

CENTRO PAULA SOUZA
Etec Darcy Pereira de Moraes
Ensino Médio Integrado ao Técnico em Administração

Gabriel Henrique de Oliveira
Gabriela Camille Caetano
Julia Beatriz Aparecida de Oliveira
Lavinia Cristina Paes Vieira

**OS DESAFIOS DE INCLUSÃO DOS PCDs NO MERCADO DE
TRABALHO**

ITAPETINGA

2023

Gabriel Henrique de Oliveira
Gabriela Camille Caetano
Julia Beatriz Aparecida de Oliveira
Lavinia Cristina Paes Vieira

**OS DESAFIOS DE INCLUSÃO DOS PCDs NO MERCADO DE
TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como exigência parcial para a obtenção da Habilitação Profissional de Técnico em Administração, no Eixo Tecnológico de Gestão de Negócios, a Escola Técnica Estadual de Itapetininga, sob orientação da Professora Ms. Rejane Aparecida de Oliveira Arruda.

ITAPETININGA

2023

“Dedicamos o presente trabalho a todas as pessoas com deficiência, e as nossas famílias e professores que nos guiaram e auxiliaram durante o curso e na realização dessa pesquisa acadêmica.”

“Agradecemos aos nossos amigos, pais, mestres e principalmente a Deus, por enfim concluir com persistência, sabedoria e dedicação este curso.”

“Só um sentido de invenção e uma necessidade intensa de criar levam o homem a revoltar-se, a descobrir e a descobrir-se com lucidez”.

Pablo Picasso

RESUMO

O presente trabalho aborda os desafios enfrentados pelas pessoas com deficiência, classificadas como física, para sua inserção ao mercado de trabalho no Brasil. O estudo analisa tal tema, o qual tem causado debates na sociedade, principalmente pelo assunto que tem sido bastante citado, o de inclusão social e não somente, mas a lei de cotas, que tem sido eficaz por conta das legislações, que propõe os deveres das empresas em relação a contratação de pessoas com comorbidades. Além de identificar como as instituições realizam as práticas para a inclusão desses indivíduos e as dificuldades enfrentadas, tanto por parte da instituição quanto ao PCD, quais os benefícios para a cultura organizacional da empresa que realiza tais contratações, e sobre equipamentos necessários para a inclusão desses indivíduos, proporcionando mais facilidade para os mesmos. Com esse fim, se fez necessário o conhecimento do mercado de trabalho no Brasil, a definição do que são cada uma das categorias de deficiências, e as relações sociais para com os mesmos. Foi realizada uma entrevista, com um colaborador, o qual sofreu um acidente durante o trabalho e, portanto, se tornou um PCD, com base em suas respostas foi possível compreender como é o cenário vivido e quais as dificuldades enfrentadas.

PalavrasChave: pessoas com deficiência, mercado de trabalho, inclusão, contratação.

ABSTRACT

This paper deals with the challenges faced by people with disabilities, classified as physical, in entering the job market in Brazil. The study analyzes this issue, which has caused debate in society, mainly due to the subject that has been mentioned a lot, that of social inclusion and not only that, but the quota law, which has been effective due to legislation that proposes the duties of companies in relation to hiring people with comorbidities. In addition to identifying how institutions carry out practices for the inclusion of these individuals and the difficulties faced, both by the institution and the PwD, what the benefits are for the organizational culture of the company that carries out such hiring, and about the equipment needed for the inclusion of these individuals, making it easier for them. To this end, it was necessary to learn about the labor market in Brazil, the definition of each category of disability, and social relations towards them. An interview was conducted with an employee who suffered an accident at work and therefore became a disabled person. Based on his answers, it was possible to understand what the scenario is like and what difficulties he faces.

