

## A DIFICULDADE DA INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

<sup>1</sup>Antonia Maria Gimenes, <sup>2</sup>Matheus Toledo Bechara, <sup>3</sup>Renato Nogueira Perez Ávila, <sup>4</sup>Bruna Cardoso Rodrigues, <sup>5</sup>Deise Cristina dos Santos Araújo.

### RESUMO

O presente artigo buscou compreender as dificuldades da inclusão do deficiente no mercado de trabalho, a partir de pesquisas teóricas e de campo. O Censo de 2010 mostra que 23,9% da população brasileira são de Pessoas com Deficiência (PcD). Há leis que asseguram plenos direitos às mesmas, mas, observa-se que poucos foram os avanços para esta camada da população. A pesquisa de campo mostrou que a maioria dos respondentes tem curso superior, o que desqualifica as justificativas do mercado de trabalho em não contratar PcD em razão da falta de experiência ou capacitação. Após todos esses levantamentos, os objetivos desse artigo foram analisar as dificuldades da inclusão dos PcDs no mercado de trabalho, destacar a importância de se dar respaldo ao assunto, diagnosticar os motivos que levam as PcDs a ficar fora do mercado de trabalho e o que já tem sido feito para melhorar isso, como por exemplo as leis de incentivo que os amparam. Justificou-se a relevância deste presente artigo, o interesse de analisar como vem sendo tratado essa questão da inclusão, pois ainda encontramos vários mitos e barreiras sobre a contratação de PcD. As sugestões de melhorias propostas foram: Um trabalho de conscientização nas escolas; Formação de profissionais habilitados para lidar com PcDs em várias áreas; maior acessibilidade nos locais públicos. Considera-se que esse artigo permitiu uma maior compreensão sobre o assunto por uma ótica dos próprios PcDs, fazendo desse não apenas mais um trabalho de pesquisa, mas promovendo reflexões, oportunidades de crescimento e busca de uma formação profissional mais atenta às necessidades de todos, seja ela qual for.

**Palavras-chave:** Pessoa com Deficiência, dificuldades, inclusão, oportunidade.

### ABSTRACT

This article sought to understand the difficulties of the inclusion of the disabled in the labour market, from theoretical and field research. The 2010 Census shows that 23.9% of the Brazilian population are people with disabilities (PcD). There are laws that ensure full rights to the same, but that few were advances for this layer of the population. Field research showed that most respondents have higher education, which disqualifies the justifications of the labour market in not hiring PcD on grounds of lack of experience or training. After all these surveys, the objectives of this article were to analyse the difficulties of inclusion of PcDs in the labour market, highlighting the importance of giving support it, diagnose the reasons that lead the DCPs to remain outside the labour market and what has already been done to improve this, as for example the laws of incentive that the Guide. Justified the relevance of this present article, analyze how interest has been treated this question of inclusion, are still found several myths and barriers on hiring of PcD. The suggestions for improvements were proposals: An awareness in schools; Training of qualified professionals to deal with PcDs in various areas; greater accessibility in public places. It is considered that this article allowed a greater understanding on the subject by an optical of PcDs themselves, making this not just another research paper, but promoting reflections, growth opportunities and search for a vocational training more attentive to the needs of all, whatever it may be.

**Keywords:** Disabled person, difficulties, inclusion, opportunity.

---

<sup>1</sup> Especialista em Administração de Empresas - ênfase em MBA Executivo em Gestão de Negócios. Professora e Coordenadora da Graduação dos Cursos de Tecnólogos em RH, Finanças e Logística da Faculdade INESUL - Londrina e de Cursos Técnicos, Consultoria e Palestrante em diversas áreas da Gestão. <sup>2</sup> Graduado em Administração de Empresas, especialista em Gestão Estratégica de Pessoas,. Professor e coordenador do curso de administração de empresas na faculdade Uninorte, professor no curso tecnólogo de RH na faculdade INESUL e no Senai-Londrina. <sup>3</sup> Graduado em Tecnologia em Processos de Dados. Graduado em Licenciatura Plena em Informática. Especialista em Ciência da Computação. Mestre em Telecomunicações. Doutor em Ciência da Educação. Professor de vários cursos de Graduação e coordenador de pesquisa do Instituto de Ensino Superior de Londrina - Faculdade INESUL. <sup>4,5</sup> Acadêmicas do Curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos.

