



**Fundação Educacional do Município de Assis
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis
Campus "José Santilli Sobrinho"**

MICHELLE MONTEIRO DA COSTA

**INCLUSÃO SOCIAL DOS PORTADORES DE DEFICIÊNCIA NO
MERCADO DE TRABALHO: UM ESTUDO EM EMPRESAS DAS CIDADES DE
ASSIS E PALMITAL-SP**

**Assis/SP
2016**



**Fundação Educacional do Município de Assis
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis
Campus "José Santilli Sobrinho"**

MICHELLE MONTEIRO DA COSTA

**INCLUSÃO SOCIAL DE PORTADORES DE DEFICIÊNCIA NO MERCADO
DE TRABALHO: UM ESTUDO EM EMPRESAS DAS CIDADES DE ASSIS E
PALMITAL-SP**

Monografia apresentada ao curso de Administração do Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis – IMESA e a Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA, como requisito parcial à obtenção do Certificado de Conclusão.

Orientanda: Michelle Monteiro da Costa

Orientadora: Danielle Cristina Ferrarezi Barboza

**Assis/SP
2016**

FICHA CATALOGRÁFICA

MONTEIRO, Michelle.

Título do trabalho / Michelle Monteiro da Costa. Fundação Educacional do Município de Assis –FEMA – Assis, 2016.

45 páginas.

1. Portadores de Deficiência. 2. Inclusão Social. 3. Recursos Humanos.

CDD:
Biblioteca da FEMA

**INCLUSÃO SOCIAL DE PORTADORES DE DEFICIÊNCIA NO MERCADO
DE TRABALHO: UM ESTUDO EM EMPRESAS DAS CIDADES DE ASSIS E
PALMITAL-SP**

MICHELLE MONTEIRO DA COSTA

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis, como
requisito do Curso de Graduação, avaliado pela seguinte
comissão examinadora: José Carlos Cavassini

Orientador: Danielle Cristina Ferrarezi Barboza.

Examinador: José Carlos Cavassini

Assis/SP
2016

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho a toda a minha família, principalmente aos meus pais, minha irmã e a meu namorado. Também o dedico aos meus amigos, aos colegas do meu trabalho, a minha orientadora por me ajudar, e, por fim, o mais especial: ao meu tio Benedito que é uma pessoa que me ensinou a superar as dificuldades.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente agradeço a Deus por me dar forças para continuar e alcançar os meus objetivos tão almejados. Agradeço também a minha mãe por todo apoio e incentivo, para que a minha jornada não fosse interrompida pelos grandes obstáculos que surgiram no decorrer dessa caminhada. Ao meu pai por emprestar-me sua força para vencer as dificuldades enfrentadas no dia-a-dia, nos momentos em que meus ombros pesavam demasiadamente. A minha irmã que sempre esteve por perto quando precisei e quando não precisei, mas que nunca deixou de ser importante.

De maneira especial quero agradecer a minha orientadora pela sua ajuda e dedicação no auxílio do desenvolvimento deste trabalho. Ao meu tio por ser a grande inspiração na escolha do tema deste TCC, suas batalhas travadas diariamente são uma grande inspiração, que me incentivou a escolher como tema a inclusão social.

Por último e não menos importante queria agradecer a minha prima e aos meus amigos que me apoiaram e me ajudaram.

Amo todos vocês.

A verdadeira deficiência é aquela que prende o ser humano por dentro e não por fora, pois até os incapacitados de andar podem ser livres para voar. (Thais Morais)

RESUMO

Desde sempre os portadores de deficiência sofrem preconceitos por terem suas limitações e dificuldades, a sociedade parece enxergá-los como pessoas que não tem capacidade de viver normalmente ao padrão imposto como normal.

Existem vários tipos de deficiências congênitas e adquiridas tais como auditiva, visual, física, mental e múltipla, mas isso não impede de terem a sua própria vida independente, trabalhando e conquistando o seu nicho de mercado. Não é a deficiência que faz um homem sem capacidade, mas sim, não superar os obstáculos, as dificuldades e limitações que aparecem no dia a dia.

Essas limitações aparecem desde cedo onde as escolas não estão preparadas para comportar alunos portadores de deficiência, por não terem profissionais capacitados ou infra-estrutura necessária para alocar e ensinar estas crianças.

A lei de cotas foi criada para tentar diminuir o preconceito, no entanto não são todas as empresas que cumprem a lei, assim excluindo uma parte da população que tem potencial para serem produtivas e economicamente ativas, contribuindo para o desenvolvimento econômico.

No mercado de trabalho as dificuldades que mais se destacam são na hora da contratação, pois além de exigir um tipo de deficiência que seja cômodo para a empresa, não necessitando de tanta adaptação e cumprindo a lei de cotas, a empresa também procura um profissional completo que tenha um nível de estudo suficiente para desempenhar o cargo, sem que exija muito treinamento.

Palavras chave: Portadores de deficiência; Inclusão social; Recursos Humanos.

ABSTRACT

Always the disabled suffer prejudice because they have their limitations and difficulties in the eyes of society, they are people who don't have ability to live normally at the standard tax as normal, there are several types of congenital defects and acquired, such as auditory, visual, physical, mental and multiple, but that doesn't stop to have their own independent living, working and earning your niche market. It's not the disability that makes a man without capacity, but not overcome obstacles, difficulties and limitations that appear on a daily basis.

These limitations appear early on where schools are not prepared to accommodate students with disabilities, because they do not have trained professionals or infrastructure necessary to allocate and teach these children.

The quota law was created to try to reduce prejudice, however are not all companies comply with the law, thus excluding part of the population that has the potential to be productive and economically active, contributing to economic development.

In the labor market the difficulties that stand out are at the time of hiring, because besides demanding a disability that is comfortable for the company, not requiring much adaptation and fulfilling the quota law, the company also seeks a complete professional to have a sufficient level of study to perform the task without requiring a lot of training.

Keyword: People with disabilities, Social inclusion, Human resources.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1: Escolaridade dos Respondentes	22
Figura 2: Conhecimento sobre Lei de Cotas.....	25
Figura 3: Percentual da população com deficiência, segundo o tipo de deficiência investigada - Brasil, 2010.....	17

LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Acuidade Visual	18
Tabela 2: Tipos de Deficiência Física	20

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	12
2. HISTÓRIA DOS PORTADORES DE DEFICIÊNCIA	13
3. TIPOS DE DEFICIÊNCIAS	17
3.1 DEFICIÊNCIAS MENTAL.....	ERRO! INDICADOR NÃO DEFINIDO.
3.2 DEFICIÊNCIAS VISUAL	17
3.3 DEFICIÊNCIAS AUDITIVAS	19
3.4 DEFICIÊNCIAS FÍSICAS	19
4. DIFICULDADES ENFRENTADAS NO DIA-A-DIA	22
4.1 O DEFICIENTE NO MERCADO DE TRABALHO	24
4.2 LEI DE COTAS.....	25
4.3 DIFICULDADES ENFRENTADAS NO AMBIENTE DE TRABALHO	28
5. HISTÓRIAS DE SUPERAÇÃO.....	30
5.1 FRIDA KAHLO	30
5.2 STEPHEN HAWKING	31
5.3 HELEN KELLEN.....	32
6 O DEFICIENTE NO MERCADO DE TRABALHO, UMA PESQUISA EM EMPRESAS DE PALMITAL E ASSIS.....	33
6.1 DISCUSSÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS (EMPRESAS).....	34
6.2 DISCUSSÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS (COLABORADORES)	35
6.3 DISCUSSÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS (PORTADORES DE DEFICIÊNCIA)	36
7. CONSIDERAÇÕES FINAIS	37
8. REFERÊNCIAS	38
9. APÊNDICE	41
9.1 APÊNDICE A.....	41
9.2 APÊNDICE B.....	42
9.3 APÊNDICE C	43
10. ANEXOS	44

1. INTRODUÇÃO

Este trabalho teve por finalidade analisar as dificuldades presentes na inclusão social e profissional dos portadores de deficiência na sociedade, desde seu prelúdio, verificando através do tempo como os portadores de deficiência eram tratados e julgados pela sociedade e como eram excluídos do convívio social. Colocando em observação o caminho de marginalização que o portador de deficiência percorre até hoje.

