



**FACULDADE DE TEOLOGIA, FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS GAMALIEL**  
**CENTRO EDUCACIONAL E CULTURAL DA AMAZÔNIA – CECAM**  
**BACHAREL EM ADMINISTRAÇÃO**

**JULIANA DE ARAÚJO BARROS**

**TEMA: A ANÁLISE DO MERCADO DE TRABALHO PARA PESSOAS**  
**COM DEFICIÊNCIA**

**TUCURUÍ-PA**

**2019**



**FACULDADE DE TEOLOGIA, FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS GAMALIEL**  
**CENTRO EDUCACIONAL E CULTURAL DA AMAZÔNIA – CECAM**  
**BACHAREL EM ADMINISTRAÇÃO**

**JULIANA DE ARAÚJO BARROS**

**TEMA: A ANÁLISE DO MERCADO DE TRABALHO PARA PESSOAS**  
**COM DEFICIÊNCIA**

Trabalho de Conclusão do Curso de Bacharelado em Administração da Faculdade de Teologia, Filosofia e Ciências Humanas Gamaliel, – FATEFIG, como requisito para a obtenção do título de Bacharelado. Orientado pelo Professor Esp. Anderson Kaleb Araújo Santos

**TUCURUÍ-PA**

**2019**



## ATA DE DEFESA DE ARTIGO

Aos 05 do mês de Dezembro de 2019, às 16 horas, na FACULDADE DE TEOLOGIA, FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS GAMALIEL (FATEFIG), compareceu o(a) acadêmico(a):

**Juliana de Araujo Barros**

**MATRICULA: 2016001121**

para fazer a defesa oral do Trabalho de Conclusão de Curso (ARTIGO), intitulado:

**“TEMA: A Análise do mercado de trabalho para pessoas com deficiência:  
Qual o real problema que leva as empresas não contratarem pessoas com  
necessidades especiais.**

orientado pelo Docente PROF. Esp. Anderson Kalleb Araújo Santos, perante a banca arguidora, assim constituída:

PRESIDENTE: PROF. Esp. Anderson Kalleb Araújo Santos

1º MEMBRO: PROF. Esp. Thyego Louzada Duarte

2º MEMBRO: PROF. Me. Milvio da Silva Ribeiro

Após ouvirem a exposição dos acadêmicos acima nominados e arguirem sobre diferentes aspectos do ARTIGO, os membros da banca em reunião, atribuíram-lhe a nota final de 7,5 deferindo pela  Aprovação ( ) Reprovação do Trabalho. Ficando acordado que a NOTA FINAL está condicionada à entrega do trabalho na versão final no prazo de quinze (15) dias úteis a partir desta data e o mesmo deverá contemplar as observações levantadas pela Banca.

NOTA FINAL: 7,5

Nada mais havendo em questão, comunicam, nesta data, aos acadêmicos a nota atribuída e assinam o presente:

\_\_\_\_\_  
PRESIDENTE ORIENTADOR

\_\_\_\_\_  
1º MEMBRO

\_\_\_\_\_  
2º MEMBRO

Juliana de A. Barros  
\_\_\_\_\_  
ACADÊMICO

# **TEMA: A ANÁLISE DO MERCADO DE TRABALHO PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA**

**Juliana de Araújo Barros**

**RESUMO:** Esse trabalho tem como objetivo geral analisar as dificuldades que pessoas com necessidades especiais enfrentam para serem contratadas, mesmo tendo leis que as amparam. Assim mostrando a realidade de como o governo trata e como as empresas cumprem as leis impostas pelo governo. O objetivo específico é Compreender o que leva as empresas a não contratarem pessoas com necessidades especiais e incentivar e mostrar que com a contratação delas, não só beneficiam as empresas tornando inclusivas mais também agregando valor a elas como o tema análise do mercado de trabalho para pessoas com deficiência: qual o real problema que leva as empresas não contratarem pessoas com necessidades especiais? Onde as possíveis hipóteses são falta de infraestrutura e investimento para pessoas com necessidades especiais o preconceito que são as barreiras sociais que os impedem de mostrar seus talentos e dificuldade em avaliar as potencialidades das pessoas com necessidades especiais. Este trabalho está dividido em seis tópicos onde no primeiro abordo o conceito de deficiência e quais os tipos de deficiência, no segundo tópico abordarei a história das pessoas com deficiência, no terceiro tópico abordarei a lei de cotas 8.213/91, no quarto tópico abordarei a introdução da pessoa com deficiência no quinto tópico falarei da entrevista e por último falarei dos benefícios para as empresas que contratam as pessoas com deficiência. Esse trabalho teve sua pesquisa bibliográfica, onde a pesquisa foi realizada através de livros, revistas, artigos científicos e sites do governo e de cunho qualitativo.