## INTRODUÇÃO

Colocou-se em discussão e buscou-se compreender a melhor a situação das Pessoas com Deficiência (PcD) no mercado de trabalho, uma vez que as mesmas Colocou-se em discussão e buscou-se compreender a melhor a situação das Pessoas com Deficiência (PcD) no mercado de trabalho, uma vez que as mesmas têm seu direito garantido por lei. Sendo assim, torna-se de fundamental importância para o conhecimento de todos tratar deste assunto, que ainda é carente de informações.

A partir da necessidade dessa compreensão, este trabalho ampliou os esclarecimentos sobre a possibilidade de contratar a mão de obra específica de PcD, não somente para mostrar a importância disso como empresa no cumprimento do seu papel perante a sociedade, mas a própria PcD em poder exercer seu direito e dever de cidadã na sociedade da qual faz parte.

As PcD podem ser divididas entre três grandes grupos: física, sensorial (auditiva e visual) e intelectual. Segundo dados do censo do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) realizado em 2010, os deficientes representam 45,6 milhões ou 23,9% da população brasileira, o que num contexto geral simboliza um número expressivo e que merece e requer atenção e espaço.

Este artigo teve como objetivo principal analisar as dificuldades da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. E como objetivos específicos, destacar a importância de se dar mais respaldo sobre isso no dia a dia, diagnosticar os motivos que levam as pessoas com deficiência a ficar fora do mercado de trabalho, averiguar as barreiras para a contratação das mesmas e verificar as leis e incentivos que amparam as PcDs.

Justificou-se a relevância deste presente artigo, o interesse de analisar como vem sendo tratado a questão da inclusão de PcD no mercado de trabalho, verificando assim como essa relação está ocorrendo, pois ainda encontramos vários mitos e barreiras sobre a contratação de pessoas com deficiência.

O que se percebe na prática, é a falta de divulgação e informação sobre o processo de inclusão também no mercado de trabalho, e não somente na educação.

Assim, considerando todos os percalços sofridos nessa caminhada, é possível encontrar algumas dificuldades e até barreiras impostas por parte de algumas empresas na hora de contratar mão de obra com alguma necessidade especial. Neste sentido, questiona-se também por que ainda assim existem tantas barreiras e dificuldades entre essa relação empresa e PcD.

## REFERENCIAL TEÓRICO

### DEFINIÇÕES

Deficiência: as deficiências: física, intelectual, visual, auditiva ou múltipla, congênitas ou não, definidas, segundo o Decreto 3.289/99, como toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica e/ou anatômica que gere incapacidade, total ou parcial, impedindo a pessoa de assegurar por si mesma o atendimento às suas necessidades de uma vida individual ou social normal, podendo ser permanente ou temporária.

Deficiência Temporária: apresenta comprometimentos e/ou limitações que podem ser revertidos por meio de cirurgias ou tratamentos.

Deficiência Permanente: ocorreu ou se estabilizou após período de tempo que impeça a sua regressão ou recuperação, apesar de tratamentos. (SP Trans – Bilhete Único Especial , 23/09/2014).

### POPULAÇÃO COM DEFICIÊNCIA NO BRASIL

Segundo dados do Censo Demográfico 2010 pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), mais de 45,6 milhões de brasileiros declaram ter alguma deficiência. O número representa 23,9% da população do país.

O Censo Demográfico 2010 pesquisou as deficiências visual, auditiva, intelectual e motora e seus graus de severidade.

A deficiência visual foi a que mais apareceu entre os entrevistados e chegou a 35,7 milhões de pessoas, entre as pessoas que declaram ter deficiência visual, mais de 6,5 milhões disseram ter a dificuldade de forma severa e 6 milhões afirmaram que tinham dificuldade de enxergar, mais de 506 mil informaram serem cegas.