Foram analisados quais são as dificuldades e necessidades para inclusão destas pessoas tanto no mercado de trabalho, no dia a dia e no próprio ambiente de trabalho, descrevendo e pesquisando quais são os tipos de deficiências encontradas hoje em dia, verificando quais são as bases legais para a inclusão social dos portadores de deficiência tanto na sociedade como no mercado de trabalho.

As dificuldades encontradas pelos portadores de deficiências foram descritas e verificadas através de entrevistas realizadas e comprovadas por meio de pesquisa bibliográfica, descrevendo quais são estas dificuldades, tanto em nível de escolaridade, quanto a própria superação para se integrarem na sociedade e no mercado de trabalho.

Foram analisadas tanto em pesquisas bibliográficas quanto nas pesquisas de campo sobre a lei de cotas, os pros e os contras. Como ela pode beneficiar um portador de deficiência a ingressar no mercado de trabalho.

Realizar este trabalho foi importante, pois analisando o ponto de vistas das pessoas portadoras de deficiência podemos compreender mais o que se passa no seu dia a dia, as dificuldades que são enfrentadas, e quais mudanças eles precisam que mudem nas empresas e na sociedade. Por mais que tenha mudado um pouco o pensamento humano sempre vai haver preconceito, pois nós considerados padrão normal sempre vamos achá-los vulneráveis, mas não é isso a realidade. Estão sempre buscando ser melhores como pessoas e profissionalmente.

2. HISTÓRIA DOS PORTADORES DE DEFICIÊNCIA

Ao voltar os olhos para a história e focar na história dos portadores de deficiência, depara-se com um caminho de marginalização ao quais esses indivíduos por muito tempo foram expostos. Ainda que nos tempos atuais inclusão e marginalização caminhem juntas. Pensando no mundo Pré-histórico a discriminação não era intencional, mas sim seguida do fator da sobrevivência dos grupos nômades, sendo que essa discriminação intencional surgiu apenas no mundo moderno. Assim sendo:

Anomalias físicas ou mentais, deformações congênitas, amputações traumáticas, doenças graves e de consequências incapacitantes, sejam elas de natureza transitória ou permanente, são tão antigas quanto à própria humanidade (SILVA, 1987, p.21).

Com ou sem intenção o indivíduo era vinculado a idéia de que seus "males" eram causados por espíritos maus, demônios ou eram uma forma de pagar por seus pecados, condicionando assim os deficientes ao destino de esmolar nas praças e ruas.

Na Grécia o corpo possuía uma grande valorização, pelo belo e forte que auxiliava nas batalhas. Deste modo, crianças com malformação eram abandonadas para morrer. Em Esparta especificamente os recém-nascidos e as pessoas com deficiência eram lançadas ao mar ou em precipícios.

Na Roma Antiga, o Direito Romano não reconhecia os bebês nascidos precocemente ou com características "defeituosas", tanto os nobres quanto os plebeus tinham permissão para sacrificar os filhos que nasciam deste modo. Com o decorrer do tempo começou a se desenvolver o comércio de pessoas portadoras de deficiência para fins de prostituição ou entretenimento de pessoas ricas.

Cegos, surdos, deficientes mentais, deficientes físicos e outros tipos de pessoas nascidas com má formação eram também, de quando em quando, ligados a casas comerciais, tavernas e bordeis; bem como a atividades dos circos romanos, para serviços simples às vezes humilhantes. (SILVA, 1987, pg.130).

No Egito, as informações sobre os portadores de alguma deficiência foram mais difundidas por meio da escrita e das múmias.

A partir de 2.500 a.C., com o aparecimento da escrita no Egito Antigo, há indicativos mais seguros quanto a existência e as formas de sobrevivência de indivíduos com deficiência. Dentre os povos da chamada história antiga, os egípcios são aqueles cujos registros são mais remotos. Os remanescentes das múmias, os papiros e a arte dos egípcios apresentam-nos indícios muito claros não só da antiguidade de alguns “males incapacitantes”, como também das diferentes formas de tratamento que possibilitaram a vida de indivíduos com algum grau de limitação física, intelectual ou sensorial (GASPAR, 2011.)

Mais especificamente nas proximidades do Farol de Alexandria existem registros de uma escola de anatomia no período de 300 a.C., que era uma instituição utilizada para o tratamento de males que afetavam os ossos e os olhos das pessoas adultas. Existem passagens históricas que fazem referência aos cegos do Egito e ao trabalho que eles exerciam em atividades artesanais. As famosas múmias possibilitam o estudo dos restos mortais de faraós e nobres que apresentavam distrofias e limitações físicas. Como Siptah do século XIII a.C que reinou por pouco tempo, a partir de análises em seu esqueleto, foi descoberto que ele tinha uma deformação no pé esquerdo, causada por poliomielite.

Com o cristianismo começaram a haver mudanças devido as suas doutrinas voltadas para caridade, humildade, amor ao próximo, perdão as ofensas, a valorização da simplicidade e compreensão da pobreza. Assim, os portadores de deficiência passaram a ser vistos como dignos de cuidados. Todavia, este modo de pensamento dependia da comunidade em que ele era inserido, pois a mentalidade que entendia estas diferenças como pecado ainda permanecia.

Porém, tais cuidados não significavam que as pessoas portadoras de deficiência seriam inseridas na sociedade como iguais. Com isto foram criados os abrigos e hospitais, que, inseridos neste contexto, não eram ligados a medicina como nos dias atuais, mas sim considerados "verdadeiros depósitos de pessoas pobres, à beira da morte, ou vitimadas por males crônicos e defeitos físicos graves que lá ficavam até morrer, sem família e sem amigos". (PACHECO, pp. 244.)

Com o passar do tempo, com o avanço da medicina favorecendo uma leitura organista da deficiência, ou seja, não a vendo como um problema teológico ou moral, mas como um problema médico, propiciando uma visão científica, sendo assim:

No século XIX, profissionais como Pinel, Itard, Esquirol, Seguin, Froebel entre outros, apresentaram maior interesse em estudar a deficiência, especialmente a mental. É neste período que ocorre uma superação da visão de deficiência como doença, para uma visão de estado ou condição do sujeito. No entanto, a idéia de degeneração da espécie e de correlação moral, mantém-se para alguns estudiosos. (PACHECO, p. 244).

No Brasil, a inclusão do portador de deficiência foi acontecendo de um modo mais lento que no resto do mundo. Olhando no âmbito escolar, a preocupação com este tema começou no séc. XIX, no entanto, apenas na final da década de 50 é que houve a inclusão, porém com problemas, pois os profissionais não eram qualificados para essas especificidades e estes problemas ocorrem até o momento atual.

Nos dias de hoje existem grandes diferenças, entretanto, as posturas antigas e as atuais convivem no mesmo lugar, diferenciando assim, práticas e políticas públicas. A cada dia esses indivíduos estão conquistando o seu espaço. Com o estabelecimento do código civil, embasando-se no artigo 3º do decreto 3298 de dezembro de 1999: I – deficiência, toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano; II - deficiência permanente – aquela que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou ter probabilidade de que se altere, apesar de novos tratamentos; e III - incapacidade – uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade

de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa portadora de deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem-estar pessoal e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida (CARDOSO, 1999).

3. TIPOS DE DEFICIÊNCIAS

Mesmo com as mudanças no modo de se enxergar o portador de deficiência no decorrer da história, nos dias de hoje, todos os modos ainda convivem. Por isto, o preconceito é um problema da sociedade que estigmatiza, mas também um problema individual em que a pessoa internaliza esse preconceito.

O portador de deficiência não deve ser o único com um papel de modificação, em que ele deve se mobilizar para assumir seu papel na sociedade, mas a inclusão ocorre quando o indivíduo e a sociedade se mobilizam para as mudanças necessárias.