## **1. INTRODUÇÃO**

Esse trabalho tem como objetivo geral analisar as dificuldades que pessoas com necessidades especiais enfrentam para serem contratadas, mesmo tendo leis que as amparam. Assim mostrando a realidade de como o governo trata e como as empresas cumprem as leis impostas pelo governo.

O objetivo específico é compreender o que leva as empresas a não contratarem pessoas com necessidades especiais e incentivar e mostrar que com a contratação delas, não só beneficiam as empresas tornando inclusivas mais também agregando valor a elas.

Tem como o objetivo específico analisar o mercado de trabalho para pessoas com deficiência: qual o problema real que leva as empresas não contratarem pessoas com necessidades especiais? Onde as possíveis hipóteses são falta de infraestrutura e investimento para pessoas com necessidades especiais o preconceito que são as barreiras sociais que os impedem de mostrar seus talentos e dificuldade em avaliar as potencialidades das pessoas com necessidades especiais.

Este trabalho está dividido em seis tópicos onde no primeiro abordo o conceito de deficiência e quais os tipos de deficiência, no segundo tópico abordarei a história das pessoas com deficiência, no terceiro tópico abordarei a lei de cotas 8.213/91, no quarto tópico

abordarei a introdução da pessoa com deficiência no quinto tópico falarei da entrevista e por ultimo falarei dos benefícios para as empresas que contratam as pessoas com deficiência.

Esse trabalho teve sua pesquisa bibliográfica, onde a pesquisa foi realizada através de livros revistas, artigos científicos e sites do governo e de cunho qualitativo.

## **2. CONCEITO DE PESSOA COM DEFICIÊNCIA**

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), em convenção nº 159, de 20 de junho de 1983, validada no Brasil por meio do Decreto Legislativo nº 51, de 28 de agosto de 1989, conceitua a pessoa com deficiência em seu Art. 1 da seguinte maneira:

Para efeitos desta Convenção, entende-se por "pessoa deficiente" todas as pessoas cujas possibilidades de obter e conservar um emprego adequado e de progredir no mesmo fiquem substancialmente reduzidas devido a uma deficiência de caráter físico ou mental devidamente comprovada. (OIT,1983.Nº 159)

Nesse sentido, Fonseca (2000) ressalta que a convenção de países participantes instituiu comprometimento em desenvolver programas de integração e oferecer instrumentos para as suas atividades profissionais.

O decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999 considera em seu Art. 3º para meios legais, deficiência sendo:

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; (BRASIL.1999.ART.3)

De fato, conforme apontado por Gil (2002), o conceito de pessoa com necessidades especiais abrange um conjunto de características. Determinadas pelos tipos de deficiências, podendo serem de nascença ou terem surgido em algum momento da vida, em função de doença ou acidente. Podendo impactar nas realizações de atividades e da interação com o ambiente físico ou social, requerendo muitas das vezes de apoio ou assistência proporcional.

### **2.1 Tipos de deficiências:**

No artigo 4 do decreto nº 3.298 de 20 de Dezembro 1999, se considera pessoa com deficiência aquelas que se enquadram nas seguintes categorias, de conceituação técnica sob o ponto de vista da medicina:

I - Deficiência física - 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;

II - Deficiência auditiva - 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;

III - Deficiência visual - 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;

IV - Deficiência mental – funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como:

- a) comunicação;
  - b) cuidado pessoal;
  - c) habilidades sociais;
  - d) utilização dos recursos da comunidade;
  - e) saúde e segurança;
  - f) habilidades acadêmicas;
  - g) lazer; e
  - h) trabalho;
- v) Deficiência múltipla – associação de duas ou mais deficiências. (BRASIL,1999 Art.4)

## 2.2 A história das pessoas com deficiência

Na antiguidade as pessoas com deficiência eram condenadas a morte por grupos tribais, os Sirionos (nativos das selvas da Bolívia) abandonavam as crianças com deficiência de acordo com suas movimentações da tribo. Os Astecas (México) colocavam os deficientes em um zoológico. Já para outros povos as pessoas com deficiência eram enviados por Deus, como os Tupinambás que tratavam os feridos de guerras e acidentados durante sua recuperação ou durante toda a vida. Os Semangs, tribo da malásia onde pessoa com deficiência eram procurados para dar conselho e decidir disputas. Os Ashantis (Africa) as crianças eram treinadas para serem arautos do rei.(ALVES; 1992 p.19)