Key words: people with disabilities, labor market, inclusion, hiring.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	9
JUSTIFICATIVA	10
OBJETIVOS	11
Objetivos Gerais.....	11
Objetivos Específicos	11
1. MERCADO DE TRABALHO E OS PCDs	12
1.1 Conceito e Origem de Mercado de Trabalho	12
1.2 O Mercado de Trabalho no Brasil.....	13
1.3 Os PCDs Origem, Conceitos e Categorias.....	14
1.3.1 O Termo PCD.....	15
1.3.2 Categorias Das Deficiências.....	16
1.4 Responsabilidade Social	17
2. A ACESSIBILIDADE E INCLUSÃO DOS PCDS NO MERCADO DE TRABALHO	19
2.1 Taxas de Empregabilidade	19
2.2 Políticas de Cotas	19
2.3 Práticas de Inclusão dos PCDs nas Empresas	22
2.4 A Garantia de Acessibilidade para a Pessoa Com Deficiência Física.....	23
2.4.1 Direito a Acessibilidade	24
2.4.2 A Implementação da Acessibilidade e os Benefícios para a Cultura Organizacional	24
2.4.3 Tecnologia Assistiva.....	25
2.5 Aspectos Positivos na Contratação dos PCDs	26
3. MITOS E VERDADES NA CONTRATAÇÃO DOS PCDs	28
3.1 A Qualificação dos Profissionais com Deficiência não são de boa Qualidade	28
3.2 PCDs não Podem ser Cobrados Como os Demais	29
3.3 Existem Poucos PCDs em Busca de Emprego	29
METODOLOGIA	30
CONSIDERAÇÕES FINAIS	32
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	33

INTRODUÇÃO

Os desafios das Pessoas com Deficiência no mercado de trabalho estão aliados aos crescentes debates sobre o tema na sociedade. No cenário do Brasil o tópico está em visibilidade. Visto que parte de sua população possui algum tipo de mobilidade, segundo os dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), corresponde a 23,9% de indivíduos brasileiros em 2010.

Sobre o tema que aborda a inserção da pessoa com mobilidade reduzida dentro das instituições e da garantia da lei de cotas presente no corpo social, que promovem o direito e garantia que seus artifícios sejam cumpridos em igualdade. A presença de desvios dentro dos regimentos pode colocar o sistema em desordem.

Visto, a necessidade de oportunidades para os PCDs, visando o cumprimento de seus anseios institucionais, para que as companhias reabilitem indivíduos a qualificação de excelência e de perspectiva de futuro, para com os mesmos. Colocando em destaque a compreensão das funcionalidades dos regimentos previstos em relações as instituições, e ao padrão de coletivismo e as influências sobre o clima e a cultura organizacional com objetivo de analisar as empresas que cumprem o que foi pré-estabelecido na lei.

Sobre esta questão foi colocado uma dúvida, sobre as condições que as instituições promovem para a resolução dos desafios e a inclusão de pessoas com deficiência no quadro de colaboradores, assim proposto nos objetivos gerais e específicos na análise da deficiência física e suas condições.

Para compactar as ideias, foi proposta uma entrevista abordada pela visão de um PCD, que visa responder as dúvidas levantadas durante a realização do tema sobre a funcionalidade da lei de cotas e a garantia de adaptações do ambiente

Neste trabalho, o referencial teórico foi composto por aprofundamento em temas de relevância para entendimento do assunto, tais como: O mercado de trabalho, suas origens e o cenário brasileiro. Também foram citadas as taxas de empregabilidade, as políticas de cotas, as garantias de acessibilidades e as adaptações necessárias no ambiente corporativo. Além da inserção da pessoa com deficiência no quadro de colaboradores.

JUSTIFICATIVA

O estudo proposto tem por justificativa examinar os desafios enfrentados pelos PCDs classificados como físico no mercado de trabalho e de como as empresas lidam com esses indivíduos.

No modelo atual, o mercado de trabalho para os PCDs é importante para o desenvolvimento das instituições. Previstas em lei no nº8.213, de 24 de julho de 1991, no art. 93 da Casa Civil. Por qual, tem o artifício de promover a participação das companhias em contratar pessoas com deficiência. Que ao ser implementado deve ser colocado em questão, que a inserção desses indivíduos não é apenas para ofertar um salário ou até mesmo para cumprimento do regimento de cotas. Mas sim para restabelecer um ser psicologicamente e socialmente.

Para Heber (2012), é de extrema relevância a participação efetiva dos profissionais com comorbidades. Pois, além de gerar vagas de emprego, trabalha a recolocação das Pessoas com Deficiência no mercado de colaboradores, assim estabelecendo o bem-estar pessoal nos negócios e do corpo social.