No âmbito social e acadêmico existem vários tipos de deficiências e dentro delas existem suas particularidades e seus graus. Não se podem pensar em uma generalização do modo segundo o qual se deve tratar e incluir esses indivíduos. De acordo com o site [deficiente online](#) existem diversos tipos de deficiência, sendo elas:

3.1 DEFICIÊNCIAS MENTAIS

A deficiência mental é aquela cujo funcionamento intelectual é significativamente inferior a média, sendo esta, manifestação presente desde antes dos dezoito anos de idade e associada à limitação em duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como a comunicação, cuidado pessoal, habilidades sociais, utilização da comunidade, saúde e segurança, habilidades acadêmicas, lazer e trabalho.

3.2 DEFICIÊNCIAS VISUAIS

A deficiência visual é aquela que possui uma diminuição da acuidade (capacidade acentuada de discriminar estímulos sensoriais) visual, ou uma redução no campo visual, em outras circunstâncias ambas podem ocorrer. A acuidade visual é igual ou menor que 20/200 no melhor olho, após a melhor correção, ou também quando o campo visual inferior a 20° (tabela de Snellen), em outras situações ambas as ocorrências são simultâneas.

Classificação	Acuidade Visual de Snellen	Acuidade Visual Decimal
Visão Normal	20/12 a 20/25	1,5 a 0,8
Próximo do Normal	20/30 a 20/60	0,6 a 0,3
Baixa Visão Moderada	20/80 a 20/150	0,25 a 0,12
Baixa Visão Profunda	20/500 a 20/1000	0,04 a 0,02
Próximo à Cegueira	20/1200 a 20/2500	0,015 a 0,008
Cegueira Total	Sem Projeção de Luz	Sem Projeção de Luz

Tabela 1 – Acuidade Visual

Esta deficiência pode ser congênita ou adquirida. O dano que impede a visão pode decorrer no processo do nascimento, em algum momento do decorrer da vida ou inclusive no útero materno. Sua classificação resulta de onde se tenha produzido o dano que impede a visão. Podendo ser nas estruturas transparentes do olho, como as cataratas e a opacidade da córnea; na retina, como a degeneração macular e a retinose pigmentada (refere-se a um grupo de doenças hereditárias, que causam a degeneração da retina); no

nervo óptico, como o glaucoma (é uma doença ocular progressiva causada pela lesão das fibras nervosas do nervo óptico, responsável pela ligação entre os olhos e o cérebro.) ou os diabetes, e por fim no cérebro.

3.3 DEFICIÊNCIAS AUDITIVAS

O deficiente auditivo também conhecido como Hipoacusia ou surdez quando há uma perda parcial ou total das possibilidades auditivas sonoras, variando de graus e níveis nas seguintes formas: de 41 a 55 db – surdez moderada, de 56 a 70 db – surdez acentuada, de 71 a 90 db – surdez severa, acima de 91 db – surdez profunda, Anacusia. A surdez pode ser congênita ou adquirida, ou seja, pode ser de nascença ou causada posteriormente por doenças.

3.4 DEFICIÊNCIAS FÍSICAS

O deficiente físico é aquele que possui alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo, provocando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções. A tabela a seguir apresenta os tipos de deficiências físicas:

Tipo	Definições
Paraplegia	Perda total das funções motoras dos membros inferiores.
Paraparesia	Perda parcial das funções motoras dos membros inferiores.
Monoplegia	Perda total das funções motoras de um só membro (inferior ou posterior).
Monoparesia	Perda parcial das funções motoras de um só membro (inferior ou posterior).
Tetraplegia	Perda total das funções motoras dos membros inferiores e superiores.
Tetraparesia	Perda parcial das funções motoras dos membros inferiores e superiores.
Triplegia	Perda total das funções motoras em três membros.
Tri paresia	Perda parcial das funções motoras em três membros.
Hemiplegia	Perda total das funções motoras de um hemisfério do corpo (direito ou esquerdo)
Hemiparesia	Perda parcial das funções motoras de um hemisfério do corpo (direito ou esquerdo)
Amputação	Perda total ou parcial de um determinado membro ou segmento de membro.
Paralisia Cerebral	Lesão de uma ou mais áreas do sistema nervoso central, tendo como consequência alterações psicomotoras, podendo ou não causar deficiência mental.
Ostomia	Intervenção cirúrgica que cria um ostoma (abertura, ostio) na parede abdominal para adaptação de bolsa de coleta; processo cirúrgico que visa à construção de um caminho alternativo e novo na eliminação de fezes e urina para o exterior do corpo humano (colostomia: ostoma intestinal; urostomia: desvio urinário).

Tabela 2 - Tipos de Deficiência Física (MPT/Comissão de Estudos para inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho 2001)

Cada um dos graus da deficiência física acarreta tipos de cuidados diferentes, tanto na convivência social, quanto na forma em que decorre o tratamento médico. Em todos tipos mostrados na tabela acima, a de se destacar-se que não existem deficiências totais, todas

elas possuem parciais. E elas podem ser temporárias, recuperáveis, definitivas e compensáveis.

Existe ainda a deficiência múltipla que ocorre quando há uma associação de duas ou mais deficiências, sendo elas físicas ou não. Os estigmas sucedem no decorrer da vida de um portador de deficiência, tanto naqueles que já nasceram, como com aqueles que em algum momento da vida desenvolveram ou sofreram amputações. O preconceito pode abalar a identidade do sujeito e sua autoestima, justificando o impacto em sua vida pessoal, pois além das perdas próprias da deficiência (concretas ou subjetivas), ocorre um estigma cultural, fruto processo de socialização do indivíduo.

4. DIFICULDADES ENFRENTADAS NO DIA-A-DIA

As expressões utilizadas em sua maioria para identificar uma pessoa portadora de deficiência, como "inválidos" e "incapazes", são formas pejorativas de falar sobre eles. A partir da Constituição de 1988, sob a influência do Movimento Internacional de Pessoas com Deficiência, incorporou-se a expressão "pessoa portadora de deficiência", como um modo mais correto de se corresponder, sendo ela aplicada a Legislação Ordinária.

No âmbito escolar as crianças e adolescentes especiais sempre tiveram dificuldades e problemas com a falta de preparação de profissionais aptos e de um ambiente adaptado para corresponder suas limitações. Com as novas Leis de Inclusão as escolas sentem-se pressionadas a aceitar os alunos portadores de deficiência, mesmo que em nenhum momento tenha havido uma qualificação desses profissionais para estes tipos de situações, o que acaba ocasionando uma exclusão do próprio aluno. As Leis de Inclusão não são de modo algum erradas, o que as dificulta são o modo como elas são aplicadas.

As questões teóricas do processo de inclusão têm sido amplamente discutidas por estudiosos e pesquisadores da área de Educação Especial, no entanto pouco se tem feito no sentido de sua aplicação prática. O como incluir tem se constituído a maior preocupação de pais, professores e estudiosos, considerando que a inclusão só se efetivará se ocorrerem transformações estruturais no sistema educacional (MIRANDA, 2008, p. 07).

Mesmo com a Lei de cotas e o aumento de portadores de deficiência no âmbito escolar, a taxa deles é muito baixa, pois entra em pauta a dificuldade que a própria família tem em aceitar que o deficiente, pode ter uma vida fora da residência e dos olhares familiares.

Verifica-se um certo preconceito por parte da família sendo que muitos temem que os deficientes se machuquem, prevalecendo a ideia de que não podem ter independência na própria vida. Todavia esses paradigmas já estão sendo quebrados e esta população está começando a se conscientizar que mesmo eles precisando de uma ajuda especial, podem ser independentes até certo ponto ou inteiramente dependendo do grau de sua

deficiência. Há pessoas portadoras de deficiência que já trabalham em supermercados, em escritórios, etc. Até mesmo construindo uma família própria.

De acordo com o IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), no censo demográfico de 2010, como mostra na figura abaixo a quantidade de portadores de deficiência no Brasil.

