

UM OLHAR PARA A INCLUSÃO DO DEFICIENTE NO MERCADO DE TRABALHO EM TAQUARA

João Alfredo Galle¹
Paulo Roberto de Aguiar von Mengden²

RESUMO

O presente trabalho apresenta um estudo de caso desenvolvido com a finalidade de investigar como as Pessoas com Deficiência (PcD) percebem as relações sociais e como enfrentam eventuais dificuldades de adaptação física, de equipamentos e métodos no ambiente de trabalho nas empresas do município de Taquara/RS. A metodologia utilizada na pesquisa foi exploratório-descritiva, com abordagem qualitativa, a partir de estudo de caso em sete empresas de diversos segmentos e com mais de cem empregados. Os questionários foram aplicados de forma unilateral e respondidos por 22 PcDs que trabalham dentro das organizações investigadas. A seleção foi uma amostragem não probabilística. A partir dos resultados encontrados, verificou-se que o grau de escolaridade das PcDs é baixo. Também se constatou que, na visão das Pessoas com Deficiência, as relações sociais não são afetadas por eventuais dificuldades físicas, por falta de equipamento ou métodos apropriados no ambiente de trabalho. Quando existem, as dificuldades são superadas em função do respeito mútuo dentro do ambiente das empresas pesquisadas. Os resultados positivos encontrados no estudo demonstram que as diferenças são superadas pelo bom relacionamento: pois as PcDs não encontram barreiras, sentem-se acolhidas e integram-se facilitando o convívio com os colegas.

Palavras-chave: Pessoas com Deficiência. Inclusão Social. Família. Ambiente de Trabalho.

ABSTRACT

This paper presents a case study developed in order to investigate how people with disabilities perceive social relations and how face eventual difficulties of physical adaptation, of equipment and methods in the working environment of the companies in the municipality of Taquara/RS. The methodology used in the research was descriptive and exploratory, with qualitative approach, based on a case study of seven companies of different sectors and with over one hundred employees. The questionnaires were unilaterally applied and answered by 22 PwD working within the investigated organizations. The selection was a non-probabilistic sampling. From the results it was noticed that the educational level of the DwP is low and it was also verified that, in the view of the People with Disabilities, the social relations are not affected by eventual physical difficulties due to lack of equipment or methods appropriate in the workplace. When the difficulties exist, they are overcome due to

¹ Acadêmico do Curso de Administração das Faculdades Integradas de Taquara – Faccat – Taquara/RS. joaoalfredo@faccat.br

² Professor orientador – Faculdades Integradas de Taquara – Faccat. Taquara/RS. pmengden@gmail.com.br

the mutual respect within the environment of the surveyed companies. The positive results of the study show that the differences are overcome by the good relationship: the DwP don't find barriers, they feel welcome and integrate, facilitating conviviality with their colleagues.

Keywords: *People with Disabilities. Social Inclusion. Family. Working Environment.*

1 INTRODUÇÃO

A inclusão da Pessoa com Deficiência - PcD no mercado de trabalho iniciou há alguns anos e, atualmente, é uma realidade que vem crescendo. Essas pessoas começam a conquistar seu espaço junto às organizações, que precisam adaptar-se às novas leis, possibilitando uma nova realidade no mercado de trabalho e na estrutura social. Essa situação vem facilitando a integração no convívio social, na transformação dos ambientes, a fim de proporcionar uma inclusão justa a esses que sempre foram tratados como excluídos pela sociedade.

As PcDs, apesar de sofrerem discriminação social, muitas vezes enfrentam dificuldades em torno do ambiente de trabalho que podem afetar seu desenvolvimento profissional e social, tais como a falta de acessibilidade, dificuldades com adaptação física no ambiente e de equipamentos. Acredita-se que a falta dessa estrutura influencia também na forma dos relacionamentos. É imprescindível que se tenha um olhar especial para com as Pessoas com Deficiência. Isso não significa olhá-las com piedade, mas como seres, capazes de desempenhar funções dentro de uma empresa, respeitando suas limitações.

O cenário nacional mostra que vem crescendo o número de Pessoas com Deficiência. De acordo com pesquisa realizada no ano de 2000 (IBGE, 2010)³, há um grande percentual de Pessoas Deficientes — dos 169 milhões de brasileiros, 24,5 milhões possuem algum tipo de deficiência. A pesquisa destaca que, conforme a população vem envelhecendo, a proporção de pessoas com deficiência também aumenta, criando um novo elenco cheio de necessidades e desafios a serem superados.

Em 25 de julho de 1991, foi promulgada a Lei 8.213, conhecida como Lei das Cotas, que estabelece a obrigatoriedade na contratação de pessoas com deficiência

³ IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística.

para as empresas com cem ou mais empregados. O artigo 93 dessa lei tem o propósito de descrever quais as variáveis que podem interferir para uma boa convivência entre os indivíduos da organização, nas relações de trabalho e social, identificando possíveis obstáculos e buscando soluções para que os portadores de necessidade não se sintam excluídos diante de uma sociedade que carece de empatia com o próximo.

A pesquisa tem o propósito de conscientizar as pessoas que a deficiência ocorre involuntariamente, elas nascem com alguma deficiência ou podem adquiri-las no decorrer de suas vidas. Sendo assim, até mesmo os que hoje têm uma vida normal, no futuro, podem sofrer de alguma anomalia. Diante dessas circunstâncias, todos devem ter as mesmas possibilidades, para que, através do trabalho, possam suprir suas necessidades materiais e psicológicas e até mesmo para que possam sentir-se realmente úteis e inseridos na sociedade.

Com este estudo, busca-se investigar as principais dificuldades enfrentadas pelas PCDs no mercado de trabalho da cidade de Taquara/RS. Também se investigam se eventuais dificuldades físicas, de equipamentos e de métodos afetam ou não as relações sociais no ambiente organizacional para as Pessoas com Deficiência.

De acordo com o Ministério do Trabalho e do Emprego, “[...] as pessoas com deficiência devem dispor de serviços de orientação, de formação, de colocação, de emprego ou de outras finalidades, bem adaptados as suas necessidades” (MTE, 2009).⁴

Este artigo está organizado em cinco seções, iniciando com a Introdução. A segunda discorre sobre a legislação para as empresas; o mercado de trabalho da Pessoa com Deficiência, da inclusão e da importância da família. A terceira mostra o procedimento metodológico e, a quarta, a análise de dados. A quinta seção apresenta as considerações finais.

2 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

Após longa trajetória, em que a Pessoa com Deficiência foi excluída da sociedade, finalmente as organizações sentiram a necessidade de se mobilizar para

⁴ MTE - Ministério do Trabalho e Emprego.

a conquista dos direitos sociais. Conforme Silva (1987), essa mobilização começou a ganhar forças em meados do século XX, após duas grandes guerras, que ocasionaram imensas perdas e mutilações a soldados. Com o objetivo de integrá-los socialmente como cidadãos e proporcionar-lhes uma vida de qualidade e garantia de emprego, surgiu a necessidade de ações para criar postos de trabalho que absorvessem essa mão de obra, proporcionando um mercado de trabalho diferente, em que pudessem se manter sem depender do Estado.

Após essas ações realizadas no passado, algumas organizações se formaram para proporcionar condições de melhorias na vida das pessoas. Em dezembro de 1975, numa Assembleia Geral da ONU, iniciaram as negociações sobre algumas recomendações de desenvolvimento de recursos humanos, em que foi aprovada a Resolução dos Direitos das Pessoas com Deficiência. Nessa decisão, houve concordância entre os membros participantes em promoverem ações com a finalidade de proporcionar e garantir qualidade de vida e inclusão social.