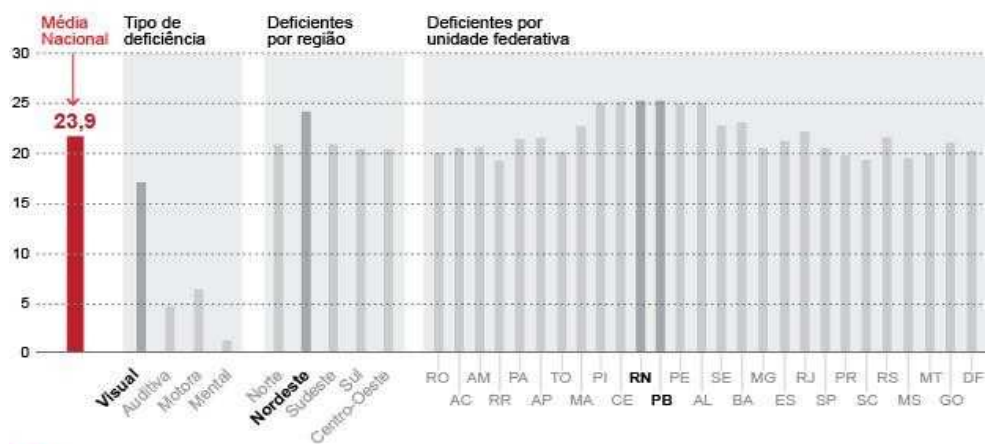
Em segundo apareceu a deficiência motora, mais de 13,2 milhões de pessoas afirmou ter algum grau do problema, o que equivale a 7% dos brasileiros. A deficiência motora severa foi declarada por mais de 4,4 milhões de pessoas. Destas, mais de 734,4 mil disseram não conseguir caminhar ou subir escadas de modo algum e mais de 3,6 milhões informaram ter grande dificuldade de locomoção.

Cerca de 9,7 milhões declaram ter deficiência auditiva (5,1%). A deficiência auditiva severa foi declarada por mais de 2,1 milhões de pessoas. Destas, 344,2 mil são surdas e 1,7 milhão de pessoas têm grande dificuldade de ouvir. A deficiência intelectual foi declarada por mais de 2,6 milhões de brasileiros.

Gráfico 1 – População com deficiência no Brasil

### População com deficiência no Brasil

EM PORCENTAGEM



GI.com.br

Fonte: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas (IBGE)

Fonte: IBGE, 2010.

## O MERCADO DE TRABALHO PARA A PESSOA COM DEFICIÊNCIA

### Lei de Cotas

O emprego das pessoas com deficiência no Brasil está amparado pela Lei 8.213/91, conhecida como lei de cotas. Segundo Art. 93. A empresa que conta com 100 ou mais empregados está obrigada a reservar vaga de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos para beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência. As proporções variam de acordo com o número de empregados: de 100 a 200, a reserva legal é de 2% de 201 a 500, de 3%, de 501 a 1.000, de 4% e acima de 1.001, de 5%.

A lei vigora a mais de 20 anos, porém, algumas empresas não a cumprem e têm como uma das justificativas a falta de mão de obra qualificada. Não é tarefa fácil avaliar a qualificação das pessoas para o trabalho, mesmo porque parte da qualificação de um empregado ocorre ao longo do exercício das atividades que realiza dentro da empresa. Além do treinamento que o trabalhador recebe no próprio

local de trabalho, pode-se avaliar sua qualificação considerando seus anos de estudo e de trabalho formal. (Pessoa com Deficiência - Censo 2010, 05/10/2014; Jus Brasil - Lei 8213/91- Art 93, 07/11/2014).

“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 deficiência 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).

## **Razões da Criação da Lei de Cotas**

Historicamente tem-se por décadas uma visão excludente, segregadora e preconceituosa sobre as pessoas com deficiência. Conceitos esses enraizados que em muitas situações perduram até os dias atuais. Os indivíduos com deficiência viviam a margem da sociedade, com pouco ou nenhum direito reconhecido.

No século XIX começam surgir às primeiras buscas aos direitos sociais com ações que partiram dos governos e que visavam garantir, de forma coletiva, os direitos a saúde, a educação, a moradia, o trabalho, o lazer e a cultura para todos. (MTE, 2007)

Contudo, somente a partir do término da II Guerra Mundial surgiram as primeiras preocupações para com as pessoas com deficiência, tendo em vista que, além de famílias órfãs e um caos econômico, retornam pra suas casas um grande número de indivíduos em idade economicamente ativos, porém mutilados, ou seja, indivíduos com deficiência física, sensorial ou intelectual. Surgindo, nesta época tecnologias assistidas e técnicas especializadas, pretendendo cooperar com a reabilitação, readaptação e reintegração dos indivíduos com alguma deficiência em todos os setores da vida.

Segundo (BAHIA, 2002) no Brasil, com o governo Getúlio Vargas (1930/1945) começou-se considerar uma participação mais efetiva das pessoas com deficiência na sociedade, no que tange a educação, reabilitação, profissionalização e inserção no mercado de trabalho. Nesta época tem-se a criação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) quando se implementaram as primeiras políticas assistencialistas para as pessoas com deficiência, que contaram com o apoio de um Estado centralizador e intervencionista.