Sobretudo, a preocupação com a inclusão das pessoas com deficiência tem ganhado destaque no país, ainda mais com a ascensão das diretrizes em regimento nos Direitos Humanos. Mesmo com esses avanços, as dificuldades da valorização desses indivíduos vêm criando limitações efetivas na sociedade. Nesse sentido, observa-se que nos últimos anos cresceu a apreensão da inserção das pessoas com comorbidade congênita ou adquirida. Por isso, nosso trabalho tem grande relevância nos debates sociais e empresariais.

OBJETIVOS:

Objetivos Gerais:

Entender os processos e questões empresariais, as responsabilidades sociais em regimento na relação da implementação dos PCDs no ambiente corporativo.

Objetivos Específicos:

Compreender as funcionalidades e aspectos da importância da implementação de PCDs no cenário de trabalho. Além de observar quais requisitos devem ser aplicados para uma cultura organizacional positiva.

1. MERCADO DE TRABALHO E OS PCDs

1.1 Conceito e Origem de Mercado de Trabalho

O termo mercado de trabalho está direcionado as práticas corporativas ligadas a uma rede de equilíbrio econômico, e a garantia, conforme as legislações previstas em regimento, a uma ampla demanda de atividades correspondentes ao indivíduo e seu ambiente corporativo.

Para Carvalho (2008), o termo está relacionado a oferta, aos segmentos comerciais e as atividades trabalhistas conforme o seu porte (seja eles grandes, médios e pequenos empreendimentos). Assim pode-se afirmar, que o mercado de trabalho está relacionado a demanda de oferta e procura.

Entretanto, o trabalho evoluiu de forma gradual no período em que se dominava a manufatura de artesãos e a produção agrícola, isso graças aos avanços dos métodos de elaboração adotados.

Segundo o historiador, Eric Hobsbawm (1780) houve inúmeras modificações no meio econômico da Inglaterra, sendo neste momento conhecido como o início do século XIX. Enquanto o evolucionismo se espalhava pela Europa, com ideias de avanço, procurava-se efetuar as novidades que encaixavam na nova ordem de trabalho.

Sobretudo, a evolução das máquinas e as mudanças na manufatura, de produção. Criou-se uma demanda forte de pessoas saindo das terras rurais e indo para as cidades, ocasionando o chamado “Êxodo rural”.

Sendo esse movimento responsável pelo crescimento efetivo das demandas e ofertas. Gerando empregabilidade e quebrando a barreira entre o sinônimo de trabalho como punição, e impondo um processo e uma cultura estruturada, denominada alienação.

Toda a autoalienação do homem de si e da natureza aparece na relação que ele confere a si e à natureza com outros homens diferentes deles. (...) No mundo efetivo, prático, a autoalienação só pode aparecer através da relação efetivamente real e prática com outros homens (MARX, 2002, p. 160).

Entretanto, o mercado de trabalho, surgiu com as inovações tecnológicas e da produção, de forma que as relações e as demandas criaram uma ilusão. Cujo

trabalhador deve empenhar-se apenas ao que é designado a fazer, sem conhecer algumas outras etapas do processo produtivo. Em resumo, alienação é a relação do “homem máquina”.

Devido à expansão do mundo globalizado, o sistema de trabalho espalhou-se pelas civilizações. Levando as práticas e as metodologias empresariais, e a própria relação do funcionário com o mercado econômico, que desenvolveram suas ideias específicas de mercado de colaboradores.

1.2 O Mercado de Trabalho no Brasil

Tendo em vista, que o mercado de trabalho chegou no Brasil com a colonização, e que evoluiu com o mundo globalizado em conjunto as inovações. Entretanto, o ramo industrial na república, ainda seguem um processo de evolução, já que a industrialização só foi implementada no país por volta de 1930. Tendo foco na região sudeste.

Sendo esta região a mais desenvolvida e rica, diante as outras regiões, se destacando por seu forte mercado de trabalho, e por ser considerada a localização central da geração do capital econômico, e com o maior potencial estrutural do território nacional.

No que diz respeito sobre trabalho no Brasil, pode se considerar que o mercado de colaboradores só segue eficaz, por ser estabelecido um regimento de relações entre o empregador e o empregado, sendo essa, a consolidação de leis trabalhistas (CLT).

A Consolidação das Leis Trabalhistas, Constituição Federal de 1988 e demais normas trabalhistas são voltadas a assegurar os direitos da relação de emprego, no caso, aquelas pessoas físicas que configuram ser empregados (ALVES, ALMEIDA, RODRIGUES, 2015, p. 73).