Alguns acontecimentos foram importantes para o processo de inclusão social, como a Convenção 159/83, de Genebra, no ano de 1983, que levou a Organização Internacional do Trabalho (OIT)⁵ a propor aos membros dos países participantes, uma iniciativa para promover algumas ações já propostas em 1975, como preservar os vínculos trabalhistas com intuito de proporcionar uma nova realidade na vida das PcDs, bem como a necessidade de assegurar igualdade de oportunidade e garantia de emprego.

O Brasil acatou essa Convenção, por meio do Decreto nº 3.956, de 08 de outubro de 2001, que definiu o termo deficiência como “uma restrição física, mental, sensorial ou múltipla, de natureza permanente ou transitória, que limita a capacidade de exercer uma ou mais atividades essenciais da vida diária, causada ou agravada pelo ambiente econômico e social”⁶, uma justificativa à incapacidade das pessoas de exercerem suas funções diárias sem o auxílio de equipamento ou recursos humanos.

Para Garcia (2011, p.1), o conceito atual de sociedade inclusiva foi resultado de um “[...] longo processo de luta e modernização no campo de direitos humanos das pessoas com deficiência”. Na idade média, o abandono da pessoa com

⁵ OIT- Organização Internacional do Trabalho.

⁶ Imprensa Nacional.

deficiência era conhecido com exclusão, a sociedade imaginava que a deficiência era fruto da “intervenção demoníaca”.

Em meados do século XIX, as associações foram surgindo por iniciativas de médicos, pais e sociedade, a partir daí, crianças com deficiência foram inseridas na escola de ensino especial, para proporcionar direitos, como educação, igualdade e oportunidade de participar da sociedade. Essas ações resultaram na nomenclatura “segregação”. Esse seria o início de uma grande e duradora luta em favor dos excluídos.

Na década de cinquenta, as crianças especiais passaram a ser integradas nas escolas especiais e, segundo especialistas como psicólogos da área, poderiam levar a possibilidade de desenvolver um tipo de vida normal, então a segregação antes conhecida foi substituída pela nomenclatura integração escolar.

Para Silva (2009), o processo de integração no sistema regular de ensino teve como objetivo “normalizar” o indivíduo, em nível físico, funcional e social, pressupondo a proximidade física, a interação, a aceitação e a assimilação.

E a partir do final do século XX, a nomenclatura Inclusão Social, alavancada pela Declaração de Salamanca, passou a ser adotada, substituindo a nomenclatura “integração”, empregada até os dias de hoje. A expressão inclusão social “[...] é um termo amplo, utilizado em contextos diferentes, em referência a questões sociais variadas” (PACIEVITCH, 2015, p. 01).

No decorrer dos tempos, as nomenclaturas dadas às Pessoas com Deficiência também foram as mais variadas e seus termos mudaram constantemente. A sociedade, no transcorrer da história, utiliza o termo que cabe, de acordo com a época e valores determinantes. Conforme afirma Sasaki (2003, p. 01), “[...] jamais houve ou haverá apenas um termo correto [...]”.

Os termos usados a partir de meados dos anos sessenta até os dias de hoje são: os inválidos, incapacitados; defeituosos, pessoas deficientes; pessoas portadoras de deficiência, expressão que, conforme Sasaki (2009, p. 04.), “o portar uma deficiência passou a ser um valor agregado à pessoa. A deficiência passou a ser um detalhe da pessoa”. O termo foi adotado nas Constituições Federal e Estaduais e em todas as leis e políticas pertinentes ao campo das deficiências, além disso as pessoas com deficiência vêm ponderando que elas não portam deficiência, que a deficiência que elas têm não é como objetos que costumamos portar (por

exemplo, um documento de identidade, um guarda-chuva); e, por fim, pessoas com necessidades especiais e a atual Pessoa com Deficiência. Essa expressão passou ser adotada internacionalmente em junho de 1994 quando “A Declaração de Salamanca⁷ preconiza a educação inclusiva para todos, tenham ou não uma deficiência”. O nome com que serão chamadas “Pessoas com Deficiência” já consta na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, adotado pela ONU em 13/12/06, a ser ratificado posteriormente por meio da Lei Nacional de todos os Países-Membros. No Brasil, o tratado foi validado por meio do decreto Legislativo n. 186, de 09/07/08.

A Resolução nº 01, de 15 de outubro de 2010, Portaria nº 2.344, de 03 de novembro de 2010, estabeleceu que o termo "pessoas portadoras de deficiência" fosse abandonado e substituído por "pessoas com deficiência". Para Sasaki (2010, p.15), “pessoas com necessidades especiais” são as que dependem de mecanismos para se locomover de acordo com suas necessidades, exemplo cadeira de rodas, bengala, rampa de acesso, aparelho para escutar entre outros. A expressão mais correta a se usar é “Pessoa com Deficiência”, uma vez que se refere à pessoa que se encontra com alguma “incapacidade”⁸ física ou mental. Para Silva (2011), a nomenclatura “Pessoa com Deficiência” passa a dar mais evidência ao ser humano, valorizando a pessoa e não a sua deficiência, [...] “vamos sempre nos lembrar que a pessoa com deficiência antes de ter deficiência é, acima de tudo e simplesmente: pessoa”.

Com a Lei 7.853/89, regulamentada em 24 de outubro de 1989, as PcDs passaram a ganhar apoio constitucional, a ter embasamento no âmbito nacional com direito à igualdade de tratamento e oportunidade. Ficou estabelecido que será da competência da Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (CORDE)⁹ coordenar e tomar providências em ações governamentais e medidas que estejam relacionadas com PcDs. Essa medida foi regulamentada pelo Decreto 3298, de 20 de dezembro de 1999.

⁷ Política que assegura que a educação de Pessoas com deficiência seja parte integrante do sistema educacional.

⁸ OMS - Organização Mundial da Saúde divulga que entende a incapacidade como um resultado tanto da limitação das funções e estruturas do corpo quanto da influência de fatores sociais e ambientais sobre essa limitação.

⁹ CORDE - Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência

Na garantia de preservar o emprego das PcDs, a legislação foi reformulada pela Lei 8.213, de 24 de julho de 1991, também conhecida como lei das cotas, que estabelece, no seu artigo de nº 93 que, “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 empregados 3%; (iii) de 501 a 1000 funcionários 4%; (iiii) de 1001 funcionários em diante 5%. A Febraban¹⁰ (2006) considera que, desde o surgimento da obrigatoriedade da Lei de cotas, o mercado ficou aquecido para os profissionais com deficiência, produzindo um grande impacto nas empresas com obrigatoriedade de contratação, uma forma de compensar um desequilíbrio social de gerações em que PcDs eram excluídos socialmente.

Por ora tornou-se pública a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, que originou o Decreto 6.949, de 24 de agosto de 2009, que estabelece, em seu artigo 1º, “promover, proteger e assegurar o exercício pleno e equitativo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as pessoas com deficiência e promover o respeito pela sua dignidade inerente”.

Na busca constante de novos mercados, as organizações estão crescendo de forma muito rápida e, para suprir suas demandas, há necessidade de contratação de pessoal, conseqüentemente, as cotas ficam impossíveis de serem alcançadas pelo grande volume de colaboradores. Conforme Pastore (2000, p. 02), “[...] muitas empresas não têm condições de cumprir as quotas [...]”, pela falta de instruções das PcDs, já que, muitas vezes, essas não são reabilitadas e treinadas. Esses problemas, como já dito, geram dificuldade para as empresas nas contratações, pois, se o número é elevado, como exemplo, uma empresa calçadista que possui seis mil funcionários deve contratar trezentas Pessoas com Deficiência, conseqüentemente aumenta muito o número, para fins de cumprir a Lei de Cotas 8.213. Em alguns casos, dependendo do município, não há PcD disponível.¹¹ Além disso, muitos PcDs não querem emprego com carteira assinada, para não perderem benefícios do INSS. Há ainda uma resistência em trocar o benefício do INSS por um emprego formal, porque, se a PcD perder o emprego, o processo para retornar ao

¹⁰ FEBRABAM – Confederação Brasileira de Bancos.