Na era crista a pessoa com deficiência era direcionada a caráter religioso, os conhecimentos médicos eram inspirados em cura por milagres, e quando não ocorriam, eles eram excluídos do convívio social e dependiam de caridade. (FIGUEREDO; 1977 p. 48)

Na idade moderna, ouve uma diferenciação no tratamento dispensado a pessoa com deficiência. Na Europa alguns notáveis superavam suas dificuldades com criatividade. O alemão Phen Farfler, vitima de paralisia, construiu a primeira cadeira de rodas para ele mesmo ter acesso ao trabalho e passeio, e outras atitudes surgiram para ajudar as pessoa com deficiência a superarem suas barreiras. (ALVES; 1992 p.26)

No inicio do século xx, com as duas maiores guerras mundiais ouve uma aumento excessivo de pessoa com deficiência e de natureza física expondo a sociedade o drama vivido

por esse grupo, exigindo do governo políticas públicas para posição de agentes protetores. (ARAÚJO; 1994 p.11)

Ao longo da história houve vários momentos como tratavam as pessoas com deficiência, empecilho, objetivo de punição divina por erros cometidos em vidas passadas, merecedoras de misericórdia, indivíduo a ser tolerado, pertencente a uma sociedade inclusiva, e direitos exigidos. (LORENTZ; 2006 . p.86)

Para Denise Lapolla de Paula Aguiar ANDRADE afirma que:

“Durante muito tempo as pessoas portadoras de deficiência estiveram em situação de manifesta sujeição, que chegou a criar, até, condições de marginalidade. O movimento reivindicatório teve início quando começou seu processo de autovalorização e elas passaram a se reconhecer como integrantes de um grupo”. (ANDRADE; 2000 p.55)

Com o término da II guerra mundial, houve se a preocupação da pessoa com deficiência, já que o mundo viviam um caos vivido por famílias que receberam seus entes mutilados e com idade economicamente ativa Segundo Fagundes(2008): assim surgiu novas tecnologias e técnicas assistidas para ajudar na reabilitação e reintegração das pessoas com deficiência desde o convívio familiar até o ambiente de trabalho.

Na década de 70 houve uma preocupação muito grande com as pessoas com deficiência e sua inclusão no mercado formal de trabalho, então a (ONU) Organização das nações unidas juntas com vários órgãos começaram a se preocupar com os direitos das pessoas com deficiência. (PASTORE, 2000)

O paradigma inclusão surgiu na década de 90, conscientizando a sociedade da necessidade de uma comunicação acessível, permitindo a todos seus direitos e deveres com autonomia para que haja transformação de vida da pessoa com deficiência e aumentar suas potencialidades.

“Ao contrário de antigamente, quando as pessoas com deficiências eram tidas como peso morto para a sociedade ou, na melhor das hipóteses, uma mão-de-obra barata, hoje estas pessoas representam um impacto considerável na economia de qualquer país, quando estão trabalhando formalmente” (BAHIA, 2006, p. 76).

No Brasil essa preocupação se iniciou no governo de Getúlio Vargas, as pessoas com deficiência participou efetivamente na sociedade como na: educação, profissionalização, reabilitação e inserção no mercado de trabalho. Nesse cenário surgiu a criação da consolidação das leis do trabalho (CLT) que implantou as primeiras políticas assistencialistas para pessoas com deficiência apoiada com o estado centralizado e intervencionista. (BAHIA, 2006)

Para Bahia (2006) no governo de Juscelino Kubitke houve uma fase de desenvolvimento pleno onde foi marcado pelo surto desenvolvimentista, e várias indústrias

automobilísticas e multinacionais surgiram no Brasil, acarretando vários empregos que possibilitou a pessoa com deficiência mostrarem suas potencialidades.