Nos anos 50, com o governo de Juscelino Kubitschek, ainda a mesma enfatiza que o Brasil entra numa fase de desenvolvimento “pleno”, sendo marcado pelo surto desenvolvimentista, pela implantação da indústria automobilística, pela chegada das multinacionais acarretando o surgimento de muitos empregos, o que possibilitou compatibilizá-los às potencialidades das pessoas com alguma deficiência.

"Em 1962 nos Estados Unidos e em 1979 no Brasil, emergiram movimentos em defesa dos direitos das pessoas com deficiência. Surge, a partir daí, o conceito de “equiparação de oportunidades”. Este conceito foi elaborado, disseminado e defendido contundentemente pelo próprio movimento.

Na década de 90 surge o paradigma da “inclusão”, dando início à conscientização da sociedade da necessidade de uma comunidade acessível em toda sua amplitude, permitindo assim, que todos possam exercer seus direitos e deveres com a maior autonomia possível, transformando a vida das pessoas com deficiência aumentando suas possibilidades.

“Ao contrário de antigamente, quando as pessoas com deficiência 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, 2002).

De forma breve buscou-se neste trabalho apontar as razões e os momentos históricos que levaram as sociedades voltarem o olhar para as pessoas com deficiência, focando na questão do trabalho. Observou-se que mesmo com uma grande evolução, ainda tem-se um grande caminho a ser trilhado para que o mercado de trabalho inclua as pessoas com deficiência, de forma justa, igualitária e respeitando as diferenças e valorizando suas potencialidades.

## **A DIFICULDADE NA INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA**

A inclusão no mercado de trabalho é um direito, independente do tipo de deficiência e do grau de comprometimento que sejam apresentados. Porém, pela falta de informação e conhecimento de que as Pessoas com Deficiência têm direito à convivência não-segregada e ao acesso aos recursos disponíveis aos demais cidadãos, ainda nos faz presenciar inúmeros casos de discriminação e exclusão.

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

"Os problemas das pessoas com deficiência não estão tanto nelas tanto quanto estão na sociedade" (SASSAKI, 1997).

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

"O princípio da inclusão se baseia na aceitação das diferenças individuais e na valorização do indivíduo, sabendo aceitar a diversidade, num processo de cooperação e conhecimento" (BAHIA, 2002).

## **A DIFICULDADE NA INCLUSÃO A PARTIR DO OLHAR DA PRÓPRIA PcD**

Segundo as respostas do questionário aplicado, observou-se que as PcDs sentem que ainda existe uma grande desconfiança das Empresas na capacidade do profissional com deficiência.

Foi relatado pela diretora administrativa da empresa de Assessoria e Inclusão Social, ao qual fizemos o estágio, que há casos do candidato não participar de processos seletivos, mesmo tendo uma formação muito elevada, uma experiência profissional muito boa, muitos gestores acham que esse candidato não tem competência. Observou-se que ainda existe muita falta de conhecimento por conta de alguns gestores e isso acaba causando a dificuldade na progressão profissional das pessoas com deficiência.

A maior parte das Empresas estão preparadas para receber apenas um tipo de deficiência, as mesmas não tem estrutura física e tecnológica para abranger a todas as deficiências, faltando desde rampas até sinalização em braile, conhecimento em libras, leitores de telas para cegos, etc. A total falta de conhecimento do assunto deficiência por muitas pessoas, torna as barreiras

atitudinais o preconceito, ainda ser um dos grandes obstáculos para a inclusão da PcD.

"Se é fato indiscutível que os PcD não estão capacitados para o mercado de trabalho, é fato também que a capacidade desses depende da oportunidade" (RIBAS, 2005).

## **A IMPORTÂNCIA DO INCENTIVO**

### **Governo**

Alguns dos incentivos por parte do governo são os cursos profissionalizantes. Temos alguns exemplos desses tipos de entidades que juntos são conhecidos como Sistema S, os quais seriam: Serviço Nacional de Aprendizagem industrial (SENAI), Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC), Serviço Nacional de Aprendizagem Rural (SENAR), Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte (SENAT) e Serviço Nacional de Cooperativismo (SESCOOP). Todos esses oferecem cursos técnicos de nível médio que integram o programa federal de capacitação técnica, que tem por prioridade a qualificação profissional.