¹¹ www.deficienteonline.com.br

INSS é muito difícil e burocrático. Além disso, o governo compete com as empresas por esses profissionais, ao reservar 20% das vagas dos serviços públicos para os deficientes. Há também outros obstáculos, como a falta de interesse de algumas empresas em contratar esses trabalhadores, segundo entidades que representam as PcDs.

As PcDs também fazem parte do censo demográfico de modo expressivo. O último realizado pelo IBGE (2010) apontou uma população de 190 milhões de brasileiros. Segundo informações fornecidas pelo MTE (2010), 17,4 mil cargos de emprego foram ocupados por pessoas com deficiência, acumulando um total de 306 mil trabalhadores com algum tipo de deficiência no mercado de trabalho. Houve um crescimento significativo de 6,2% em relação ao ano de 2009, cuja pesquisa aponta o número de 24,5 milhões de pessoas que possuem algum tipo de deficiência. A matéria publicada no site Acessibilidade Brasil, em fevereiro de 2011, critica o último censo demográfico realizado que produziu informações não confiáveis, demonstrando um número muito insignificante da população de deficientes no país, em relação à média mundial.

Em outra pesquisa realizada pela i.Social¹² (2014), foram entrevistados 2.949 profissionais com o intuito de mostrar quais são as percepções que levam as organizações à contratação das PcDs. Os resultados encontrados foram: (i) (3%) responderam que valorizam a diversidade; (ii) (4%) acreditam no potencial; (iii) (12%) independente de cumprir as cotas ou por ser deficiente e (iiii) (81%) responderam pela obrigatoriedade do cumprimento da Lei. Ao analisar a pesquisa, observa-se que há um percentual muito pequeno de organizações que se preocupam com a inclusão social sem a obrigatoriedade. Também foram percebidas algumas barreiras dentro dos ambientes de trabalho nas organizações por parte das PcDs, tais como a falta de oportunidade - a mais lembrada -, em seguida, o foco inicial das empresas seria apenas o cumprimento das cotas e a de que a cultura ainda é uma enorme barreira a ser vencida. Observou-se a preocupação dos trabalhadores, em relação ao Ministério do Trabalho, pois esse órgão não tem cumprido o seu papel principal de fiscalizar as empresas e exigir o cumprimento da lei. Há falta de acessibilidade e preparo dos gestores. Para Pastore (2000), após aprovação da Lei de cotas, as empresas passam a discriminar a pessoa com

¹² I Social – Consultoria e Responsabilidade Social.

deficiência na hora da contratação, contrata-se pela deficiência e não pela pessoa e pelo trabalho que pode desempenhar com a mesma presteza que outro indivíduo dito normal.

Os Censos realizados pelo IBGE em 2000 e 2010 mostram o crescimento das PcDs; no ano de 2000, havia 14,5% do total da população brasileira; em 2010, passou a representar 23,09%, apontando, nos períodos entre os censos, um crescimento de 62,8%, representando um aumento anual de 6,2%, confirmando a estatística do censo de 2010. A partir desse novo quadro que se estabelece no cenário nacional, haverá necessidade das empresas passarem por uma reestruturação organizacional na contratação da PcD para seu quadro funcional, pois é indispensável o treinamento junto com seus gestores para que trabalhem em harmonia. A legislação é criticada pelos empregadores, alegando a falta de PcDs treinados e qualificados no mercado de trabalho (PASTORE, 2000).

No Brasil, as PcDs pertencem a dois grupos: a deficiência congênita, aquela proveniente desde o nascimento e a deficiência adquirida: aquela adquirida ao longo da vida. Com o crescimento, o Brasil é recordista em acidentes de trânsito e acidentes de trabalho, e a violência urbana, decorrente de armas de fogo, são os motivos pelos quais se deve grande parte da deficiência adquirida, segundo pesquisa da Febraban (2006).

Na Cartilha do Censo de 2010 (p.10), “a percepção que as pessoas têm sobre suas funcionalidades” indicam que a funcionalidade não está ligada apenas às dificuldades físicas das Pessoas da forma como exercem suas obrigações, mas também em conjunto com as organizações. Essas devem abrir espaços para que as PcDs possam ser incluídas no contexto social e, assim, permitirem uma adaptação na estrutura de acordo com as necessidades de cada um, sem discriminar o tipo de deficiência, mental, física ou idade. A percepção será notada de acordo com as condições que serão ofertadas. Essas percepções podem ser notadas pelas PcDs nas dificuldades enfrentadas ou facilidades que encontrarão no seu dia a dia.

Com as Leis de cotas em vigor e estatísticas apontando um crescimento considerável das PcDs, é importante fazer comentários a respeito da inclusão social.

Na visão da Organização Mundial da Saúde, o processo para melhoria da inclusão deve apresentar evolução na medida em que as estruturas da arquitetura dos ambientes frequentados pelas PcDs estiverem adaptadas. Quando o espaço

não é adaptado, mas é frequentado pelo deficiente, há uma influência negativa na sua participação de inclusão social. Vivemos no século XXI em que as transformações são constantes, e a preocupação em proporcionar melhores condições de vida a todas as pessoas é de extrema importância. Assim, é indispensável oferecer a este novo mercado da PcD estruturas e ações que não causem impacto negativo como: um indivíduo surdo sem intérprete de língua de sinais; um usuário de cadeira de rodas num prédio sem banheiro ou elevador acessíveis; uma pessoa cega que usa um computador sem software de leitura de tela.

Para Neri (2003, p.97), “a inclusão social da pessoa com deficiência esbarra nas barreiras funcionais decorrentes dos problemas orgânicos e nas barreiras de origem sociais”. As dificuldades para uma inclusão com sucesso no ambiente social têm em vista dois fatores: a indisponibilidade da acessibilidade nos espaços públicos e privados, as chamadas barreiras funcionais, com espaços ainda não adaptados, conforme já exigido pela Lei 10.098/00; a discriminação, o preconceito e o mito da ineficiência física diante de um mercado em expansão. Esses são fatores de extrema importância para a PcD, mas não percebidos, muitas vezes, pela sociedade “normal”, que hoje não necessita de adaptações. Espera-se que, a longo prazo, se ajuste conforme as leis já em vigor. O segundo fator passa a ser de uma conscientização social e uma mudança de culturas que foi herdada dos antepassados e pode ser superada com trabalho de conscientização dos órgãos governamentais, sociedade e empresas comprometidas com inclusão verdadeira.

Para Freitas (2009), a inclusão é um processo que, ao longo do tempo, contribui para formação de uma nova sociedade, a de transformações dos ambientes de forma arquitetônica e também adaptação de todo objeto utilizado por uma PcD. Essa transformação também deve acontecer na maneira de pensar da sociedade inclusive das pessoas com necessidades especiais. A percepção da inclusão é um processo que contribui para a construção de um tipo de sociedade, por meio de transformações em ambientes físicos (espaços internos e externos, equipamentos, aparelhos e utensílios, mobiliários e meios de transporte), e na mentalidade de todas as pessoas, inclusive das pessoas com limitações.

Inclusão Social é uma adaptação de comportamentos das partes (sociedade e Pessoa Deficiente) que terá uma longa duração no processo de adaptação. A

aceitação da inclusão resultará em bons resultados ao convívio social (SASSAKI, 1997).

Quanto a isso, Medeiros e Diniz (2004, p. 16) comentam: a aceitação inicial para o processo de inclusão aos PcDs começará acontecer quando a sociedade tiver a percepção de que a “deficiência não está localizada apenas nos indivíduos, mas na incapacidade de a sociedade prever e ajustar-se à diversidade”.