### **3. LEI 8.213/91 LEI DE COTAS**

Surgiu no Brasil em 24 de julho de 1991 a lei nº 8.213/91 chamada lei de cotas, mais foi regulamentada pela lei nº 7.853 de 24 de outubro de 1989 através do decreto nº 3298 de 29 de dezembro de 1999 (NERI; 2003)

A lei nº 8.213/91 estabelece em seu artigo 93, que empresas acima de cem funcionários sejam obrigadas a preencherem seus quadros de funcionários com pessoas com deficiência de 2% a 5% (BRASIL; 1988)

Artigo 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

I - até 200 empregados.....	2%;
II- de 201 a 500.....	3%;
III - de 501 a 1.000.....	4%;
IV - de 1.001 em diante. ....	5%

(Brasil, 1991, ART.93).

Segundo o artigo 6º e 7º da constituição federal de 1988, veda a “proibição de qualquer discriminação no tocante a salários e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência” (BRASIL 1988 p.12)

No artigo 8º inciso III da lei 7.853/89, considera crime com pena de reclusão de um a quatro anos e multa, negar sem justa causa alguém, por motivo de derivados de sua deficiência. Constituí crime também retardar, recusar ou imitar dados técnicos

### **4. A INSERÇÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA**

A inserção da pessoa com deficiênciano Brasil se deu de forma não oficial e contou com a ajuda de alguns empregadores que eram compreensivos e viam a necessidade de abrir uma oportunidade para elas dentro do mercado de trabalho. (SASSAKI;1999).

Sasaki (1999) ok coloca que os deficientes passam por três formas de integração em relação ao trabalho sendo elas:

“1. Pessoas deficientes são admitidas e contratadas em órgãos públicos e empresas particulares, desde que tenham qualificação profissional e consigam utilizar os espaços físicos e os equipamentos das empresas sem nenhuma modificação. 2. Pessoas deficientes, após seleção, são colocadas em órgãos públicos ou empresas particulares que concordam em fazer pequenas adaptações nos postos de trabalho, por motivos práticos e não necessariamente pela causa da integração social. 3. Pessoas deficientes trabalham em empresas que as colocam em setores exclusivos,



portanto segregativos, com ou sem modificações, de preferência afastados do contato com o público.”(SASSAKI, 1999; p61 e 62)

SASSAKI (1999) Afirma que muitas empresas não investem na capacitação profissional deixando de lado a oportunidade de desenvolver esses empregados com deficiência. E afirma que pessoas com deficiência que estão na idade economicamente ativa não estão no mercado de trabalho.

Para que a inclusão realmente ocorra, faz-se necessário a criação de mecanismos de adaptação social em diversos âmbitos e instâncias. Tanaka e Manzini (2005) esclarecem esta questão da seguinte maneira:

Portanto, a simples prescrição de leis, para assegurar os direitos da pessoa com deficiência de ter um trabalho, não irá mudar a sua realidade se os fatores que dificultam a sua inserção no meio social não forem detectados, discutidos e minimizados por meio de uma ação conjunta entre o indivíduo, a família, a sociedade e o governo (TANAKA, MANZINI, 2005, p. 29)

Não é a ausência de leis que é o maior problema enfrentado pela pessoa com deficiência, a real dificuldades esta na obediência das normas que já existem. No Brasil se tem uma das mais avançadas legislações do mundo para apoio a proteção a pessoa com deficiência, o problema esta na aplicabilidade, já que existe muitas barreiras e preconceitos para a inclusão no mercado de trabalho (Neri, 2003)

Para alguns pesquisadores que se dedicam ao estudo da inclusão apontam a dificuldades como a arquiteturas inadequadas, dificuldade de acesso ao local de trabalho e ao transporte, há também a dificuldade de encontrar pessoas com deficiência qualificados, já que a escolaridades deles tendem a ser baixas (Lara, Avilá, e Carvalho Freitas , 2008). Neri (2003) isso ocasiona em baixo nível de emprego e rendimentos baixos, além de ter uma barreira seria e exposta na sociedade, que é barreira social onde dificulta sua contratação e a adaptação no ambiente de trabalho.

Fagundes (2008) Comenta que quando introduzimos a pessoa com deficiência em um contexto social, ou seja, sua deficiência é aceita e respeitada dentro de um grupo há um incentivo para que ela se desenvolva e se torne mais ativa.

A situação econômica também influencia, uma vez que ela seja de sua situação financeira boa facilita seu crescimento, ingressando em faculdades e cursos fortalecendo sua formação. Já para que é de baixa renda causam dependência e muitos vivem de auxílio de um salário mínimo dado pelo governo que as vezes é a única renda da família. “Em casos assim, a família faz o papel inverso, de incentivadora, mas para que ele permaneça estático para não perder o benefício ou algo do tipo.”. (FAGUNDES, 2008, p. 10).