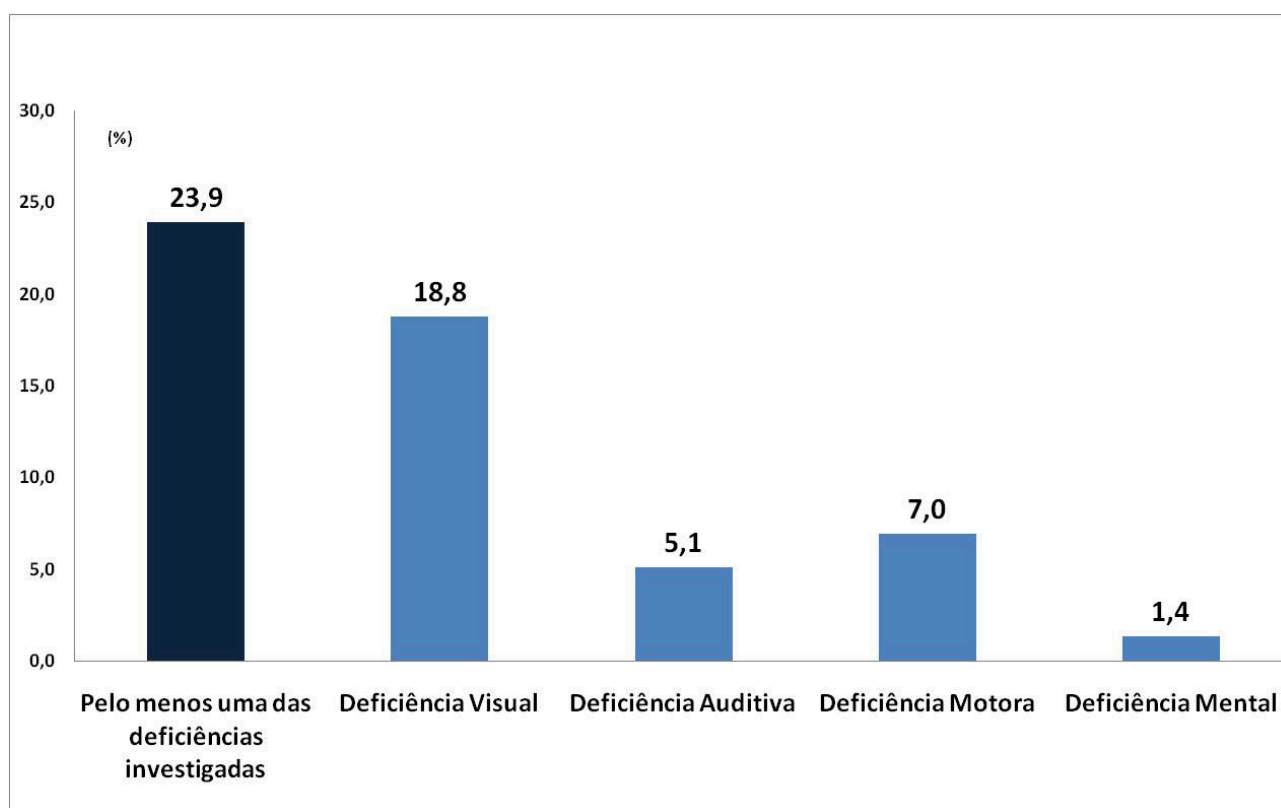


Figura 1: Percentual da população com deficiência, segundo o tipo de deficiência investigada - Brasil, 2010 (In: IBGE, 2010)

A quantidade de portadores de deficiência no Brasil é grande, mas a maioria que se declara portador de deficiência é aposentada ou recebe algum tipo de benefício como

Quanto à qualificação profissional, ensino superior, pode-se afirmar que segue basicamente o mesmo padrão da população brasileira não portadora de deficiência. Por questões de exclusão histórica, a maioria delas é pouco qualificada, mas, essa baixa qualificação também incide na população desprovida economicamente. Entretanto, isto não significa que não existam pessoas especiais qualificadas.

De acordo com o iSocial como mostra a figura a seguir, ocorreu um leve aumento no grau de educação no ensino superior desse grupo já que em 2011 e 2012 os índices dos

parâmetros “superior incompleto, em andamento e completo” eram menores do que o ano de 2013.

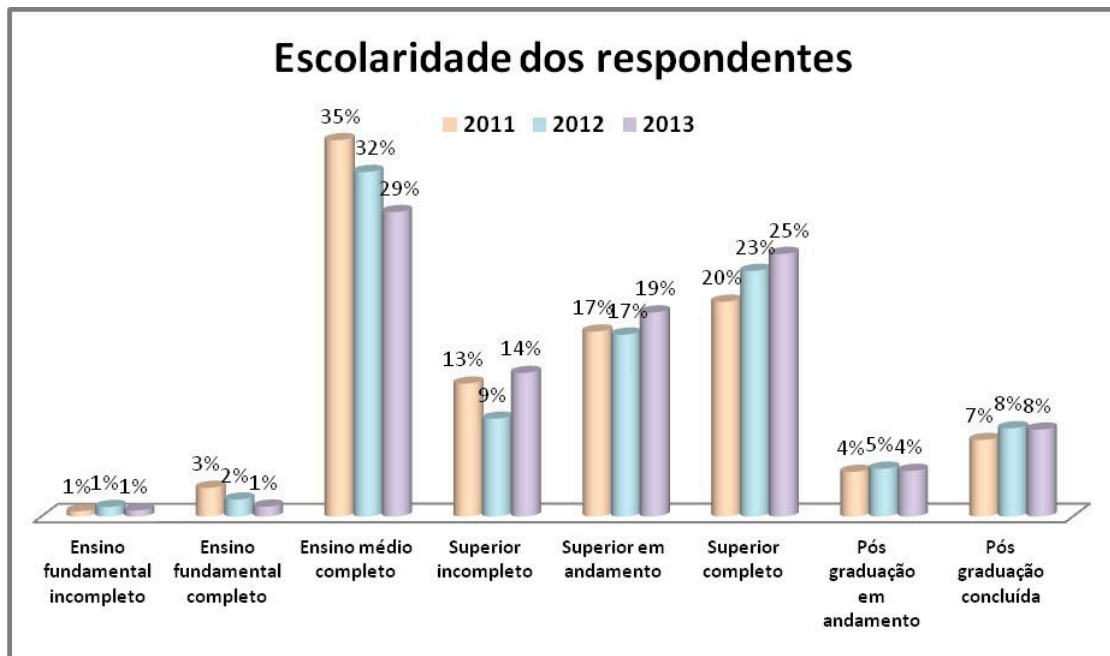


Figura 2: Escolaridade dos Respondentes (In: BLOG ISOCIAL, 2016)

Percebesse que enquanto a mentalidade da sociedade ver as pessoas com deficiências como menos qualificadas, menos produtivas e que requisitam investimentos, não ocorrerá um salto no processo de inclusão.

4.1 O DEFICIENTE NO MERCADO DE TRABALHO

A inserção do portador de deficiência está ocorrendo dentro das empresas através da pressão de organismos internacionais e de movimentos sociais. Sendo assim, as mudanças que ocorrem são fruto dessas pressões coercitivas, como a Lei das Cotas. Ao encarar essa panorâmica, enxerga-se três grandes dificuldades para a inserção das pessoas com deficiência: "as formas como os gestores vêem a deficiência, a adequação

das condições e práticas de trabalho por parte das empresas e a necessidade de avaliar a satisfação das pessoas com deficiência inseridas no mercado" (CARVALHO,123).

Mesmo com as dificuldades encontradas para essa inserção, não se deve obliterar a importância na vida do portador de deficiência e no modo como a própria empresa se humaniza, contribuindo para a diminuição do isolamento social, das taxas de pobreza e para melhorar o modo como a própria pessoa portadora de deficiência se enxerga.

Ao compreender a importância da Inclusão, não deixando de entender suas limitações e dificuldades, pode-se facilitar as empresas envolvidas na Lei de Cotas a encontrar boas maneiras de aproveitar essa mão de obra, visto que, mesmo sendo uma obrigação legal, os deficientes podem ser produtivos para as empresas que os empregam.

De acordo com o site Deficiente Online a contratação de pessoas com deficiência aumentou 56% de 2005 para 2006, depois da fiscalização do MET (Ministério do trabalho e Emprego). Em 2005, 12.786 (doze mil setecentos e oitenta e seis) deficientes foram contratados depois das empresas receberem advertência, enquanto no ano de 2006 foram 19.978 (dezenove mil novecentos e setenta e oito). Em 2007 registrou se 4.151 portadores de deficiência inseridos no mercado de trabalho.