Corroborando Vital (2007, p. 1) afirma:

Inclusão social é o processo pelo qual a sociedade se adapta para poder incluir, em seus sistemas sociais, de uma forma ampla e participativa, cidadãos que dela forem excluídas, no sentido de terem sido privados do acesso aos seus direitos fundamentais. As pessoas com deficiência e mobilidade reduzida fazem parte desta parcela que quer assumir seu devido papel na sociedade.

Para Bruno (2006), o processo de inclusão deve ter início antes mesmo de a criança perceber suas necessidades. Nesse primeiro momento, a família fará o papel fundamental para que aconteça uma inserção de sucesso em seu meio social. Nesse sentido, é importante que os envolvidos nesse processo proporcionem confiança e ações de integração para que a PcD se sinta incluída.

A criança com deficiência, cuja família tem atitudes inadequadas, sofre a exclusão e rejeição de forma mais intensa num período crítico para o desenvolvimento e estruturação da personalidade, desenvolvendo-se um sentimento de desvalorização pessoal, com baixa autoestima (NERI, 2003, p.126).

Quando o processo de inclusão é aceito pela família e com a participação da sociedade, futuramente essas crianças chegarão à idade adulta mais preparadas e dispostas a aceitar as dificuldades, tornando-se autônomas e independentes na realização de tarefas das mais simples até as mais complexas, dependendo do grau de dificuldade do indivíduo. A aceitação começa pelo PcD e pela família, facilitando assim o convívio dentro de outros grupos sociais como a escola, o trabalho e outros.

Quando em uma família nasce uma pessoa com deficiência ou ela torna-se deficiente, não somente a família deve se adaptar, mas todos os envolvidos precisam mudar suas rotinas e, se possível, começar tudo do zero. Apesar das dificuldades de adaptação, todos devem se empenhar, estruturar-se conforme a realidade.

Para Sonza *et al.* (2013, p.104), apesar de já estarem cientes,

[...] é sempre um choque para as famílias quando se deparam com uma situação de deficiência, há sempre a expectativa de que o filho nasça 'perfeito', mas quando essa possibilidade não é confirmada, é necessário que as famílias busquem ajuda para que a criança consiga se desenvolver normalmente dentro das suas possibilidades.

Quando famílias se deparam com situações de deficiência, é importante a conscientização de reconhecer a necessidade de buscar apoio para entender o processo de aceitação. Esta atitude estará contribuindo para inclusão social, abandonando o preconceito eminente em nossa sociedade desde muito tempo até os dias atuais. Atualmente, as famílias devem buscar uma rede de apoio ao deparar-se com uma criança com deficiência, pois diversos recursos, ainda que precários para muitos, mas não impossíveis de serem conseguidos, são de extrema importância: psicólogo, assistente social e profissionais para diferentes tipos de deficiência.

A PcD deve ser tratada como mais um membro da família, evitando que se transforme no centro dela, com os mesmos direitos e deveres. Em uma relação familiar de qualidade e bem estruturada, dificilmente a PcD se sentirá rejeitada no futuro (AMARO, 2002).

Segundo Glat (2015), as Pessoas com deficiência que estão integradas em um ambiente familiar com responsabilidade e assumidas para uma vida mais "normalizada" em sociedade são aqueles que futuramente estarão convivendo de forma "normal" em sociedade.

No Art. 227 da Constituição Federal do Brasil, na forma de proteger e valorizar a condição humana, garantiu a proteção dos direitos da criança e do adolescente declarando que:

É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão¹³.

¹³ Redação dada Pela Emenda Constitucional nº 65, de 2010.

Não deve haver omissão em uma sociedade que carece de cuidados, devem-se ofertar bens e serviços sem que haja prejuízo e violação de seus direitos a fim de proporcionar seu desenvolvimento de forma digna de ser humano.

Na peça de teatro¹⁴ de Belo Horizonte, um dos personagens PcD discursa: “Somos diferentes, mas não queremos ser transformados em desiguais. As nossas vidas só precisam ser acrescidas de recursos especiais”. Uma voz representando a realidade de qualquer Pessoa com deficiência: “não queremos nada mais do que nos é de direito”. A representação teatral vem ao encontro do conceito de Sasaki (1997. p.39), “Para incluir as pessoas, a sociedade deve ser modificada a partir do entendimento de que ela é que precisa ser capaz de atender às necessidades de seus membros”.

Neri (2003, p. 98) destaca que: “A responsabilidade social das empresas também é um grande meio de inclusão, pois muitas empresas adquiriram consciência da importância de se investir na prevenção das causas de acidentes e no trato com as pessoas com deficiência”. Uma forma de colaboração para inclusão social no mercado de trabalho está na conscientização das organizações em preparar e adaptar o ambiente físico de trabalho, a preparação dos gestores e colegas de acordo com as necessidades de cada deficiência. Essas medidas serão positivas para uma inclusão de sucesso.

Gabrilli (2007)¹⁵, que é deficiente, descreve que incluir é “dar acesso a uma pessoa como eu, que sou paraplégica”. A vereadora ressalta a importância dos recursos da acessibilidade, do direito de ir e vir, da responsabilidade do Poder Público de fazer, de regularizar e cumprir as leis que são de direito, a fim de contribuir para integração social.

Lars Grael, atleta, velejador, que durante um acidente de barco a vela perdeu uma de suas pernas, hoje também contribui com a inclusão. Grael vive uma nova realidade e tem utilizado o tema “obstáculo e a adversidade” como motivação para continuar sua trajetória através de palestras para conscientizar e motivar a sociedade, ele conta da dificuldade que teve em aceitar sua nova condição de PcD e o processo que passou de superação ao longo dos anos. Grael tem se reunido com comissão responsável das Olimpíada de 2016 para falar sobre acessibilidade.

¹⁴ Peça de Teatro: Vozes da Consciência, BH.

¹⁵ MARA GABRILLI, 39 anos, vereadora em São Paulo, é psicóloga, publicitária e empreendedora social. Tetraplégica há 13 anos, devido a um acidente de carro.

Desde 1998 tem trabalhado em projetos para jovens: “O projeto Grael existe desde 1998 e tem uma proposta de inclusão social, construída em torno dos esportes náuticos” (GRAEL, 2015, p. 01).

Para Serrano e Brunstein (2011), o ambiente de trabalho deve ser preservado em harmonia, a comunicação interna deve fluir entre os colaboradores de forma que suas necessidades possam ser atendidas dentro do ambiente organizacional. Para que aconteça essa interação na comunicação, é importante todos estarem capacitados e treinados, pois essa ação promoverá uma reação positiva para inclusão.

Para Sasaki (1997, p. 64), as empresas já vêm praticando a inclusão no mercado de trabalho bem antes das leis entrarem em vigor, “[...] uma empresa inclusiva é, então, aquela que acredita no valor da diversidade humana, [...] implementa adaptações no ambiente físico, adapta procedimentos e instrumentos de trabalho [...]”, transforma toda sua estrutura para uma adaptação favorável de trabalho e convivência da PcD. Essa transformação também pode acontecer unicamente por iniciativa do empregador sem interferência ou obrigatoriedade das leis.

Um programa de inclusão que ao longo dos anos vem se destacando é o utilizado pelo fabricante de torneiras Herc. A empresa pratica a inclusão social de forma consciente, com constantes treinamentos e ações. A empresa, situada em Porto Alegre, possui um programa de inclusão “Braços abertos”. Esses são exemplos a serem seguidos, pois destacam a empresa e incorporam ações aos valores corporativos da empresa (HERC, 2014).

Conforme NBR¹⁶ 9050, a partir do ano de 2004, ficaram estabelecidos novos critérios para todo e qualquer espaço arquitetônico e urbanístico de uso comum que vierem a ser edificados, reformados e ampliados sem exceções devem atender as especificações exigidas, com adaptação aos PcDs. As aprovações de projetos somente serão atendidas se consideradas acessíveis através do disposto nas normas.