Assim, estabelecendo um bom desempenho de mercado perante os trabalhadores, por outro lado, o segmento de procura de trabalho, segue abrangência, seja ele direcionado aos departamentos: comerciais, industriais e de agronegócios, portanto as possibilidades podem variar conforme a demanda.

Desta forma, o segmento de atividades trabalhistas tende a garantir ou implementar pessoas ao desenvolvimento prático e tático da economia, perante a sociedade, em vínculo empregatício. Baseado em um sistema de troca de serviços e

remunerações, direcionados aos colaboradores, seja eles homens ou mulheres, PCDs ou não e sem predestinação a religião.

Em resumo, o grupo de indivíduos que podem participar das práticas corporativas se estende a todos. Mas o papel de participação dos PCDs vem se tornando um tópico importante no mercado de relações trabalhistas.

1.3 Os PCDs Origem, Conceitos e Categorias

De acordo com Silva (1986), deficiências físicas ou mentais, são tão antigas quanto à própria humanidade.

Desde o princípio Pessoas com Deficiência eram e são desprezadas pela população. Primordialmente, foram mortas e condenadas ao sofrimento, por conta de diversas ideologias e acontecimentos que fez com que a sociedade obtivesse essas reações durante as épocas, inúmeros episódios levaram a essas situações deploráveis que ainda hoje ocorrem no cotidiano de um indivíduo com deficiência.

Um dos motivos ocorreu na Alemanha no final da 1ª Guerra Mundial, onde nesse período surgiu uma ideologia de extrema-direita, denominada Nazismo, que possuía a intenção de realizar uma “purificação da raça humana”.

No livro escrito por Adolf Hitler, líder Nazista, “Mein Kampf” ¹(1925) ele comenta que a pessoa que não é física e mentalmente digna não pode passar essa fatalidade para os filhos, por isso o estado *völkische*² tinha um importante tarefa, e esse feito apareceria como uma ação maior do que uma guerra vitoriosa.

Outro momento, foi em Esparta por volta do século IV a.C., onde as famílias importantes que tinham filhos, possuíam a obrigação de levar suas crianças para serem avaliadas pelos anciões em uma reunião, se fossem fortes e saudáveis eram entregues as suas famílias para que elas os criassem até os sete anos, depois o Estado tomava-lhe a responsabilidade de educá-los e torná-los guerreiros, mas se observassem alguma anormalidade eles eram enviados para um lugar chamado *Apothetai*³ onde eram lançados num precipício.

Outrora na Europa, faziam com que as pessoas com deficiência divertissem a nobreza, como bobo da corte, além de serem expostos em circos para o

¹“**MeinKampf**”: minha luta.

²**Völkische**: do povo; étnico.

³**Apothetai**: depósito.

entretenimento. Como no Brasil, os indígenas também os eliminavam, ou abandonavam para demonstrar temor aos seus deuses, pois os consideravam um castigo ou um sinal de que algo ruim aconteceria.

Nós matamos os cães danados, os touros ferozes e indomáveis, degolamos as ovelhas doentes com medo de que infectem o rebanho, asfixiamos os recém-nascidos mal constituídos, mesmo as crianças, se forem débeis ou anormais, nós as afogamos: não se trata de ódio, mas dá razão que nos convida a separar das partes sãs aquelas que podem corrompê-las (Sobre a Ira, I) (SÊNECA 1977, p. 14).

Na Idade Média as Pessoas com Deficiência não eram assassinadas devido às éticas do Cristianismo, neste período começaram a receber abrigo, alimento e proteção, diferente da antiguidade. Entretanto, muitos relatavam que eles estavam possuídos por entidades malignas, liberando assim o exorcismo, outras vezes eram punidos por realizarem condutas indecentes, criando um grande dilema entre o castigo e a caridade.

Segundo Pessotti (1984) que realizou uma crítica sobre esse período, comenta que, enquanto o teto protegia os cristãos, as paredes escondiam e segregavam o incômodo.

Noutro não possuía também um termo correto para se referir aos PCD's, eram utilizadas palavras totalmente desrespeitosas. Somente no ano de 1981 que passou a se chamar pessoa deficiente. Com o passar dos anos aderiram à expressão "portador", que ficou até a metade dos anos 90. Mas a partir de 2006 o termo usado passou a ser "Pessoa com Deficiência", a troca se deu pois uma deficiência não se porta, não é um objeto, ou seja, a deficiência é uma condição existencial de um indivíduo.