Entretanto muitos profissionais portadores de deficiência desistem de buscar empregos devido as dificuldades que encontram no mercado de trabalho.

4.2 LEI DE COTAS

A lei de cotas foi criada em 1991, de acordo com o Ministério do Trabalho, com o objetivo de incluir no mercado de trabalho cidadãos portadores de deficiência. Essa lei estabelece que as empresas com 100 (cem) ou mais empregados, devem cumprir uma cota, destinando cargos a trabalhadores reabilitados ou a pessoas portadoras de deficiência. No caso de descumprimento, a empresa receberia uma multa para cada funcionário não contratado.

Lei de contratação de Deficientes nas Empresas. Lei 8213/91, lei cotas para Deficientes e Pessoas com Deficiência dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência e dá outras providências a contratação de portadores de necessidades especiais.

Art. 93 - a empresa com 100 (cem) ou mais funcionários está obrigada a preencher de dois a cinco por cento dos seus cargos com beneficiários reabilitados, ou pessoas portadoras de deficiência, na seguinte proporção: até 200 funcionários 2%, de 201 a 500 funcionários 3%, de 501 a 1000 funcionários 4%, de 1001 em diante funcionários 5%. (COLLOR, 1991).

Segundo o site iSocial, em relação ao conhecimento ou desconhecimento da Lei 8.213/91, lei de Cotas para portadores de deficiência, houve uma variação entre as primeiras pesquisas que foram realizadas e comparadas com as anteriores, o que é possível concluir que os respondentes da pesquisa estão mais informados sobre a lei em questão. A figura 2 apresenta os resultados do conhecimento sobre a lei de cotas.

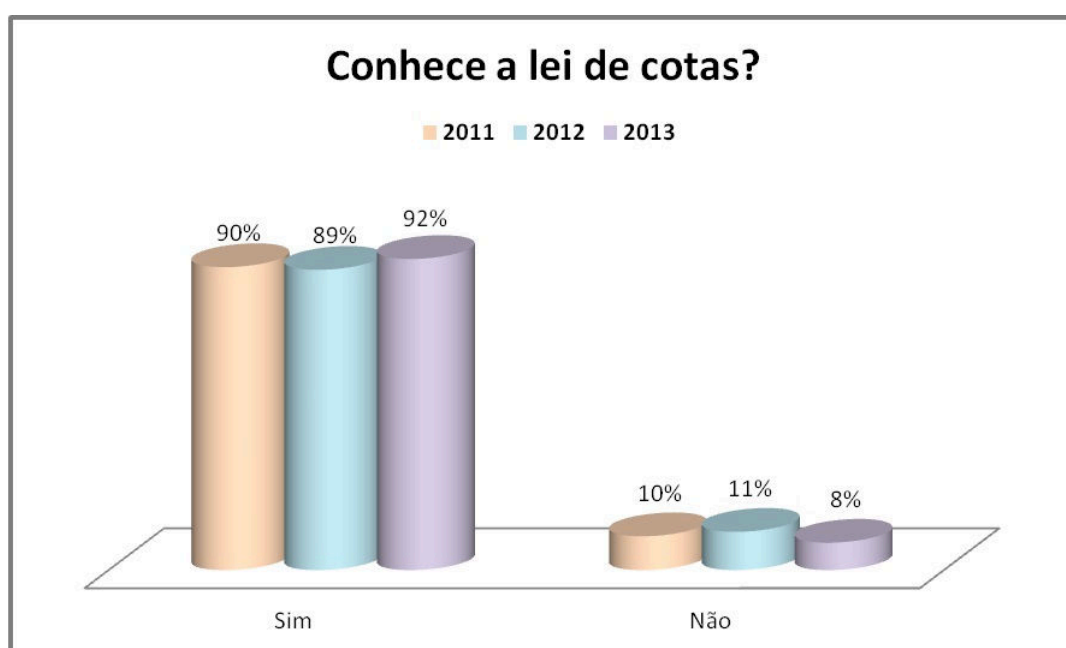


Figura 3: Conhecimento sobre a lei de cotas (In: BLOG ISOCIAL, 2016)

Apesar do implemento da Lei de Cotas ser parcial, e ainda deixar muito a desejar, foi registrado um significativo crescimento das contratações por esse sistema nos últimos anos em todo o país. Uma recente avaliação do Ministério do Trabalho e do Emprego

(MTE) revelou que no primeiro trimestre de 2011, 7.50 pessoas com algum tipo de deficiência foram inseridas no mercado formal, representando um aumento de 40,7% em relação ao mesmo período no ano passado.

É importante ressaltar que a Lei não é limitada apenas à contratação, a empresa ainda deve, dentro do processo de admissão, traçar planos de acessibilidade, como a adaptação do local de trabalho e outras dependências da empresa para a melhor locomoção do portador de deficiência e sensibilização dos outros funcionários para com o portador de deficiência, através de palestras e treinamentos. Para que através desses mecanismos ocorra o melhor acolhimento desse novo empregado, trazendo efetivas melhorias na sua qualidade de vida. Perante a Lei, todas as pessoas são iguais.

As empresas no momento da contratação ainda tratam com indiferença o profissional portador de deficiência. É preciso que as empresas olhem além da lei de cotas, levando em consideração a capacidade e o profissionalismo do trabalhador, não sua deficiência. Em outras perspectivas além da empresa dar oportunidades para as pessoas portadoras de deficiências, há uma probabilidade de geração de novos empregos tanto para os portadores, quanto para os não portadores, e a formação de um grupo de consumidores que seria os portadores de deficiência no mercado consumidor que até então eram excluídos da sociedade e da economia gerando novos trabalhos.

Ao incluir pessoas com deficiência no mercado de trabalho, configura-se um novo grupo de consumidores, até então excluído da economia. Com a geração de renda, esse grupo passa a consumir avidamente, já que possui muitas carências, desde elementos essenciais, como o acesso a questões de saúde, até a concretização de desejos não tão de primeira ordem, como a compra de *tablets* e *smartphones*, por exemplo. Com a renda, as pessoas com deficiência passam a circular mais e isto enseja maior convivência com pessoas sem deficiência, o que desperta a atenção para oportunidades de se criar mais produtos, serviços e ambientes que atendam às necessidades específicas dessa parcela da população (HABER; JAQUES, 2015).

Os portadores de deficiência possuem um longo caminho para percorrer até que a inclusão seja efetuada, pois o preconceito cultural está enraizado na mentalidade das pessoas. Em que o portador de deficiência não possui capacidade de atuar no mercado.

As barreiras para a inclusão de deficientes talvez estejam mais em nossas cabeças do que em problemas efetivos. Como durante muito tempo os deficientes estiveram segregados, a sociedade acabou por reforçar seus preconceitos e nos acostumamos a mantê-los sempre isolados e marginalizados (GOLDSCHMIDT; ANDREA, 2006)

4.3 DIFICULDADES ENFRENTADAS NO AMBIENTE DE TRABALHO

A maior dificuldade enfrentada pelo portador de deficiência é o momento da contratação, pois os empregadores não querem investir em acessibilidade nas empresas. Sendo assim procuram apenas pessoas consideradas do "padrão normal", dificultando mais a inserção no mercado, pois os empregadores consideram os portadores de deficiência menos produtivos que os demais e que não se adaptariam a rotina do trabalho da empresa.

No ambiente de trabalho tem que ser feitas adaptações necessárias para o conforto do funcionário portador de deficiência, sendo portador de deficiência visual, físico, auditivo ou mental, e o tratamento no dia a dia deveria ser igual a todos.

Do ponto de vista de desempenho profissional, os funcionários deficientes deverão ser avaliados da mesma maneira que qualquer outro funcionário. O que será preciso avaliar permanentemente é o programa de inclusão em si: devem ser revistas periodicamente as fontes de recrutamento, os métodos de seleção e treinamento e as ações de sensibilização e integração, visando melhorar continuamente o programa. Depois de alguns anos envolvidos com processos de inclusão de deficientes no mercado de trabalho, o que percebo é que, vencida a dificuldade inicial, a maioria das empresas percebe que esta é uma oportunidade maravilhosa e que deveria ter iniciado este processo há muito tempo! (GOLDSCHMIDT; ANDREA, 2006)

Dificuldade no momento da adaptação do serviço é universal, no caso de um portador de deficiência congênita ou adquirida as dificuldades são maiores, mas não devem ser uma barreira para as empresas no momento da contratação, a partir da criação de acessibilidades esses obstáculos serão bem menores.