A integração tinha e tem o mérito de inserir a pessoa com deficiência na sociedade, sim, mas desde que ela esteja de alguma forma capacitada a superar as barreiras físicas, programáticas e atitudinais nela existentes. Sob a ótica dos dias de hoje, a integração consistiu em um esforço unilateral tão somente da pessoa com deficiência e seus aliados (a família, a instituição especializada e algumas pessoas da comunidade que abracem a causa da inserção social), sendo que estes tentam torná-la mais aceitável no seio da sociedade. Isto reflete o ainda vigente modelo médico da deficiência (Sassaki, 2006, p. 33).

No processo produtivo há um desafio muito grande em relação ao preconceito a capacidade contributiva e participativa no cenário que as empresas estão inseridas. Este preconceito se dá pelo desconhecimento das possibilidades e limitação de serem agentes ativos do processo produtivo. Se tiverem oportunidade poderão desenvolver seu potencial. (Carvalho - Freitas, 2007; Neri, 2003)

“As empresas se tornam verdadeiramente inclusivas na medida em que suas motivações não se restrinjam ao cumprimento da Lei de Cotas e, sim, que se fundamentem na crença de que a contratação de pessoas com deficiências e o consequente atendimento às suas necessidades especiais beneficiam a todos, inclusive as próprias empresas, e refletem conceitos altamente valorizados no Século XXI” (SASSAKI, 2006, p. 44).

## **5. ENTREVISTA COM PESSOAS COM PCD:**

Ao entrevistar uma pessoa com necessidades especiais o profissional deverá se atentar-se se ele tem acesso a sala que haverá a entrevista e se ele precisa de acomodações. Entretanto não deve se sentir desconfortável em tirar dúvidas sobre as suas limitações (GIL, 2002).

A inserção da pessoa com deficiência ao mercado de trabalho pode ser realizada através de meios legais (Lei de cotas), políticas de inclusão social (empresas que vinculam sua imagem ao compromisso social) ou por intermédio de entidades que indicam ou encaminham a pessoa com deficiência a vagas disponíveis e compatíveis com suas limitações (GIL, 2002).

No entanto, conforme salientado por Schwarz e Haber (2006), a contratação desse perfil de profissional ainda é tímida, devido à falta de conhecimento ou experiência, dos gestores e do departamento de RH da empresa, quanto a maneira correta de fazê-lo e as adequações necessárias a serem feitas durante o processo de inclusão.

Para orientar os gestores qual a atitude a ser tomada diante de uma entrevista com uma pessoa que tenha deficiência SCHWARZ E HABER (2006) orienta:

### **Para deficientes auditivos:**

- Questões quanto a comunicação: mantenha sempre o contato visual, e se posicione de forma que sua boca e expressões faciais sejam visíveis. Mímica, gestos ou escrita podem facilitar a comunicação;

- Muitos deficientes auditivos conseguem manter uma conversação oral. Lembre-se que nem todo surdo é mudo;
- Use tom de voz normal, fale de forma bem articulada, distinguindo palavra por palavra, mas sem exagerar. Falar alto não adianta;
- As pessoas surdas não percebem mudanças no tom de voz, portanto, seja expressivo ao falar.
- Se tiver alguma dificuldade em entender o que uma pessoa com deficiência auditiva falou, não se acanhe e peça para que ela repita;
- Conhecer ou estar acompanhado por alguém que saiba a linguagem de sinais (Libras) pode ser útil na entrevista.

### **Para deficiência física**

- Questões relacionadas a locomoção: retirar obstáculos físicos e garantir espaço livre para o trânsito;
- O gestor deve procurar ficar sentado para que a pessoa que usa cadeira de rodas não se canse de olhar para cima e para que se mantenha um nível de visão linear.
- A cadeira de rodas, bengalas e muletas fazem parte do espaço corporal da pessoa, portanto, não apoie nem movimente as mesmas sem permissão; e sempre os deixem próximos da pessoa com deficiência, quando estas não as estiverem usando;
- Empurrar uma cadeira de rodas exige cuidados, preste bastante atenção para não batê-la em ninguém; Se o gestor for acompanhar uma pessoa com deficiência física, deve andar devagar e caso perceba que a pessoa com deficiência física precisa de ajuda, não hesite em oferecer, mas sem insistência para não constrangê-la.