¹⁶ NBR é a sigla de Norma Brasileira aprovada pela ABNT, de caráter voluntário, e fundamentada no consenso da sociedade. Torna-se obrigatória quando essa condição é estabelecida pelo poder público. NR é a sigla de Norma Regulamentadora estabelecida pelo Ministério do Trabalho e Emprego, com caráter obrigatório.

3 METODOLOGIA

A pesquisa realizada foi do tipo exploratório-descritiva com abordagem qualitativa. Para Gil (2008, p. 26), “a pesquisa é uma forma de estudo onde se busca resultados de alguma curiosidade ou dificuldade que interessa ser solucionada”. May (2004, p.47) destaca que os processos de pesquisa, “[...] capacitam-nos a entender ou explicar nossas observações [...]”, que são fatos resultantes de acontecimentos passados.

Objetivou-se com este trabalho desvendar algumas situações como dificuldades enfrentadas de adaptação física, de equipamentos e relacionamento no ambiente de trabalho, que possam, no futuro, melhorar as condições de trabalho e o ambiente para as Pessoas com Deficiência. Para isso, foi realizada uma pesquisa de campo e os dados foram coletados a partir de questionários aplicados. “No estudo de campo, estuda-se um único grupo ou comunidade em termos de sua estrutura social, ou seja, ressaltando a interação de seus componentes” (GIL, 2008. p.57).

Com a finalidade de investigar as dificuldades encontradas no ambiente de trabalho de empresas no município de Taquara/RS que trabalham com PcDs, aplicou-se um questionário misto, adotando a forma exploratória, modalidade esta que “busca apenas levantar informações sobre um determinado objeto, delimitando assim um campo de trabalho, mapeando as condições de manifestação desse objeto” (SEVERINO, 2007, p.123).

As informações são originadas de um universo de dezesseis (16) empresas, todas com mais de cem (100) funcionários. A estimativa foi de aplicar os questionários para quarenta e oito (48) PcDs, considerando três (3) contratações por empresa indicada, entretanto não foi possível realizar com esta projeção, pois, das dezesseis (16) empresas selecionadas, duas (2) não autorizam a pesquisa dentro da organização, alegando o princípio de proteger as pessoas; outras três (3) estão com as atividades encerradas; duas (2) não possuem PcDs trabalhando e as outras duas (2) declararam serem filiais dentro do município de Taquara e estarem cumprindo suas cotas na Matriz em outros municípios. Assim, foi possível realizar a pesquisa aplicando o questionário em um total de sete (7) empresas dentro dos mais diversos ramos contando com vinte e dois (22) PcDs respondentes, num total de trinta e quatro (34).

O acesso aos sujeitos da pesquisa se deu mediante contato prévio com os gestores das empresas e com os próprios respondentes. Inicialmente, foi solicitada uma relação ao Ministério do Trabalho de Novo Hamburgo/RS, para fins de identificar quais as empresas que necessitam cumprir suas cotas de conformidade com a Lei 8.213/91, denominada Lei das Cotas, possuindo mais de cem (100) funcionários.

A seleção foi uma amostragem não probabilística, por acessibilidade.

Os questionários foram unilaterais, elaborados e direcionados para as Pessoas com Deficiência. Esses questionários foram analisados antes de serem respondidos pelos responsáveis do RH e psicólogos das empresas envolvidas para verificar se as perguntas estavam de acordo com a realidade, evitando provocar reações desconfortáveis e constrangimentos aos pesquisados.

De acordo com a matéria publicada na revista Educação (2015), o diálogo pode trazer à tona a identificação da emoção. Nesse sentido, para preservar e minimizar o equilíbrio na relação dos pesquisados e procurar evitar que este passe por sentimentos e emoções desagradáveis, foi sugerido que as pessoas mais próximas aplicassem os questionários, como RH, psicólogo ou membro da família, na forma de minimizar essas reações.

Como consta na Resolução 466/2012 do Conselho Nacional de Saúde “conferidas pela Lei nº 8.080, de 19 de setembro de 1990, e pela Lei nº 8.142, de 28 de dezembro de 1990, e considerando o respeito pela dignidade humana e pela especial proteção devida aos participantes das pesquisas científicas envolvendo seres humanos”; é importante observar algumas diretrizes como aspectos éticos da pesquisa envolvendo seres humanos e processo de consentimento livre e esclarecido.

A coleta das informações foi realizada de forma escrita, no primeiro momento foi entregue o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), em três vias, uma via ficou para o respondente do questionário, a outra ficou com o pesquisador, e a terceira para o Comitê de Ética e Pesquisa das Faculdades Integradas de Taquara, que inicialmente avaliou e consentiu a proposta do estudo.

O questionário é composto por 09 questões, sendo uma delas, o tipo da deficiência e as demais relacionadas ao ambiente de trabalho, e relacionamento no ambiente de trabalho com opções de sugestões e comentários.

O tempo de duração da pesquisa aconteceu de abril a junho; o tempo do voluntário com a pesquisa foi de, no máximo, trinta minutos.

Os resultados da coleta foram transcritos de modo fiel para os resultados da pesquisa com a finalidade de demonstrar a importância do estudo para a integração da PcD no mercado de trabalho.

Os dados coletados foram analisados e ordenados de acordo com o instrumento de coleta, que transcorrem na seção a seguir.

4 ANÁLISE DOS DADOS

Os dados coletados serviram para identificar se existem dificuldades para as PcDs no ambiente de trabalho como adaptação de maquinários e métodos, também identificação de interferência causada pela falta de equipamentos no relacionamento entre PcD dentro das empresas do município de Taquara/RS.

Após receber do Ministério do Trabalho de Novo Hamburgo relatório com as 16 empresas que possuem mais de cem funcionários e estão obrigadas à contratação de PcDs para o cumprimento da Lei de Cotas, verificou-se a possibilidade de utilizar apenas sete (07); do total das trinta e quatro (34) PcDs, doze (12) não se sentiram confortáveis em responder aos questionários.

Ao analisar o instrumento de coleta, identificou-se que os entrevistados, em grande parte, possuem um grau de instrução muito baixo, apenas três informaram ter ensino superior completo. “Aparentemente, esse cenário conduz, conseqüentemente, à dificuldade de contratação das pessoas com deficiência - um dos principais argumentos das empresas” (PEREIRA; PASSARINO, 2012, p.10).

Em pesquisa realizada por Grings (2013), o grau de qualificação que as PcDs apresentam no momento da contratação, torna-se possível afirmar que é muito baixo. Complementando Krumenauer (2010, p. 49) diz que “O maior obstáculo enfrentado pelas empresas hoje é a falta de qualificação profissional”.

Nota-se com isso que as pessoas com grau de escolaridade mais alta são as que estão trabalhando em cargos mais elevados nas organizações, as pessoas com baixo grau de escolaridade exercem suas funções na área de produção.

Os entrevistados possuem diferentes tipos de deficiência como: auditiva, física, visual, mental, múltipla e nanismo, sendo deficiência física a mais comum, e

com menos índice, a deficiência auditiva e física múltipla com apenas um caso. Esses, em sua maioria, possuem bastante tempo de trabalho na mesma empresa, apenas dois (2) PcDs contratados que responderam ao questionário apresentam menos de 30 dias de trabalho, o mais antigo doze anos de casa. Comentário da esposa do (M1): *“ele gosta de trabalhar na empresa e gosta dos colegas, nunca fez queixas em casa, tanto que faz 12 anos que está lá”*.

Quando se fala “ele gosta de trabalhar na empresa”, logo aponta para um fator positivo de que o ambiente organizacional está suprindo suas necessidades e o recebe com acolhimento, relacionando-se bem dentro da organização.

