseqüentemente um certo desprezo, algo que pode ser quebrado com a convivência.

Em vista dos argumentos apresentados para as empresas, observou-se que são muitas dificuldades pelas quais a pessoa com deficiência passa, seja pela dificuldade do próprio deficiente ao ambiente de trabalho, pela falta da estrutura física, pela falta de informação e de interesse dos empresários, pela qualificação profissional e grau de escolaridade, ou ainda pelo familiares que não aceitam a inclusão no mercado de trabalho por hesitação de perderem BPC (Benefício de Prestação Continuada), que é destinado à pessoas com deficiência, no entanto a partir do momento que tem a carteira de trabalho registrada esse benefício é suspenso.

A lei de cotas acabou sendo uma importante ferramenta de reivindicação dos direitos da pessoa com deficiência, porém, a lei não irá determinar as dificuldades que os portadores de deficiência terão que lutar para chegar ao mercado de trabalho. Todavia, a dificuldade de integrar-se ao ambiente de trabalho não resulta da falta de leis e de fiscalização, mas da escassez de ações e recursos que permitam a colocação desse profissional no mercado de trabalho.

Deve ser examinada a inclusão da pessoa deficiente no ambiente de trabalho sob a ótica das suas qualificações, e não sob a ótica das suas restrições para o trabalho. Pois a pessoa portadora de deficiência quando bem preparada e orientada de acordo com suas habilidades e aptidões, torna-se um profissional altamente qualificado.

Quanto a esse importante tema de estudo, espera-se uma conscientização, pois o fato de haver a lei de cotas para assegurar os direitos da pessoa portadora com deficiência de ter um emprego, não irá mudar a sua realidade se os motivos impossibilitam a sua inclusão no meio social não forem identificados, discutidos por meio de uma ação conjunta entre as empresas, a sociedade e as pessoas com deficiência.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AMIRALIAN, Maria L. T.; PINTO, Elizabeth B.; GHIRARDI, Maria Isabel Garcez; et al. **Conceituando deficiência**. Revista de Saúde Pública, São Paulo, v. 34, n. 1, p. 97-103, 2000.

ARAÚJO, J. P. & SCHMIDT, A. **A Inclusão de Pessoas com Necessidades Especiais no Trabalho: A visão de Empresas e de Instituições Educacionais Especiais na Cidade de Curitiba**. Revista Brasileira de Educação. Especial, v.12, n.2, p.241-254, 2006.

BAHIA, Melissa S. **Responsabilidade Social e Diversidade nas Organizações: Contratando Pessoas com Deficiência**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2006.

BRASIL. **Lei n. 5692 de 02 de Dezembro de 2004**. Regulamenta as Leis nºs 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em 23.07.2018.

BRASIL. **Lei n. 8.213 de 24 de Julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em [www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br) . Acesso em 21.04.2018.

BRASIL. **Lei n.8.742 de 07 de Dezembro de 1993**. Dispõe sobre a organização da Assistência Social e dá outras providências. Disponível em [www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br) . Acesso em 10.10.2018.

CARVALHO, F. M. N. **Inserção e gestão do trabalho de pessoas com deficiência: um estudo de caso**. ANPAD, RAC, Curitiba, v.13, Edição Especial, art. 8, 2009, p.121-138.

CERVO E SILVA. **Tipos de Pesquisa.** Disponível em: <http://posgraduando.com/diferencas-pesquisa-descritiva-exploratoria-explicativa/>  
Acesso em 18.04.2018.

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

FRIEDRICH, Ricardo Werner. **Pessoa com deficiência no mercado de trabalho: dificuldades na inclusão.** São Paulo: 2016.

IBGE. **Censo Demográfico 2010.** Disponível em: [www.ibge.gov.br](http://www.ibge.gov.br) . Acesso em 18.04.2018

MAZZILLI, Hugo Nigro. **A pessoa portadora de deficiência e o mercado de trabalho.** São Paulo: 2000. Disponível em <http://www.mazzilli.com.br/> . Acesso em 10.10.2018.

MEDINA, Daniel de Souza; RAIZER, Klaus; PEREIRA, William José Naves. **Adequação da Unicamp às necessidades dos deficientes físicos e sensoriais.** Revista Ciências Do Ambiente On-Line, vol.2, p.53–60, 2006.

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

SASSAKI, Romeu K. **Inclusão Construindo uma sociedade para todos.** 5<sup>o</sup> ed. Rio de Janeiro: WVA, 2003.

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

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.

SILVA, M. R. **A implantação de equipes de trabalho com portadores de necessidades especiais: um estudo de caso na produção de cosméticos.** Dissertação 2008. 124f. (Mestrado em Engenharia) – Escola de Engenharia de São Carlos da Universidade de São Paulo. São Carlos, 2008.

TANAKA, E.D.O.; RODRIGUES, R.R.J. **Em busca de novas expectativas de trabalho para o portador de deficiência mental.** In: MARQUEZINE, M.C. et al. (Orgs.) **Inclusão.** Londrina: Eduel, 2003, p.323-330.

WERNECK, Claudia. **Você é Gente?** Rio de Janeiro: WVA, 2003.