### **Para deficiência visual**

- Sempre que possível receba o entrevistado pessoalmente para evitar que o mesmo fique perdido;
- Se o gestor for conduzi-la, dobre seu braço e lhe ofereça o cotovelo. A pessoa com deficiência visual irá acompanhá-lo naturalmente enquanto você anda;
- Avise, antecipadamente, sobre a existência de degraus, buracos, pisos escorregadios e quaisquer obstáculos à frente;
- Ao ajudá-la a se sentar, posicione-a de frente para a cadeira, coloque a mão da pessoa no encosto da cadeira e avise se a mesma possui braços;

- Ao indicar caminhos seja o mais detalhista possível, informando a distância em metros, a existência de desvios ou alterações no piso;
- Não fale alto, afinal, os cegos não são surdos;
- Não se sinta intimidado em usar expressões, tais como “olhe” e “veja”. As pessoas com deficiência visual utilizam estes termos naturalmente;
- Quando você chegar no ambiente ou quando for embora, não esqueça de avisar a pessoa com deficiência visual.
- Por mais tentador que seja acariciar um cão-guia, tenha em mente que esses cães têm a responsabilidade de guiar um dono que não enxerga. O cão não pode ser desviado do seu dever.

Diante disso, Gil (2002) aponta a necessidade de as empresas desenvolverem um programa de recrutamento, seleção, contratação e desenvolvimento da pessoa com deficiência. Sendo que a eficácia da inclusão desses profissionais na empresa depende do compromisso firme da direção com esse processo, de forma que o combate explícito as manifestações preconceituosas, o acompanhamento, a adaptação, e o respeito para com os novos funcionários, quando vindas do nível estratégico e tático da empresa, expressam a determinação em que a empresa como um todo se envolve na responsabilidade social de inclusão.

## **6. BENEFÍCIOS PARA AS EMPRESAS**

Para SCHWARZ e HABER (2009) A contratação de pessoas com deficiências é dada apenas por força da lei de cotas. (TODORO; 2004 CARDOSO E ARAUJO; 2006) sem que seja considerada cada categoria de deficiência, selecionado apenas profissionais com deficiência menos complexas. Essa contratação é feita por questões legais e de responsabilidade social e de valores éticos da inclusão. De outro lado essas empresas não vêem os benefícios que a diversidade e a inclusão de pessoa com deficiência trazem as empresas.

As empresas que visam o futuro e praticam valores de responsabilidade social “entendem a diversidade como a forma de agregar valores e diferenciar seus produtos” (SHIMONO, 2008, p.38). Em um mercado globalizado as empresas que adquirem um diferencial competitivo e sabem lidar com a diferença é fundamental para se ter sucesso. (SCHAWARZ e HABER 2009)

Empresas inclusivas aumentam o espírito de equipe, fortalecendo a energia dos objetivos comuns e valorizando a inclusão. O ambiente físico adequado torna para a pessoa com deficiência um ambiente mais agradável a todos. (SMPED,2008).

Martinez e Limongi-França (2009, p.2) contribuem para a discussão resgatando o conceito de gestão da diversidade, que:

“Vem fornecendo, às organizações, práticas que visem garantir resultados à organização e às pessoas que nela trabalham, com ambientes mais favoráveis à produtividade, bem-estar e qualidade”,

Para SASSAKI (2006) As empresas se tornam inclusiva quando contratam deficientes não só para cumprirem a lei de cotas mais sim para ajudar nas suas necessidades e contribuindo assim com a inclusão e agregando valor a empresa.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Ao analisar o mercado de trabalho para pessoa com deficiência, verifiquei que mesmo tendo leis que as amparam como a lei 8.213/91, muitas empresas não respeitam, por ainda terem em suas mentes enraizadas de preconceito no que tange a capacidade de produção contributiva da pessoa com deficiência, ocasionada pela falta de informação e capacitação tanto por quem esta responsável pelo setor de RH, quanto de empresário. Também a falta de ambientes adaptáveis e falta de investimento para tornarem o ambiente de trabalho adaptáveis para elas sentirem mais à-vontade e mostrarem sua capacidade, dificultando a oportunidade de capacitá-las e fazer com que elas cresçam profissionalmente. Uma vez que ao se sentirem recepcionadas e acolhidas em um determinado grupo ou empresa ela se sente mais capacitada e consegue produzir mais que uma pessoa tida como normal.