Outro grande exemplo é o Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência – Viver sem Limites, que oferece cursos de formação profissional técnica de nível médio e tecnológico os quais não tem limite de vagas voltadas para os PcDs, ou seja, todos os PcDs que tiverem interesse em fazer os cursos oferecidos terão a oportunidade e acessibilidade necessária.

Segundo a alteração da lei 11.180/05, que altera, em seu artigo 18, os artigos 428 e 433 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Essa lei garante a formação de contratos de aprendizagem sem limite de idade para PcDs, incentivando e dando mais oportunidades de ingressar no mercado de trabalho ou ainda melhorar sua posição na empresa onde esse trabalha.



## Família

A família é a base na formação de qualquer ser vivo, partindo desse pressuposto, não teria como não falar da influencia da família na vida do deficiente. Afinal a família pode entrar positivamente como negativamente também.

“É por meio do relacionamento familiar, que o indivíduo desde os primeiros tempos de vida começa a aprender até que ponto ele é um ser aceitável no mundo, que tipo de concessões e ajustes necessita fazer, assim como a qualidade de relações humanas que encontrará” (GLAT, 2003).

Num apanhado geral podemos dividir o tópico família em três partes: social, cultural e econômica.

Essa primeira seria a mais ampla de todas, pois quando se pensa em social seria a pessoa com deficiência inserida num contexto social, meio de convívio. Este tende a ajudar na formação de caráter e comportamento, uma vez que, se ele faz parte de um grupo onde sua deficiência é aceita e respeitada, é um incentivo a mais para que ele se envolva mais e se torne mais ativo. Uma vez sendo aceito por vizinhos, conhecidos, enfim o deficiente também não acaba por se “vitimizar” perante a sociedade, mas consegue enxergar seu potencial e ser visto como diferente dentre um grupo de diferenças.

Já na questão cultural, o foco recai diretamente sobre a unidade da família, a qual pode ser incentivadora ou destruidora no desenvolvimento da pessoa com deficiência, pensando em uma família com um grau de instrução intelectual maior provavelmente irá motivar o deficiente a buscar se qualificar mais para conseguir uma melhor posição no mercado de trabalho. Numa situação inversa onde falta instrução por parte dos familiares fatalmente a pessoa com deficiência acabará sofrendo com a falta de apoio em buscar uma maior formação, de maneira que muitas vezes acabe escutando que não precisa, pois ele já é “deficiente”, e com toda certeza isso não é um empecilho.

E por fim, a questão econômica influencia e muito na vida da pessoa com deficiência, uma vez que se esse detém uma situação econômica boa essa vai facilitar num ingresso numa faculdade ou qualquer outro curso ou atividade que venha acrescentar em sua formação. Apesar disso, essa situação financeira estável pode também causar o acomodamento. Lembrando também que há a situação contrária, uma má condição financeira a qual pode barrar muitas possibilidades na vida do deficiente e até pior, causar uma relação de dependência e necessidade,

pois uma grande parte deles vive apenas do auxílio de um salário mínimo dado pelo governo, valor baixo para qualquer pessoa, e para pior ser esse salário é uma das únicas rendas dentro da casa desse deficiente. 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.

Enfim, foram essas algumas formas de evidenciar a importância da família na vida e no desenvolvimento do deficiente sendo para positivo ou negativo.

## **METODOLOGIA**

A metodologia aplicada no presente artigo foi uma pesquisa de campo, no qual foi aplicado um questionário com perguntas abertas, com análise de caráter descritivo e qualitativo.

Para (MARCONI, 1990) a pesquisa de campo tem com o objetivo de conseguir informações e; ou caminhos acerca de um problema, para qual se procura uma resposta, ou de uma hipótese, que queira comprovar ou ainda descobrir novos fenômenos ou as relações entre eles.

Para a elaboração deste trabalho, realizou-se primeiramente uma pesquisa bibliográfica para embasar a pesquisa de campo, no intuito de reconhecer e compreender mais sobre este assunto e manter um contato mais prático e próximo dessa realidade, a partir do ponto de vista da própria PcD e não somente como observadoras.

Assim, por meio de pesquisas encontrou-se a Empresa de Assessoria em RH e Inclusão Social, ao qual fizemos o estágio, que faz a intermediação entre a PcD e a Empresa contratante, na inclusão desta no mercado de trabalho tratando a mesma de forma especial e diferenciada, e foi nesta Empresa que se elaborou um questionário geral no qual levantou-se algumas informações importantes para o desenvolvimento do artigo em questão.