5. HISTÓRIAS DE SUPERAÇÃO

Há três histórias de superação que comove a todas as pessoas e fazem todos refletirem e encararem a vida de frente, ultrapassando as dificuldades, essas pessoas são a Frida Kahlo, Stephen Hawking e a Helen Keller. São verdadeiros exemplos de superação, apesar de terem muitos outros exemplos de superações, pessoas que não imaginávamos que fossem, e que encontraram seu lugar na sociedade e revolucionaram suas causas mostrando que deficiência não é sempre uma desculpa para estagnação.

5.1 FRIDA KAHLO

De acordo com a autora Caroline Faria, Frida Kahlo foi uma renomada pintora mexicana. Todas as suas obras são coloridas e de uma intensidade impressionante.

Sua primeira tragédia acontece quando ela tinha seis anos e uma poliomielite a deixou de cama por vários dias, como seqüela, Frida ficou com um dos pés atrofiado e uma perna mais fina que a outra, as pessoas debochavam por ela ter este problema, mas com a ajuda e incentivo de seu pai ela passou a ter um comportamento para a época pouco feminina, praticando natação, boxe e luta vencendo assim suas dificuldades. Mas um fato trágico que mudaria sua vida para sempre aconteceu quando ela tinha dezenove anos, ela, sofreu um grave acidente de ônibus que a deixou a beira da morte. Transpassada por uma barra de ferro pelo abdômen e sofrendo múltiplas fraturas, inclusive na coluna vertebral. Depois deste acidente terrível ela ficou acamada por vários meses, foi quando começou a pintar para acabar com aquela solidão e ocupar a cabeça com suas pinturas e assim surgiu o seu primeiro autorretrato.

Depois de algum tempo já recuperada conheceu Diego Rivera com quem se casou, mesmo assim continuou a pintar por hobby ocupando sua cabeça, pois seu casamento era turbulento.

Frida teve dois abortos, e isso a fez mais infeliz ainda. Começou a retratar sua dor, seu sentimento de tristeza, sua vontade de morrer, ela queria passar esse sentimento para todos que olhassem, pois não era só ela que passava por isso. Muitos achavam que suas pinturas eram macabras, pois retratavam a dura realidade de algumas pessoas.

Aos 47 anos Frida faleceu. No ano de 2002 foi feito um filme cujo nome era “Frida” que retratava a vida e sofrimento que Frida passou, foi revelado também seu diário onde contava suas decepções e sofrimento.

5.2 STEPHEN HAWKING

Stephen Willian Hawking é um famoso físico teórico britânico com mais de 40 anos de carreira. Seus livros o tornaram um membro da Sociedade Real de Artes, um membro da Pontifícia Academia de Ciências e, ganhou a Medalha Presidencial da Liberdade, uma das maiores honrarias nos EUA. Hawking tem seu corpo comprometido por uma doença neurológica chamada Esclerose Amiotrófica Lateral. Os sintomas apareceram quando ele era um estudante universitário em Cambridge. Ele simplesmente perdeu o equilíbrio e caiu. Os médicos disseram que ele não sobreviveria mais de dois ou três anos. Seus movimentos foram comprometidos gradualmente, mas sua capacidade intelectual está intacta e ele faz questão que todos saibam disso com suas grandes realizações. Na bibliografia de Stephen Hawking que ele foi responsável por contribuições fundamentais ao estudo dos buracos negros, ocupa a cadeira de Isaac Newton como professor de matemática na Universidade de Cambridge, e é considerado o mais brilhante físico teórico desde Albert Einstein.

Sua história superação começou em 1959, com 17 anos de idade, ele descobriu que possuía esclerose lateral amiotrófica, uma doença degenerativa que enfraquece os músculos do corpo. Mesmo doente, continuou estudando até se tornar Ph. D. em cosmologia pelo Trinity Hall, em Cambridge, Inglaterra (1966).

Ele foi responsável pela descoberta que buracos negros emitem radiação. Em 1979, assumiu a posição de professor e retornou, durante os anos 1980, a um interesse antigo

sobre as origens do Universo e como a mecânica quântica pode afetar o destino. Em 1985, enfrentou uma pneumonia e passou a necessitar de cuidados constantes. Imobilizado numa cadeira de rodas e se comunicando através de um sintetizador de voz e deu-se continuidade à sua ciência. Hawking continua a ensinar e gosta de viajar com sua esposa e seus três filhos.

5.3 HELEN KELLEN

Hellen Adams Kellen, a história dela é surpreendente, no filme “O milagre de Anne Sullivan” conta sobre sua infância, era cega e surda, e seus pais não conseguiam controlá-la, pois era mimada, descontrolada e mal criada, pelo simples fato de não entender o que esta acontecendo ao seu redor.

Quando não havia mais o que seus pais pudessem fazer, contrataram uma professora que sabia libras cujo nome era Anne Sullivan que adquiriu um papel muito importante em sua vida, ensinou-lhe a se comportar elinguagem de sinais mais conhecida como libras, para poder se comunicar com todos, foi uma grande luta para a professora.

Helen foi escritora do livro a “A história da minha vida” mesmo cega e surda isso não a impediu de escrever, ler e conquistar um bacharelado, ser conferencista, palestrante e ativista social americana.

6 O DEFICIENTE NO MERCADO DE TRABALHO, UMA PESQUISA EM EMPRESAS DE PALMITAL E ASSIS.

Este trabalho realizou uma pesquisa básica de abordagem qualitativa, com objetivos exploratórios e descritivos. A pesquisa exploratória tem como objetivo proporcionar maior conhecimento sobre o dia a dia do portador de deficiência e a inclusão no mercado de trabalho, com vistas a torná-lo mais explícito. Pode-se dizer que estas pesquisas têm como objetivo principal o aprimoramento de idéias da monografia, a pesquisa envolve um levantamento bibliográfico e entrevistas com pessoas portadoras de deficiência, e pessoas responsáveis por contratá-las, que tiveram experiências práticas com o problema pesquisado.

A pesquisa descritiva tem como objetivo primordial a descrição das características dos portadores de deficiência os questionários para coletar informações e concluir a monografia.

O instrumento de pesquisa utilizado foi um questionário com perguntas abertas (apêndices A, B e C), aplicados em três empresas uma em Palmital/SP e as outras duas em Assis/SP de porte grande, a empresa 1 ramo de atividade alimentação, a empresa 2 ramo de atividade de transportes e a empresa 3 ramo de atividade judiciária, com intuito de recolher informações sobre os portadores de deficiência no mercado de trabalho.

A pesquisa de campo foi realizada após uma breve seleção e pesquisas de quais empresas possuíam portadores de deficiência, e posteriormente o contato realizado e a aprovação da empresa em questão, foi discutida a possibilidade do questionário para os colaboradores e responsáveis pelos setores. Uma vez aceita a proposta a pesquisa foi realizada.

A pesquisa foi realizada em apenas três empresas, pois a quantidade de deficientes ocupando cargos profissionais ainda é pequena em nossa região, e como não foram todos que aceitaram fazer a pesquisa, pois não aceitavam sua deficiência ou a empresa não possuía tempo disponível para a realização da pesquisa.

6.1 DISCUSSÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS (EMPRESAS)

Serão apresentados a seguir os resultados dos questionários aplicados nos responsáveis das empresas. Para manter o anonimato das empresas, utilizar-se-á de Empresa 1, Empresa 2 e Empresa 3 para apresentar na sequência as respostas dadas ao questionário no apêndice A.