Muitas empresas contratam as pessoas com deficiência só pra estarem cumprindo a lei, mais infelizmente colocam elas em cargos afastados do publico alvo tornado mais excluídos e não cumprindo a lei de inclusão.

Verifiquei também a falta de incentivo do governo no que tange há falta de estrutura arquitetônica apropriada necessária para sua locomoção dificultando seu preparo para capacitação adequada para se adequarem as vagas ofertadas pelas empresas, ocasionando em baixo estudo e baixo nível de emprego, e falta de investimento para fiscalização das empresas que não cumprem a lei 8.213/91.

Para as empresas que se preocupam com a responsabilidade social acaba se diferenciado das outras empresas, agregando mais valor a sua marca, aumenta o espírito de equipe e torna o ambiente mais agradável a todos.

Para que tenhamos um país mais inclusivo para pessoa com deficiência precisamos de ajuda tanto do governo em investir nas fiscalizações e estruturação arquitetônicas adequadas a sua locomoção para que se capacitem, ajuda também de incentivo de suas famílias e incentivo de empresas para tornarem suas estruturas mais apropriadas e capacitação tanto dos empresários quanto para os funcionários com palestras de inclusão tornando a empresa mais receptiva para todos os públicos.

**Metodologia:**

A metodologia usada neste trabalho foi bibliográfico, qualitativo e pesquisado por alguns livros, revistas e artigos científicos e também em sites do governo como o ministério da justiça. De acordo com Gil (1991, p. 48), “a pesquisa bibliográfica é desenvolvida a partir de material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos”. Sendo assim, utiliza-se a pesquisa de diversos livros referentes ao tema.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVES, Rubens Valtecídes. Deficiente físico: novas dimensões da proteção ao trabalhador. São Paulo: Parma, 1992, p.19.

ARAUJO, Luiz Alberto David. A proteção constitucional das pessoas portadoras de deficiência. Brasília: CORDE, 1994.

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

BRASIL. Governo Federal. Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em:

< [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acessado em 15 de junho de 2019

BRASIL. Ministério da Justiça. Decreto 3298/99. Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d3298.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm)>. Acessado em 24 de junho de 2019

CARDOSO, V.M.; ARAÚJO, J.N.G. Dificultadores e facilitadores no processo de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. In: SEMINÁRIO INTERNACIONAL SOCIEDADE INCLUSIVA: PROPOSTAS E AÇÕES: IMPASSES E AVANÇOS, 4., 2006, Belo Horizonte. Anais... Minas Gerais: Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, 2006.

FAGUNDES, P. S. et al. A inclusão da pessoa deficiente no mercado de trabalho. 2008. 24 f. p. Trabalho acadêmico (Curso de Administração) – Faculdade Novos Horizontes, 2008.

FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin de. A pessoa portadora de deficiência e o princípio da igualdade de oportunidades no direito do trabalho. In: FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin de. (Coord.). Direitos da pessoa portadora de deficiência. São Paulo: IBAP, 1977. p.48.

GIL, Antonio Carlos. Como elaborar projetos de pesquisa. 3.ed. São Paulo: Atlas, 1991.

GIL, Marta (Coord.). O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência. São Paulo: Instituto Ethos, 2002. Disponível em:

Lara, G. B., Ávila, M. R. C., & Carvalho-Freitas, M. N. (2008). A questão cognitiva e afetiva na inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. *Psicologia em Pesquisa*, 2(1), 46-59.

MARTINEZ, V.P.R.; LIMONGI-FRANÇA, A.C. Diversidade e socialização nas organizações: a inclusão e permanência de pessoas com deficiência. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO (EnANPAD), 33., 2009, São Paulo. Anais... São Paulo: Anpad, 2009.

NERI, Marcelo. As empresas e as cotas para pessoas com deficiência, conjuntura econômica. Fundação Getúlio Vargas. Rio de Janeiro: p. 58-61, set. 2003.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº159 de 1983. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1990-1994/D0129.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D0129.htm). acessado em 24 de junho 2019

PASTORE, José. Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência. São Paulo: Ltr, 2000

SASSAKI, Romeu Kazumi. Inclusão: construindo uma sociedade para todos. 3.ed. Rio de Janeiro: WVA, 1999.

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

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.

TANAKA, E. D. O.; MANZINI, E. J. O que os empregadores pensam sobre o trabalho das pessoas com deficiência. *Revista Brasileira de Educação Especial: Marília*, v.11, n.2, p.273-294, 2005.

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.