1.3.1 O Termo PCD

De acordo com Correr (2002), as Pessoas com Deficiência retratam uma ideia de que somos todos divergentes, essa diferença nos direciona a ser mais tolerantes em relação aos problemas da sociedade.

Segundo Silva (1987), as anomalias de caráter mental ou física, má formação congênita, doenças graves de condição incapacitante, seja elas de origem transitória ou constante, são tão arcaicos quanto a própria civilização humana.

Para Silva (2004), a palavra deficiência, é representada pelas condições socioculturais de cada grupo social em determinado tempo cronológico, e marcada pelo desenvolvimento da ciência, política e ética da comunidade. Os PCDs sempre foram julgados em rejeição e excluídos do eixo social.

Ou seja, Pessoas com Deficiência, são aquelas que possuem empecilhos de longo prazo, sendo elas de origem natural ou adquiridas durante a vida, que ao entrar em contato com diversos obstáculos, podem ter sua participação efetiva na sociedade, barradas em comparação aos demais. O conceito está visível no art. 1º da Convenção sobre Direitos das Pessoas com Deficiência, aprovado pela Assembleia Geral da ONU.

Como citado anteriormente, o termo PCD passou por algumas mudanças antes de sua atual definição, visto que, anteriormente usava-se os termos: Pessoas com Necessidades Especiais (PNE) e Pessoa Portadora de Deficiência (PPD). Ambas as expressões são consideradas incorretas atualmente.

1.3.2 Categorias Das Deficiências

Segundo Pastore (2000), a habilidade de constatar quem é um PCD, é um exercício complexo. E muitos profissionais as interpreta de maneiras diferentes.

Entretanto, as deficiências possuem algumas divisões, que são elas:

Deficiência Física, que consiste em diferentes alterações, podendo ser congênitas ou adquiridas, essas deformações podem ser completas ou parciais, cada tipo possui alguma modificação de um ou mais segmentos do corpo humano, causando comprometimento da mobilidade e da coordenação em geral, podendo apresentar diferentes tipos de deficiência física, sendo essas as principais:

Paraplegia: perda permanente das funcionalidades motoras.

Paraparesia: perda de uma parte das funcionalidades motoras, somente dos membros inferiores.

Monoplegia: total perda das funcionalidades de apenas um membro, podendo ser inferior ou posterior.

Monoparesia: parcial perda das funções motoras de apenas um membro, podendo ser do componente inferior ou posterior.

Hemiplegia: total perda das funcionalidades motora dos hemisférios direito ou esquerdo do corpo.

Hemiparesia: parcial perda da funcionalidade motora dos hemisférios direito ou esquerdo do corpo.

Amputação: podendo ser a perda total ou parcial de um membro, ou, sua falta.

Nanismo: Crescimento anormal do esqueleto, resultando no indivíduo, um crescimento inferior ao da normalidade.

Ostomia: procedimento cirúrgico que permite o contato entre o órgão interno e externo, visando eliminar dejetos, respiração ou alimentação.

A próxima divisão, a Deficiência Intelectual, ocorre quando a pessoa possui atraso em seu desenvolvimento ou pela perda da capacidade intelectual, consiste num comprometimento cognitivo prejudicando suas habilidades adaptativas, antes dos 18 anos. Havendo diferentes tipos, podendo apresentar distintos graus, variando de para cada indivíduo. Os principais são: Transtorno do Espectro Autista, Síndrome de Angelman, Síndrome de Asperger, Síndrome de Down, Síndrome de Prader-Willi, Síndrome de Tourette, Síndrome do X-Frágil, Síndrome Williams.

Deficiência Auditiva, dá-se quando indivíduos cuja habilidade da audição é afetada ou reduzida. Essa causa faz com que exista a dificuldade ao ouvir sons ou que ocorra a total perda do sentido. Na maioria dos casos não há cura, sendo assim, os indivíduos com essa deficiência recorrem a tratamentos como aparelhos auditivos.