Apesar dos diversos tipos de deficiência, percebe-se, pela análise da pesquisa, quando perguntado da necessidade de fazer melhorias no ambiente de trabalho para melhor adaptar-se ao trabalho, algumas respostas foram: não há necessidades de melhorias no ambiente de trabalho para maioria das PcDs, vinte e um (21) responderam não serem necessárias, apenas um (1), o (M10), respondeu sim, mas não apontou nem sugeriu quais as melhorias a serem feitas.

Ao serem questionados da necessidade de fazer adaptações de maquinários, métodos e de trajetos para chegar até o local, vinte e um (21) PcDs responderam que não há necessidade de qualquer adaptação de maquinários, trajetos e métodos, novamente uma (1) pessoa (M8) respondeu sim e justificou, a *“única coisa que preciso é o leitor de tela no PC para que possa trabalhar”*, notando-se que está reivindicando uma adaptação em seu microcomputador, uma necessidade fácil de ser suprida, assim se pode considerar não ser necessário fazer adaptações de trajetos e métodos, apenas uma adaptação de maquinários. Para Krumenauer (2010, p. 49), [...] todos os PNE's estão bem adaptados, não sendo necessário realizar nenhum tipo de mudança em função deles [...].

Segundo os entrevistados, ao perguntar se a falta de equipamentos adequados para o trabalho afeta o relacionamento com seus colegas, verificou-se que a maioria diz que a falta de equipamentos adequados não interfere nas relações interpessoais, apenas dois (2) entrevistados justificaram que sentem dificuldades, e para um (1) deles, (M7), que é deficiente auditivo. Existem, relata ele, “dificuldades na comunicação e entendimento das palavras”, uma dificuldade de relacionamento que pode ser suprida com curso interno de libras entre os colaboradores.

Para a pessoa (M11) com deficiências físicas múltiplas, a falta de equipamento afeta, causando um desconforto para quem precisa, *“muitas vezes os locais disponíveis para as pessoas com deficiência não são respeitadas, são uma minoria, mas isso afeta diretamente, como falta de rampas de acesso, falta de elevador nos ônibus etc”*. Essas reivindicações, em longo prazo, poderão ser sanadas pela NBR 9050. Também é necessária uma conscientização social para que respeitem os locais destinados como vagas de estacionamento aos Deficientes Físicos.

Ao perguntar se as atividades executadas dentro das empresas são as mesmas das outras pessoas, poucas foram as PcDs que responderam não exercerem a mesma atividade das outras pessoas, estas trabalham mais de dois anos, com idade mínima de 29 a 63 anos, com grau de escolaridade mais elevada e funções em cargos superiores. A maioria das PcDs que responderam executam atividades normais iguais as outras pessoas. Pode-se reforçar a hipótese de que as dificuldades físicas, de equipamento e de métodos eventualmente não afetam as relações sociais, no ambiente organizacional para as Pessoas com Deficiência.

Dos vinte e dois (22) entrevistados, apenas onze (11) já ouviram comentários sobre a Lei de Cotas. Com essa pergunta surgiram algumas opiniões e desabafos como: *“Acredito que há a necessidade de fiscalizar, ou seja, exigido das empresas a aplicação das leis (F1)”*, *“Legal muito bom, pois tem muitas pessoas com deficiência e não conseguem emprego (F2)”*, *“Ótima para pessoas com qualquer outra deficiência, porque a minha deficiência na verdade não se encaixaria na Lei de Cotas (F3)”*. Esse entrevistado não se considera como deficiente pela sua estatura, mas, para o MTB (2015), *“O nanismo é uma “deficiência acentuada no crescimento” [...] a incapacidade relativa, parcial ou total, para o desempenho da atividade dentro do padrão considerado normal para o ser humano. “Poderia aumentar a cota (M5)”*, *“Ótima, porque assim os deficientes têm oportunidade de trabalhar e ser incluído na sociedade (M8)”*, *“Acho necessário, diminui o preconceito (F11)”*, *“Acho que a Lei de Cotas deve ser repensada mais, muitas vezes as empresas disputam as vagas, mas não têm candidato apto para a função desejada, numa empresa de transporte como vão poder colocar algum PcD para trabalhar como motorista profissional (M11)”*.

Ao analisar a coleta de dados da pesquisa, conclui-se que apenas cinquenta por cento (50%) dos pesquisados já ouviram falar da Lei de Cotas, além disso, há

uma negligência de ambas as partes para que faça uso do cumprimento da Lei. Há ainda descaso dos governantes em divulgar a Lei de Cotas e das PcDs pela falta de interesse em buscar e conhecer mais profundamente a Lei para poderem usufruir e reivindicar seus direitos.

Quando perguntados a respeito do relacionamento dentro da organização, nove (9) responderam que tinham um bom relacionamento e treze (13) um ótimo relacionamento com os colegas. Alguns fizeram comentários, sentem-se respeitados pelos colegas, tentam se ajudar dentro do possível. Comentário de um PcD *“Sim, no meu local de trabalho todos os colegas são participativos e sempre auxiliam e facilitam quando demonstram alguma dificuldade, isso faz de qualquer dificuldade se tornar insignificante (F6)”*. Quanto a isso, Krumenauer (2010, p. 50) diz que “[...] existe sim um entrosamento entre todos [...]”. Uma respondente da pesquisa faz esta observação: *“Durante os 11 anos que trabalho aqui, já ouvi comentários preconceituosos a meu respeito (F1)”*, apesar da PcD perceber comentários maldosos, prevalece o bom relacionamento com os colegas.

O apoio e incentivo da família são importantes para as PcDs se integrarem com a sociedade visto que a maioria dos entrevistados respondeu sim, quando perguntado se recebiam apoio da família para o trabalho, considerando que a família tem papel fundamental para contribuir com a inclusão social.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Para Rachel e Martins (2015, p.12), é importante valorizar a cultura organizacional de uma empresa como “um dos elementos fundamentais que compõem uma parte essencial para o bom desempenho do profissional e, conseqüentemente, da empresa”. A cultura quando for transformadora e inclusiva, tanto na visão da empresa, colaborador e sociedade, passa a ser um instrumento valioso para transformar uma sociedade deficiente de empatia. Muitas empresas hoje não dão importância aos valores dos indivíduos, a “Cultura” está engessada priorizando outros “valores”: Quando o poder público tiver uma nova “visão” da inclusão nas organizações e dentro das próprias repartições públicas, estarão dando a oportunidade que, no passado, foi deixado de lado.

A impressão que se tem hoje em dia é que a “Cultura Organizacional” é um tipo de moda que vai e vem dentro das organizações, tentando provar alguma coisa para alguém que está fazendo o bem.

A Lei de Cotas, criada em 1991, com o passar do tempo, vem demonstrando a integração do deficiente com o ambiente de trabalho, aproximando a sociedade cada vez mais deste mito que ainda é a inclusão social. Aos poucos, vem tentando mudar a cultura das pessoas e empresários de uma forma involuntária e obrigatória dentro da lei. Ainda hoje as leis voltadas para inclusão das Pessoas com Deficiência não são cumpridas como deveriam. As empresas justificam que não há PcDs suficientes no mercado de trabalho, aptos para desempenhar as funções necessárias dentro da empresa e os governantes acusam os empresários que não contratam por falta de vontade ignorando uma lei que, apesar de obrigatória, não vem cumprindo com a fiscalização e treinamentos dessas pessoas inclusivas (GRINGS, 2013).

Os questionamentos levantados na pesquisa acerca dos possíveis problemas, foram respondidos de forma positiva, identificando poucas dificuldades enfrentadas pelos pesquisados. Compreende-se também que existe uma cumplicidade e respeito entres as PcDs no ambiente de trabalho. Comprova se a hipótese que eventuais dificuldades físicas não afetam diretamente as relações sociais no ambiente organizacional.