A empresa 1 relatou que a escolha do profissional do portador de deficiência é feita através de uma seleção criteriosa dos currículos e o laudomédico da deficiência que o funcionário portador possui. Em poucos casos a empresa 1 não tem critérios para a contratação, além de a empresa possuir algumas dificuldades em achar uma deficiência compatível com a vaga, poucas pessoas são interessadas em preenchê-las. Por mais que a empresa 1 contrataria portadores de deficiência sem a exigência da lei, muitas pessoas não procuram as vagas disponíveis por já possuírem outra fonte de renda como, aposentadoria, auxílio doença, ou a família não autoriza e não encoraja a pessoa trabalhar.

Apesar das pessoas portadoras de deficiência necessitarem de atenção especial, a empresa 1 não precisou alterar muito de sua estrutura pois já havia capacidade para adequação destas pessoas, porém treinamentos são feitos e os portadores de deficiência talvez precisem ser lembrados com um pouco mais de paciência. O método de avaliação e adequação do cargo com a pessoa em questão é realizado colocando a pessoa em cargos mais simples e posteriormente com o desenvolvimento profissional da pessoa ela pode ser promovida ou realocada para outro setor em que seu potencial possa ser aproveitado ao máximo.

Já na empresa 2 a contratação dos portadores de deficiência não possui critérios na avaliação, e a empresa não precisou gastar para adaptar o ambiente de trabalho, onde não houve necessidade de treinamento específico, pois os portadores não apresentaram muita diferença no aprendizado com relação às outras pessoas, podendo ser aproveitadas em todos os setores da empresa.

Na empresa 3, por ser uma instituição pública, a contratação dos colaboradores é feita apenas por concurso público, sendo reservadas as vagas para portadores de deficiência apenas aquelas que estão disponíveis por lei, na resposta dada pelo profissional

responsável, ele comenta que em 39 anos de trabalho nunca presenciou a contratação de um profissional portador de deficiência sem a aplicação da lei de cotas. Apesar das alterações mínimas apresentadas pela empresa, por não haver a necessidade de fazer grandes alterações para a acomodação do colaborador, de acordo com a pesquisa de campo realizada a empresa possui cargos em que certas deficiências podem influenciar diretamente com o resultado ou produção do cargo em questão, excluído a pessoa do cargo.

6.2 DISCUSSÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS (COLABORADORES)

Na empresa 1 os demais colaboradores acreditam que os portadores de deficiências por mais que possuam uma certa limitação podem ser tão produtivas quanto ou até mais produtivas, pois os colaboradores acreditam quem os portadores de deficiência são pessoas com a mesmas capacidades que uma pessoa considerada normal. Não há treinamento diferenciado.

Os colaboradores da empresa 2 consideram muito importante a integração dos portadores de deficiência no mercado de trabalho e não vêem limitações para o desempenho dos mesmos, os treinamentos são constantes ajudando na integração dentro da empresa.

Os colaboradores da empresa 3 acreditam que trabalhar com um ou mais portadores de deficiência é uma experiência única e honrosa, que os faz pensar e refletir sobre as coisas importantes na vida e valorizar as pequenas coisas, eles não acreditam que há algum tipo de limitação, e que a lei de cotas é necessária para auxiliar aquelas pessoas que procuram emprego. Apesar de não haver treinamentos, os colaboradores acreditam que são necessários e auxiliam tanto a empresa quanto os colaboradores.

6.3 DISCUSSÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS (PORTADORES DE DEFICIÊNCIA)

Três portadores de deficiência foram entrevistados sendo pessoa 1 da empresa 1, pessoa 2 da empresa 2 e pessoa 3 da empresa 3.

A pessoa 1 (deficiência mental) relatou que teve dificuldades em encontrar o seu espaço no mercado de trabalho, pois sua deficiência afeta a fala e era tímida, isso se tornou um empecilho para o desempenho na atividade do trabalho, apesar de sofrer dificuldades em empregos anteriores, com os treinamentos da atual empresa ela conseguiu superar isso. Em relação à lei de cotas a pessoa 1 acredita que essa lei pode abrir oportunidades para outros portadores de deficiência assim como ela, pois poucas empresas dão oportunidades.

A pessoa 2 (deficiência física) não teve nenhuma dificuldade, mais se sente incomodada com perguntas inconvenientes no seu dia a dia, não encontrou nenhuma dificuldade ou limitação além de sua deficiência, o único incomodo sobre o ambiente de trabalho é referente ao local que deveria ser adaptado para a locomoção e estacionamento para portadores de deficientes. No ponto de vista da pessoa 2 sobre a lei de cotas é uma forma de aumentar a inclusão de deficientes no mercado de trabalho é muito bom. São feitas varias capacitações e treinamentos dentro da empresa 2 e a pessoa 2 sempre participa e isso abre um leque de oportunidades na vida.

A pessoa 3 (surdez e deficiência física) descreveu que já sofreu preconceito referente a deficiência que ela tem, mas isso não o torna uma pessoa fraca, busca sempre superar e lidar com as perversidades e as dificuldades sempre de cabeça erguida. Nunca encontrou uma dificuldade referente ao trabalho e sempre buscou tecnologia, e varias formas de adaptação para solucionar e possibilitar a vivencia no dia a dia. Sobre a lei de cotas ele apoia, pois possibilita oportunidades de empregos, melhorando o bem-estar e a autoestima dos portadores de deficiência.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa tem como objetivo analisar as dificuldades enfrentadas por pessoas portadoras de deficiência, tanto em convívio social ao longo dos tempos até o presente momento, quanto em convívio profissional e os preconceitos sofridos no dia a dia em uma empresa. Destacando a importância da lei, e qual a sua importância na inclusão destas pessoas.

Fora constatado por meio de pesquisas de campo e bibliográfica, que a maioria das empresas possui preconceito em contratar portadores de deficiência, pois alegam que a empresa necessita de muitas adaptações e que o colaborador não corresponderá ao nível de produção necessário para as metas das empresas.

Infelizmente com relação à produtividade, fora constatado que os portadores de deficiência em média possuem uma produtividade menor, por não possuírem grau de escolaridade suficiente para desempenhar a função desejada, salvo em casos onde a pessoa possui a escolaridade necessária, porém constatou-se que este problema é decorrente de duas vertentes: a predisposição das pessoas em se especializarem e continuarem os estudos, pois suas famílias muitas vezes não os incentivam; e também as escolas ou instituições para ensino técnico ou superior não estão preparadas com infraestrutura necessária para disponibilizar um ensino de qualidade para estas pessoas.

O questionário realizado nas empresas selecionadas relatou que as empresas estão dispostas a mudar este conceito, e darem oportunidade para os portadores de deficiência, pois uma vez que trabalham e convivem com estas pessoas, constatou que são pessoas com mesma capacidade e as vezes se destacam mais que as pessoas consideradas normais, as empresas que aceitaram e contrataram pessoas portadoras de deficiência, não tiveram reclamações sobre seus colaboradores, confirmando que dado o devido tempo e infraestrutura necessária para desempenhar suas atividades estas pessoas produzem tão bem quanto as outras.

8. REFERÊNCIAS

AFONSO, Carlos M. P. **Inclusão e Mercado de Trabalho: Papel da escola para a vida adulta de alunos com NEE**. Saber e Educar. Porto: ESE de Paula Frassinetti. Nº10, 2005.

CARDOSO, Fernando Henrique. **DECRETO Nº 3.298, DE 20 DE DEZEMBRO DE 1999**. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm> Acesso em 25 de jan de 2016.

CARVALHO-FREITAS, M. N.; MARQUES, A. L.; SCHERER, F. L. Inclusão no Mercado de Trabalho: um Estudo com Pessoas Portadoras de Deficiência. In: **Encontro Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração**. 28. 2004. Curitiba. Anais eletrônicos... Curitiba: Enanpad, 2004.

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

COLLOR, Fernando. **Lei 8213/91: lei cotas**. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8239.htm> Acessado em: 14 de Fevereiro de 2016.

DEFICIENTE ONLINE, **site exclusivo do profissional com deficiência**, 2016. Disponível em <http://www.deficienteonline.com.br/?gclid=CjwKEAjwrvq9BRD5gLyruFTqg0YSJACcuF81H4Kf96BRYA6yZmUdvb8O3LDpsJTDnncpjBBT8wJNrxCXCDw_wcB> Acessado em: 15 de Abril de 2016.