Miranda (2008), aponta que, pesquisadores da área de Educação especial, têm discutido sobre o quão pouco tem se realizado a inclusão prática de PCDs. Nesse caso, só seriam efetivadas através de evoluções estruturais do sistema educacional.

1.4 Responsabilidade Social

De acordo com Diniz (2007), Figueira (2008), a Organização das Nações Unidas (ONU) reconheceu a responsabilidade dos governos em garantir por igual os direitos para as Pessoas com Deficiência, sendo este um marco da democracia e dos reajustes sociais, conforme a esfera dos Direitos Humanos.

Sobretudo, a responsabilidade social, é a relação da lei e da garantia dos direitos, em pleno exercício nos moldes empresariais e do eixo social, pela qual se

garante a harmonia de igualdade perante a todos, no processo de inclusão na sociedade.

Segundo Sasaki (2005), a inclusão é um processo de adequação dos sistemas cívicos, em geral, da civilização. De tal maneira excluindo os fatores que afastavam certos indivíduos de seu meio.

Com isso, as instituições promoveram a criação de projetos de inclusão, nas áreas culturais, na saúde, no esporte, no âmbito de lazer e turismo, mas planejadas para pessoas sem deficiências. Quanto às PCDs, as práticas estão abertas, mas com total responsabilidade sobre o exercício de seu alcance de acessibilidade

A problematização do acesso às atividades sociais, levou a criação da assistência social. Sendo este, um segmento dentro das mediações públicas que por sua vez dá auxílio a todos na sociedade.

De acordo com lamamoto (2000), a assistência social tem como finalidade de atuar nas problematizações do eixo social, que se torna essencial na ação profissional.

Conforme lamamoto (2000), os maiores desafios encontrados pelos assistentes sociais, é a capacidade de desenvolver propostas bem elaboradas, capazes de redigir os direitos no cotidiano.

Em organizações com a responsabilidade social, visam o compromisso de inclusão e da política. Muitas instituições já colocaram em prática a implementação de PCDs. Se tornando um grande aprendizado, para a afim do desenvolvimento e de respeito as diversidades no meio de trabalho.

A companhia responsável, segundo Passos (2005), é a que tem por valor e missão, o bem-estar dos indivíduos. Seja ele um colaborador ou um consumidor e contribuindo para uma adequação social. Com a finalidade de uma comunidade mais inclusiva.

2. A ACESSIBILIDADE E INCLUSÃO DOS PCDS NO MERCADO DE TRABALHO

2.1 Taxas de Empregabilidade

Segundo Gil (2002); Teodósio (2004); Shimono (2008), a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de colaboradores, tem a ação de organizações privadas sem finalidade lucrativa, que vem trabalhando nos processos de contratações de PCDS. Oferecendo treinamentos e a rotatividade de funcionários.

Como fora abordado anteriormente, os PCDS vêm se tornando um aspecto mais importante para as empresas que buscam praticar a inclusão de Pessoas com Deficiência no mercado de trabalho, isto seguindo um regulamento constitucional, a CLT.

Segundo dados do IBGE em conjunto com o Ministério da Saúde, em 2013, 6,2% de brasileiros têm alguma deficiência. Sendo deste total, 440 mil PCDS estão ocupando um cargo, correspondendo a um total menor que 1% de vagas formais no país.

Sobretudo, as taxas de inclusão vêm crescendo de forma gradual durante os últimos anos. De maneira que tais pontos seja pouco representativo em relação à demanda de empregos no Brasil.

É necessário ressaltar que, em 1991, foi sancionada uma lei de numeração 8213/91. Que garantia uma política de cotas para pessoas com comorbidades, assim garantindo de forma obrigatória que as instituições tenham um número de empregados PCDS.

De acordo com Figueira (2008), a segurança social da PCD, passou a ter relação com a constituição nacional, mediante atividades políticas e ações de cuidado às pessoas com deficiência, antes voltada para à assistência.

O mercado passou por várias mudanças, e continua em constantes modificações, em muitas vezes as requisições de pessoas com comorbidades, congênitas ou adquiridas. Deve-se ao cumprimento da lei e responsabilidade social.