Com ajuda e autorização da Empresa e dos candidatos PcDs, elaborou-se um questionário com 13 questões a fim de esclarecer e conhecer mais esses profissionais e traçar melhor as diretrizes na formação do trabalho.

As perguntas foram de âmbito geral e amplas, feitas na intenção de conseguir compor uma ideia que represente verdadeiramente essa PcD levando em consideração primeiramente a opinião da mesma.

Depois da aplicação do questionário houve uma reunião para esclarecimento das dúvidas com a diretora administrativa da Empresa ao qual foi o contato no auxílio e aplicação dos questionários.

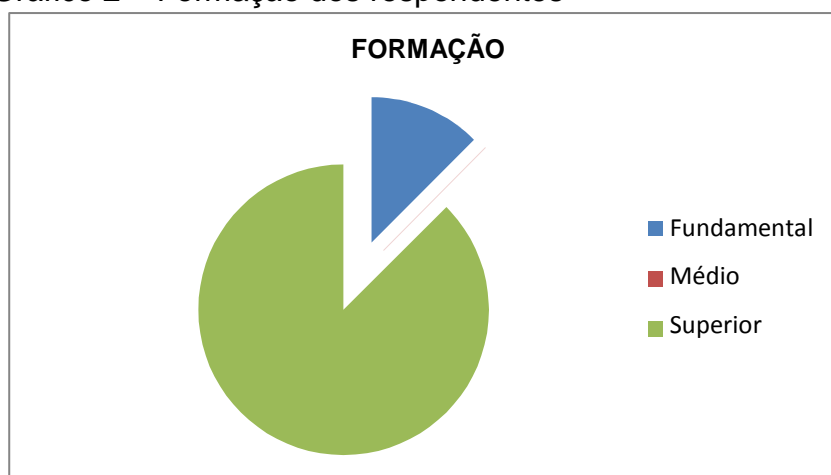
A pesquisa contou com 8 pessoas com deficiência, 4 homens e 4 mulheres, com idades entre 25 e 43 anos, que aceitaram responder ao questionário, sem problemas ou falta de respostas, pelo contrário, as respostas foram completas, além do esperado.

Salienta-se que, dos 8 entrevistados 3 nasceram com deficiência e os demais adquiriram, sendo 2 naturais do estado de São Paulo e os demais do Paraná.

## ANÁLISE DOS RESULTADOS

A coleta das respostas dos entrevistados, estão representadas parcialmente a partir do Gráfico 2:

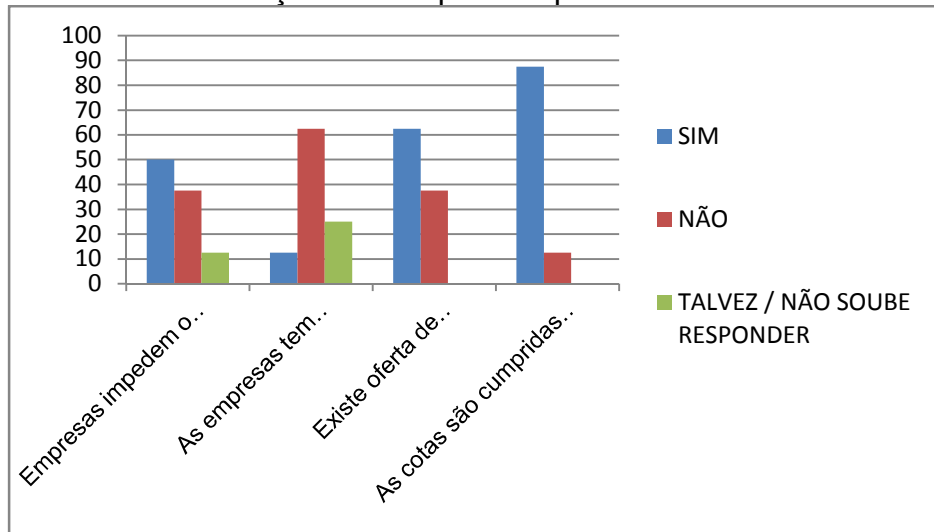
Gráfico 2 – Formação dos respondentes



Fonte: elaborado pelas autoras (2014)

Observa-se no Gráfico 2, quanto à formação dos entrevistados, resultado que surpreendeu, pois essa informação derruba a possibilidade das PcDs não estarem qualificadas para o mercado, como foi levantado durante a pesquisa teórica, pelo contrário, estão mais bem qualificadas do que a grande maioria de candidatos às vagas no mercado atual.