GOLDSCHMIDT, Andrea. **Os desafios da inclusão de deficientes no mercado de trabalho**. RESPONSABILIDADE SOCIAL. Disponível em <<http://www.responsabilidadesocial.com/artigo/os-desafios-da-inclusao-de-deficientes-no-mercado-de-trabalho/>> Acessado em 13 de Fevereiro de 2016.

GOTTSCHALL, Carlos A. M. O farol de Alexandria In **O sopro da alma e a bomba da vida: 3.000 anos de ideias sobre respiração e circulação**. Porto Alegre: Editora da Fundação Universitária de Cardiologia/ AGE Editora. 2000.

HABER, Jaques. **A inclusão de profissionais com deficiência no mercado de trabalho: um panorama positivo para uma mudança necessária**. I.social, Soluções em inclusão social.

HAWKING, Jane; MARSH, James; **“Theory of Everything”**; distribuído por *Universal Pictures*; estréia em 29 de janeiro de 2015.

IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística). Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/imprensa/ppts/00000008473104122012315727483985.pdf>> Acesso em: 15 jan de 2016.

KELLER, Helen; PENN, Arthur; **“The MiracleWorker”**; estréia em 28 de julho de 1962.

LEITE, D.S. **Lei de Cotas: A inclusão social das pessoas com deficiências no ambiente de trabalho.** Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=evista_artigos_leitura&artigo_id=8827> Acesso em: 15 de setembro de 2015.

MACIEL, Maria Regina C. **Portadores de deficiência: a questão da inclusão social.** São Paulo: Perspectiva, v.14 nº2. Abril/junho, 2000.

MILLAN, Luiz R.A escola de Alexandria. In **Vocação Médica: um estudo de gênero.** São Paulo: Casa do Psicólogo, 2005.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO (Portal do Trabalho e Emprego). Disponível em: <http://www3.mte.gov.br/fisca_trab/inclusao/lei_cotas.asp>. Acessado em: 10 de set. de 2015.

MIRANDA, Arlete A. B. **História, deficiência e educação especial.** Disponível em: <http://www.histedbr.fe.unicamp.br/revista/revis/revis15/art1_15.pdf> Acesso em 18 de junho de 2016.

OMOTE, Sadao. **Perspectivas para a conceituação de deficiências.** Revista Brasileira de Educação Especial. V. 4, 1996.

PACHECO Kátia M.B; ALVES, Vera L.R. **A história da deficiência, da marginalização á inclusão social: uma mudança de paradigma.** Acta Fisiátrica, v. 14, nº 2, 2007.

RIBEIRO, Marco A; CARNEIRO, Ricardo. **A inclusão indesejada: as empresas brasileiras face a lei de cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho.** Salvador: Organizações e Sociedade, v. 16, nº50, Julho/Setembro, 2009.

ROSA, Sueli. **A justiça divina e o mito da deficiência física**. Estudos, Goiânia, v. 34, n.1/2, p. 9-19, jan/fev,2007.

SILVA, OTTO MARQUES. **Epopéia Ignorada**. EditoraCEDAS (Centro São Camilo de Desenvolvimento em Administração da Saúde). São Paulo. 1987

VIDA MAIS LIVRE. **A inclusão de profissionais com deficiência no mercado de trabalho**. Disponível em:
<http://www.vidamaislivre.com.br/colunas/post.php?id=5678&/a_inclusao_de_profissionais_com_deficiencia_no_mercado_de_trabalho_um_panorama_positivo_para_uma_mudanca_necessaria> Acesso em: 25 de jan 2016.

9. APÊNDICE

9.1 APÊNDICE A

Perguntas realizadas para os contratantes de pessoas portadoras de deficiência nas empresas 1,2 e 3.

Pergunta 1: Como é feito a escolha do profissional com necessidades especiais?

Pergunta 2:Quais são as dificuldades na hora da contratação?

Pergunta 3:Se não houvesse a lei de cotas a empresa contrataria portadores de deficiência?

Pergunta 4: Quais são os pros e os contras sobre a lei de cotas?

Pergunta 5:Sobre o ambiente de trabalho, quais foram às mudanças? Há um gasto muito alto?

Pergunta 6: A empresa realiza treinamento para as pessoas com necessidades especiais? Quais treinamentos?

Pergunta 7:O tempo de adaptação da pessoa com necessidades especiais é o mesmo de outros colaboradores?

Pergunta 8:Em quais setores mais se encaixam os portadores de deficiência? Há algum tipo de limitação?

Pergunta 9: Qual recado deixaria para as pessoas especiais?

9.2 APÊNDICE B

Perguntas realizadas para os demais colaboradores das empresas 1,2 e 3.

Pergunta 1: Como é trabalhar com uma pessoa especial? Há limitações?

Pergunta 2: Referente a lei de cotas, o senhor (a) apoia que a empresa tem como dever contratar portadores de deficiência?

Pergunta 3: São feitos treinamentos e esses treinamentos os ajudam na adaptação e integração desse portador de deficiência á equipe?

Pergunta 4: Essa convivência sensibiliza e faz enxergar melhor o lado dos portadores de deficiência?

Pergunta 5: Qual recado deixaria para essas pessoas especiais?

9.3 APÊNDICE C

Perguntas realizadas para as pessoas portadoras de deficiências empresa 1,2 e 3.adquiridas e congênitas.

Pergunta 1: Como é ser uma pessoa portadora de necessidades especiais no mercado de trabalho?

Pergunta 2: Quais são as dificuldades que enfrenta em seu dia a dia?

Pergunta3:Quais foram às dificuldades que obteve para ingressar no mercado de trabalho?O que poderia melhorar?

Pergunta 4: O que o senhor (a) acha sobre a lei de cotas? Quais são os pros e os contras sobre a lei?

Pergunta 5:Há certo preconceito no seu dia a dia? E no ambiente de trabalho, houve ou há preconceito?

Pergunta 6: Quando o senhor (a) entrou nesta empresa teve treinamento? Se sim, quais foram?

Pergunta 7: Como se sente trabalhando em uma empresa como esta? Melhorou algo em sua vida?

Pergunta 8: Qual é seu maior sonho de agora em diante?

Pergunta 9: Qual recado deixaria para as pessoas especiais?

10. ANEXOS



Anexo 1: Frida Kahlo antes de sua morte (auto-retrato com o médico

Farill)<<http://www.hypeness.com.br/2015/04/fotos-raras-mostram-frida-kahlo-em-seus-ultimos-dias-de-vida/>>



Anexo 2: Frida Kahlo antes de sua morte<<http://www.hypeness.com.br/2015/04/fotos-raras-mostram-frida-kahlo-em-seus-ultimos-dias-de-vida/>>



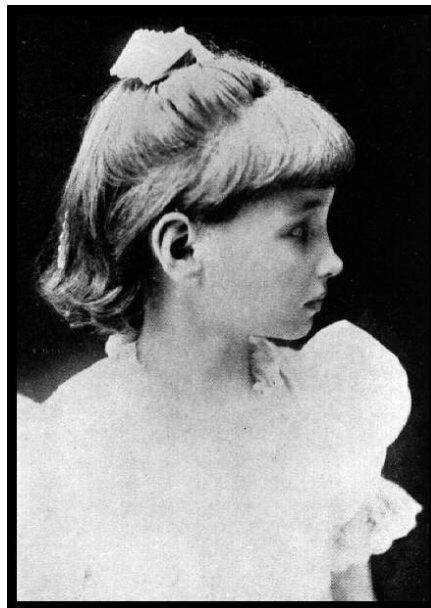
Anexo3: Stephen Hawking<<http://www.hawking.org.uk/images.html>>



Anexo4: Stephen
Hawking<http://s2.glbimg.com/fROyu4WK8da7ezmHRTBr_VDa_XA=/e.glbimg.com/og/ed/f/original/2015/01/15/stephenhawking.jpg>



Anexo 5: Helen Keller<<http://altoday.com/wp-content/uploads/2016/04/Helen-Keller-1.jpg>>



Anexo 5: Helen Keller1887 <<https://www.awesomestories.com/images/user/6b645d66ca.jpg>>