O apoio familiar é muito importante para a vida das PcDs, mas também é importante que os familiares busquem esclarecimentos do tipo de deficiência de seus entes e quais as necessidades que precisam ser supridas para proporcionar uma vida de qualidade e interação social e também da inclusão escolar.

Apesar das PcDs estarem limitadas a certas tarefas, não se percebeu que tivessem feito a reivindicação de adaptações de maquinários e trajetos para prática de trabalhos, percebeu-se também que não há impactos negativos nos ambientes das empresas contratantes dos pesquisados.

A metodologia utilizada foi de acordo com o previsto. Apesar de estarmos trabalhando com seres humanos adultos, existe a dificuldade de lidarmos, por se tratar de pessoas sensíveis a algumas perguntas que até podem causar sentimentos e sensações desagradáveis, por isso levou-se em consideração aspectos como qual a pessoa mais indicada para ter acesso às PcDs.

Os resultados da pesquisa constataam que, dentro do ambiente de trabalho, existe um comprometimento de ajuda mútua entres as pessoas; não se notaram manifestações a respeito da exclusão, não ficou claro se as PcDs contratadas foram selecionadas pelo tipo de deficiência, seja uma deficiência leve, em que não seja necessária a adaptação de máquinas e equipamentos, ou se houve coincidências nessas contratações; apenas uma (1) pessoa entrevistada em uma das empresas comenta sobre a Lei de Cotas: ela é “Necessária em razão de na hora de contratar o empregador optar muitas vezes pelo menor investimento em acessibilidade do que na capacidade do funcionário”. Quando se depara com comentários como este de PcD, questiona-se as políticas de contratação das organizações.

Também se constatou uma satisfação dos entrevistados em poderem trabalhar e serem respeitados pelos colegas.

Acredita-se que antes de nossos governantes imporem leis que obrigam a contratação das PcDs estes deveriam dar “visibilidade para a temática, através da conscientização de cursos, palestras, orientações profissionais”¹⁷ e esclarecimento das diversidades para depois cobrar da sociedade e das empresas as estruturas capazes de absorver as PcDs.

Por meio deste estudo, ficou claro que é importante esclarecer e divulgar os resultados da pesquisa para empresas e sociedade para que possa haver mais comprometimento em ações de inclusão. Como o assunto é abrangente, sugere-se uma continuidade desta pesquisa, pois o tema selecionado tem grande importância em nossas vidas, hoje somos normais, amanhã não sabemos.

Através desse trabalho, procurou-se contribuir para ampliar o conhecimento sobre as PcDs no mercado de trabalho. Espera-se que os resultados obtidos possam contribuir para melhorias nos ambientes de trabalho e aperfeiçoamento das estruturas arquitetônicas dando direito de ir e vir de cidadãos na sociedade.

É importante dar seguimento a este estudo no futuro, analisando outras variáveis não colocadas neste trabalho.

¹⁷ NEGRINE, Airton. Palestra realizada em 23 de junho 2015. Castelli Escola Superior de Hotelaria.

REFERÊNCIAS

ABNT NBR 9050. *Acessibilidade a edificações, mobiliário, espaços e equipamentos urbanos*. Disponível em: <http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/arquivos/%5Bfield_generico_imagens-filefield-description%5D_164.pdf>. Acesso em: 15 maio 2015.

ACESSIBILIDADE BRASIL. 2011. Disponível em: <http://www.acessibilidadebrasil.org.br/versao_anterior/index.php?itemid=934>. Acesso em: 21 mar. 2015.

AMARO, Ana Lúcia Hage. *Familiar com Deficiência, centro do tudo?*. 2002. Disponível em: <<http://www.bengalalegal.com/analuci3>>. Acesso em: 19 maio 2015.

BRASIL. *Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009*. Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm>. Acesso em: 19 mar. 2015.

_____. *Decreto Legislativo nº 186, de 2008*. Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Congresso/DLG/DLG-186-2008.htm>. Acesso em: 19 mar. 2015.

_____. *Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social* - Lei nº 7853, de 24 de outubro de 1989. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7853.htm>. Acesso em: 18 mar. 2015.

_____. *Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências* - Lei 8.213, de 24 de junho de 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm>. Acesso em: 19 mar. 2015.

_____. *Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências* - Lei nº 8.080, de 19 de setembro de 1990. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8080.htm>. Acesso em: 20 mar. 2015.

_____. *Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência* - Lei 7.853, de 24 de outubro de 1989. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L7853.htm>. Acesso em: 18 abr. 2015.

_____. *Emenda Constitucional nº 65, de 13 de julho de 2010*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc65.htm>. Acesso em: 18 maio 2015.

_____. *Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências* - Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L10098.htm>. Acesso em: 21 mar. 2015.

_____. *Ministério do Trabalho e Emprego*. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/imprensa/numero-de-pessoas-com-deficiencia-cresce-no-mercado-de-trabalho-em-2010.htm>>. Acesso em: 20 mar. 2015.

_____. *Promulga a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência* - Lei 3.956, de 08 de outubro de 2001. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2001/d3956.htm>. Acesso em: 18 mar.2015.

_____. Resolução nº 1, de 15 de outubro de 2010. *Diário Oficial da União. Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência*. Disponível em: <<http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/conade/sobre-o-conade/regimento-interno>>. Acesso em: 15 de mar.2015.

BRUNO, Marilda Moraes Garcia. *Educação Infantil: saberes e práticas da inclusão: dificuldades de comunicação sinalização: deficiência visual*. 4. ed. Brasília: MEC. 2006.

CARTILHA DO CENSO 2010. *Pessoa com Deficiência*. Disponível em: <<http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/publicacoes/cartilha-censo-2010-pessoas-com-deficiencia-reduzido.pdf>>. Acesso em: 25 mar. 2015.

CONFEDERAÇÃO BRASILEIRA DE BANCOS - FEBRABAM. *População com deficiência no Brasil fatos e percepções*. 2006. Disponível em: <http://www.febraban.org.br/Arquivo/Cartilha/Livro_Popula%EAo_Deficiencia_Brasil.pdf>. Acesso em: 03 abr. 2015.

COORDENADORIA NACIONAL PARA INTEGRAÇÃO DA PESSOA PORTADORA DE DEFICIÊNCIA - CORDE. Disponível em: <http://bento.ifrs.edu.br/site/mídias/arquivos/201006102433362vera_maria.pdf>. Acesso em: 25 mar. 2015.

DEFICIENTE. *Empresas procuram deficientes para cumprir leis de cotas*. Disponível em: <http://www.deficienteonline.com.br/empresas-procuram-deficientes-para-cumprir-leis-de-cotas_pcdsc_342.html>. Acesso em: 18 out. 2015.

FREITAS, Vera. Maria Trindade. *Acessibilidade nos Espaços Físicos do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Sergipe*. 2009. Disponível em: <http://bento.ifrs.edu.br/site/mídias/arquivos/201006102433362vera_maria.pdf>. Acesso em: 25 mar. 2015.

GABRILLI, Mara. *Rede Saci*. 2007 Disponível em: <<http://saci.org.br/?modulo=akemi¶metro=20968>>. Acesso em: 21 mar. 2015.

GARCIA, Vera. *Conheça a diferença conceitual entre inclusão e integração*. 2011. Disponível em: <<http://www.deficienteciente.com.br/2011/01/conheca-diferenca-conceitual-entre.html>>. Acesso em: 22 out. 2015.

GIL, Antonio Carlos. *Metodos e técnicas de pesquisa social*. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008. Disponível em: <<https://ayanrafael.files.wordpress.com/2011/08/gil-a-c-mc3a9todos-e-tc3a9cnicas-de-pesquisa-social.pdf>>. Acesso em: 29 mar. 2015.