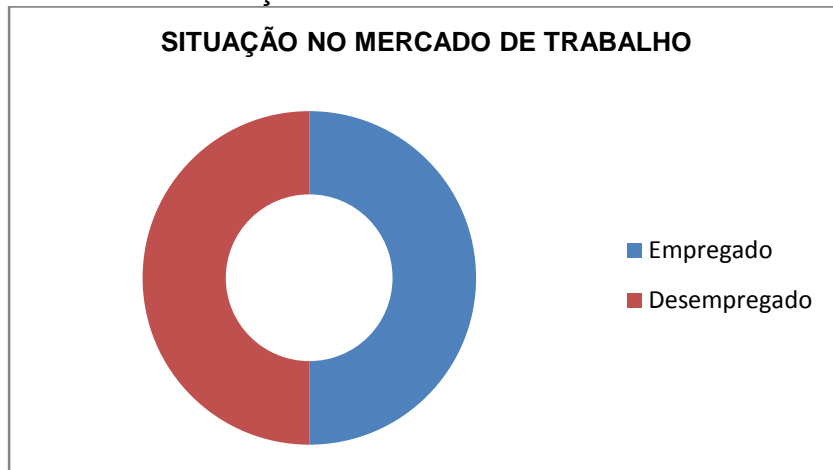
Gráfico 3 – A situação das empresas quanto ao PcD



Fonte: elaborado pelas autoras (2014)

Já no Gráfico 3, apresenta-se quatro questões do questionário de forma simplificada e objetiva, foram algumas das questões que se julgou importante para complementar o desenvolvimento do artigo e para embasar os pontos apontados durante esse trabalho.

Gráfico 4 – Situação da PcD no mercado de trabalho



Fonte: elaborado pelas autoras (2014)

E por fim, o Gráfico 4 mostra um equilíbrio em relação às PcD no mercado de trabalho e as que estão desempregadas. Neste sentido, observou-se certa discordância, pois os desempregados se mostraram preocupados por não estarem empregados, mas com vontade e muita necessidade de ingressarem no mercado de trabalho. Cabe mencionar que um dos entrevistados nunca trabalhou, mesmo apresentando um currículo acima da média.

Considerando que os gráficos não comportam de fato todo o material denso dos questionários respondidos, mas mostram alguns resultados diferentes dos imaginados e é isso que os tornou necessário na apresentação do artigo.

## **CONCLUSÃO**

O trabalho trouxe à compreensão, definições sobre o termo deficiência, que pode ser física, intelectual, visual, auditiva ou múltipla, congênitas ou não, definitivas ou temporárias. Além disto, discorreu sobre os pressupostos legais que embasam a inclusão da pessoa com deficiência (PcD) no mercado de trabalho. A partir deste contexto, associado aos questionamentos realizados que mostraram pessoas com deficiência capacitadas, porém nem todas estão no mercado de trabalho, observou-se o quanto a prática da inclusão em alguma atividade profissional está distante de ser efetivada, já que mais de 23% da população brasileira tem algum tipo de deficiência e somente uma pequena parcela consegue trabalho.

Observou-se que são muitas dificuldades pelas quais a pessoa com deficiência passa, seja por desconhecimento dos próprios direitos, da falta de capacitação, seja pelo não cumprimento do que estabelece as bases legais por parte das empresas, sendo obrigatória uma lei de cotas para possibilitar a inclusão da PcD ao trabalho, ou ainda pela falta de informação e de interesse dos empresários. Isto pode responder o por quê de ainda existirem tantas barreiras e dificuldades para a inclusão desta população ao mercado de trabalho.

A situação das PcDs ainda tem muito que ser debatida e analisada para melhorar, por esse motivo foi proposto algumas sugestões de melhorias, dentre elas seriam: Implantar um trabalho de conscientização nas escolas da mesma forma como é feito sobre o tema diferenças sexuais por exemplo, pois o que percebe-se na grande maioria dos casos é a falta de conhecimento sobre os PcDs. Entendendo que se dá através do ensino a formação do cidadão, o qual tendo contato com o mínimo de conhecimento sobre esse assunto poderá e saberá como agir, no caso como ajudar ou prestar um socorro à PcDs em situações cotidianas; Aumentar a fiscalização quanto às vias de acessibilidades em ambientes públicos, transportes públicos, instituições de ensino e vias de acesso como calçadas e isso não apenas nas vias mais movimentadas, afinal o direito de ir e vir é para todos seja onde quer que esteja; Destacar a importância de se investir em profissionais capacitados para receber esse PcD que está ingressando no mercado de trabalho, ou seja,

profissionais prontos para dar um suporte quanto essa relação do PcD com a empresa na qual trabalhará, afinal profissionais bem informados garantem uma organização mais bem estruturada em todos os sentidos. A empresa deve garantir oportunidades iguais a todos os funcionários, com atividades e palestras que conscientize a todos as particularidades e direitos das PcDs produzindo assim um ambiente saudável e que incentive esse PcD a crescer dentro da empresa como qualquer outro funcionário.

Este trabalho não tece considerações conclusivas em razão de o assunto PcD ser complexo e de muitas vertentes. Considera-se que esse artigo permitiu ampliar a compreensão acadêmica e profissional sobre este assunto, promover reflexões e despertar para o problema no intuito de ajudar na conscientização da sociedade como um todo a fim de possibilitar, primeiro a capacitação da PcD que não tem condições para tal; segundo promover maior esclarecimento aos empresários sobre a importância de oportunizar trabalho também às PcDs, sem a obrigatoriedade de uma lei, mas pelo simples fato de esta população ter capacidade de contribuir para o crescimento de qualquer empresa. O caminho a se percorrer é longo, mas não se pode pensar em desistir.

## REFERÊNCIAS

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

GLAT, Rosana. **Convivendo com filhos especiais: O olhar paterno**. Rio de Janeiro: Viveiro de Castro Editora Ltda, 2003.

MARCONI, Mariana de Andrade, LAKATOS, Eva Maria. **Técnicas de Pesquisa**. São Paulo: Atlas, 1990.

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

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

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

BENVENHO, Sílvia Helena. **A Inclusão do Deficiente no Mercado de Trabalho**. Disponível em: <[https://www.inesul.edu.br/revista/arquivos/arq-idvol\\_12\\_1295382099](https://www.inesul.edu.br/revista/arquivos/arq-idvol_12_1295382099)>. Acesso em: 23 set. 2014.

BILHETE ÚNICO ESPECIAL. **Pessoas com Deficiência: orientação aos usuários do transporte público**. Disponível em: <[http://www.sptrans.com.br/bilhete\\_unico/especial/deficiente/Cartilha\\_Usuarios.pdf](http://www.sptrans.com.br/bilhete_unico/especial/deficiente/Cartilha_Usuarios.pdf)>. Acesso em: 23 set. 2014.

BRASIL. LEI 8213/91 - Art. 93. – **Lei de Benefícios da Previdência Social**. Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br/topicos/11345588/artigo-93-da-lei-n-8213-de-24-de-julho-de-1991>>. Acesso em: 7 nov. 2014.

BRASIL. LEI 11.180 – Art. 18. – **Presidência da República**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2005/lei/L11180.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/L11180.htm)> Acesso em: 3 nov. 2014.

BRASIL. MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO (MTE). **A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. Disponível em: <[http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BCB2790012BCF9D75166284/inclusao\\_pessoas\\_defi12\\_07.pdf](http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BCB2790012BCF9D75166284/inclusao_pessoas_defi12_07.pdf)>. Acesso em: 27 set. 2014.

BRASILEIROS QUE DECLARAM TER ALGUMA DEFICIÊNCIA. **Análises com base nos dados do Censo Demográfico 2010**. Disponível em: <<http://g1.globo.com/brasil/noticia/2012/04/239-dos-brasileiros-declaram-ter-alguma-deficiencia-diz-ibge.html>>. Acesso em: 2 out. 2014.

CENSO 2010 – **Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência**. Disponível em: <<http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/node/767>>. Acesso em: 5 out. 2014.

COLEÇÃO FEBRABAN DE INCLUSÃO SOCIAL – **População com Deficiência no Brasil fatos e percepções**. Disponível em: <[http://www.febraban.org.br/Arquivo/Cartilha/Livro\\_Popula%EAo\\_Deficiencia\\_Brasil.pdf](http://www.febraban.org.br/Arquivo/Cartilha/Livro_Popula%EAo_Deficiencia_Brasil.pdf)>. Acesso em: 18 set. 2014.