GLAT, Rosana. *Revista Brasileira de Educação Especial*. Disponível em: <http://www.abpee.net/homepageabpee04_06/artigos_em_pdf/revista4numero1pdf/r4_art09.pdf>. Acesso em: 18 maio 2015.

GRAEL, Lars. UNIP, Universidade Paulista. 2015. Disponível em: http://www.unip.br/comunicacao/exibe_noticia.asp?id=3715>. Acesso em: 19 out. 2015.

_____. Disponível em: <<http://www.oabsp.org.br/noticias/2015/07/lars-grael-fala-sobre-acessibilidade-e-olimpiada-em-visita-ao-presidente-marcos-da-costa-1.10217>>. Acesso em: 23 out. 2015.

GRINGS, Jacques Andre. *Gestão da diversidade: uma abordagem com enfoque nas pessoas com deficiência*. (Graduação) - Curso de Administração das Faculdades Integradas de Taquara, Taquara, 2013.

HERC. *Uma comunidade com oportunidades iguais para pessoas diferentes*. 2014. Disponível em: <http://www.herc.com.br/pt/meusarquivos/noticia/cartilha%20PCDs_.pdf>. Acesso em: 18 out. 2015.

IMPrensa Nacional. *Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência*. Brasília, 2001. Disponível em: <<http://www.usp.br/drh/novo/legislacao/dou2001/df3956.html>>. Acesso em: 18 mar. 2015.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. Disponível em: <<http://loja.ibge.gov.br/censo-demografico-2010-caracteristicas-gerais-da-populacao-religiao-e-pessoas-com-deficiencia.html>>. Acesso em: 20 mar. 2015.

ISOCIAL. *Expectativas e percepções sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho*. Disponível em: <http://www.isocial.com.br/download/prof_rh-expectativas_percepcoes_mercado_trabalho.pdf>. Acesso em: 21 mar. 2015.

KRUMENAUER, Patrícia. *Inclusão de portador de necessidades especiais nas empresas*. Estudo de casos múltiplos no município de Riozinho. Monografia (Graduação) - Curso de Administração das Faculdades Integradas de Taquara, Taquara, 2010.

MAY, Tim. *Pesquisa Social: questões métodos e processos*. 2004. 3. ed. Porto Alegre: Artmed. Disponível em: <<http://minhateca.com.br/action/SearchFiles>>. Acesso em: 29 mar. 2015.

MEDEIROS, Marcelo. Diniz, Debora. *A nova maneira de se entender a deficiência e o envelhecimento*. Brasília. 2004. Disponível em: <<http://www.uniapaemg.org.br/wp-content/uploads/2014/10/Uma-nova-maneira-de-se-entender-a-defici%C3%Aancia-e-o-envelhecimento.pdf>>. Acesso em: 08 de jun. 2015.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO - MEC. *Declaração dos Direitos das Pessoas com Deficiência*. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/dec_def.pdf>. Acesso em: 17 mar. 2015.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO - MTE. *A Inclusão das Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho*. 3.ed. Brasília, 2009.

_____. *Número de pessoas com deficiência cresce no mercado de trabalho em 2010*. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/imprensa/numero-de-pessoas-com-deficiencia-cresce-no-mercado-de-trabalho-em-2010.htm>>. Acesso em: 20 mar. 2015.

NERI, Marcelo. *Retrato da deficiência no Brasil*. Rio de Janeiro: FGV/IBRE, 2003.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. *Conferência Internacional do Trabalho. Convenção 159 sobre Reabilitação profissional e Emprego de Pessoa Deficiente*. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/505>>. Acesso em: 17 mar. 2015.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE - OMS. Disponível em: <http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/94/cd_2010_religiao_deficiencia.pdf>. Acesso em: 20 mar. 2015.

_____. *Relatório mundial sobre a deficiência / Pessoa com deficiência* - São Paulo: SEDPcD, 2012. Disponível em: <http://www.pessoacomdeficiencia.sp.gov.br/usr/share/documents/relatorio_mundial_completo.pdf>. Acesso em: 21 mar. 2015.

PACIEVITCH, Thais. *Inclusão social*. Info Escola. Disponível em: <<http://www.infoescola.com/sociologia/inclusao-social/>>. Acesso em: 22 out. 2015.

PASTORE, José. *O trabalho dos portadores de deficiência – I*. 2000. Disponível em: < http://www.josepastore.com.br/artigos/em/em_091.htm>. Acesso em: 24 mar. 2015.

_____. *Oportunidades de Trabalho para Portadores de Deficiência*. São Paulo: Ltr, 2000.

PEREIRA, Ana Cristina Cypriano; PASSERINO, Liliana. *Um estudo sobre o perfil dos empregados com deficiência em uma organização*. 2012. Disponível em: < http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-65382012000200006>. Acesso em: 04 jul. 2015.

RACHEL, Lucimar Azevedo; MARTINS, Aretha Henrique. *Cultura e clima organizacional como estratégia de impacto no desempenho*. Disponível em: http://www.machadosobrinho.com.br/revista_online/publicacao/artigos/Artigo04REMS4.pdf Acesso em: 20 out. 2015.

SASSAKI, Romeu Kazumi. *Inclusão: Construindo uma sociedade para todos*. Rio de Janeiro: WVA, 1997.

_____. *Necessidades especiais*. 2003. Disponível em: <<http://www.planetaeducacao.com.br/portal/artigo.asp?artigo=1889#>>. Acesso em: 20 mar. 2015.

_____. *Como chamar as pessoas que têm deficiência?* 2009. Disponível em: <<http://www.planetaeducacao.com.br/portal/artigo.asp?artigo=1855>>. Acesso em: 02 abr. 2015.

_____. *Necessidades especiais*. 2010. Disponível em: <<http://www.deficienteciente.com.br/2010/08/necessidades-especiais.html>>. Acesso em: 20 mar. 2015.

SERRANO, Claudia; BRUNSTEIN, Janette. *O Gestor e a Pcd: Reflexões Sobre Aprendizagens e Competências na Construção da Diversidade nas Organizações*. 2011. Disponível em: < <http://www.scielo.br/pdf/read/v17n2/03.pdf>>. Acesso em: 21 mar. 2015.

SEVERINO, Antonio Joaquim. *Metodologia do trabalho científico*. 23. ed. São Paulo: Cortez. 2007

SILVA, Maria Isabel da. *Por que a terminologia “pessoa com deficiência”?* 2011. Disponível em: < <http://www.prograd.uff.br/sensibiliza/por-que-terminologia-pessoas-com-deficiencia>>. Acesso em: 04 abr. 2015.

SILVA, Maria Odete Emygdio da. *Da Exclusão à Inclusão: Concepções e Práticas. Lusófona de Educação*. Lisboa, n.13, 2009. Disponível em: <http://www.scielo.gpeari.mctes.pt/scielo.php?pid=S1645-72502009000100009&script=sci_arttext>. Acesso em: em 20 out. 2015.

SILVA, Otto Marques. *A epopéia ignorada: a pessoa deficiente na história do mundo de ontem e de hoje*. São Paulo: CEDAS, 1987. Disponível em: <http://minhateca.com.br/margareth.alberico/Livros/A+Classificar/A+ler+e+a+organizar/A+Epop*c3*a9ia+Ignorada+Oto+Marques+da+Silva,597310.txt>. Acesso em: 15 mar. 2015.

SONZA, Andréa Poletto *et al.* (Org.) *Acessibilidade e tecnologia assistida: pensando a inclusão sociodigital de PNEs*. 2013. Disponível em: <<http://accessibilidade.bento.ifrs.edu.br/noticia-28.php>>. Acesso em: 18 jun. 2015.

VITAL, Flavia Maria de Paiva. *Mobilidade urbana sustentável e Inclusiva*. 2007. Disponível em: <<http://www.bengalalegal.com/mobilidade>>. Acesso em: 20 maio 2015.