2.2 Políticas de Cotas

Essas políticas têm a responsabilidade de reservar um percentual de vagas, em uma determinada instituição. No Brasil, as cotas de vagas que garante o acesso

ao trabalho para os PCDs foram definidas na Lei nº 8.213/1991 que é prevista tanto na Legislação Brasileira, como na Internacional, entretanto, esse regulamento só passou a ter eficácia no final de 1999, quando foi publicado o decreto nº 3.298. Sendo assim, a legislação determina que as empresas com mais de 100 empregados contratem pessoas com deficiência, na constituição diz que de 100 a 200 colaboradores existe a necessidade de 2% serem indivíduos com comorbidades, de 201 a 500 funcionários, 3%; 501 a 1000, 4%; acima de 1000, 5%.

Mesmo com a aprovação da Lei nº 8.213/199, a regra só começou a ser utilizada no ano de 2000, pois foi nesse período que iniciou a sua fiscalização. Essa vigilância é realizada pelos auditores fiscais do trabalho, onde analisam as empresas, pesquisando muitas das vezes no e-Social, se a instituição está com o número adequado de PCDs. Se ela não estiver, receberá um e-mail e sofrerá algumas consequências, como uma multa.

Nesse caso o valor da multa vai depender de acordo com o grau da violação. Uma corporação com 180 colaboradores por exemplo, deve reservar 2% dos cargos a Pessoas com Deficiência.

Nesse sentido, a porcentagem seria correspondente a 3,6 vagas, um número inteiro, portanto deve ser arredondado, sendo assim, 4 cargos de trabalho.

O cálculo de multa atual caso não seja encontrando nenhum profissional com comorbidades executando algum cargo, é proporcional ao número de vagas, e assim multiplicado por valores entre R\$ 2.284,05 e R\$ 228.402,57.

O valor definido baseia-se na quantidade de faturamento da corporação, e é definida pelo juiz do Ministério do Trabalho, que acompanha o caso.

Desse modo, é possível estabelecer oportunidades a pessoas com comorbidades em relação ao mercado de trabalho, respeitar as cotas é essencial, não as cumprir pode resultar em grandes penalidades a organização.

A importância de existir esse regulamento vem na grande porcentagem de pessoas com deficiência, visto que, dos brasileiros maiores de 18 anos, 6,2% apresentam algum tipo de deficiência e diversos indivíduos possuem competências diversificadas para ingressar no mercado de trabalho, sendo assim, merecem ter o direito de se incluir.

De acordo com, Pastore (2000), o sistema de cota parte do princípio de que como as empresas fazem parte da sociedade elas têm a obrigação de produzir

condições prósperas para os cidadãos que, por causa congênita, acidente ou doença, tem restrições para construir suas vidas com base no trabalho.

Segundo o documento publicado em outubro de 2019 pela Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), do Ministério da Economia, o mercado de trabalho formal calculou a presença de 456,7 mil pessoas com deficiência no Brasil. Para considerar uma pessoa com comorbidade, e conseqüentemente digna de ser encaixada na cota, ocorre uma avaliação médica, onde é observado se as pessoas possuem algum impedimento de longo prazo de natureza física, sensorial, mental ou intelectual.

O cálculo para identificar a quantidade de colaboradores é feito pelo total de empregados (matriz e filiais) - aposentados por invalidez - aprendizes (com ou sem deficiência). Dessa forma, exclui-se da base de cálculo os aposentados por invalidez e os aprendizes contratados diretamente pela empresa, sem deficiência ou com. São colocados na base do cálculo as pessoas com insuficiência ou reabilitado pelo Instituto Nacional do Seguro Social, os indivíduos previstos no artigo 452-A da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, contratados sobre a modalidade de contrato intermitente.

Diversas instituições possuem cadastro de pessoas com PCDs disponíveis para serem contratadas, e a fiscalização do trabalho disponibiliza link desses locais, os locais são: Centros de Referência da Assistência Social; Programa de Saúde da Família e Secretaria de Saúde; órgãos de Intermediação de Mão de Obra; entidades “de e para” pessoas com deficiência (ONG’s); entidades sem fins lucrativos que oferecem aprendizagem profissional; Setor de Reabilitação Profissional do INSS (a cota é para pessoas com deficiência e/ou reabilitados pelo INSS); Centros de Apoio Psicossocial – CAPS; prefeituras – em algumas localidades tem serviços de encaminhamentos APAES.

Pode-se levar em consideração, que a lei de cotas aparece como um empecilho na ampliação de oportunidades, além de oferecer autonomia ao indivíduo, sendo esta uma grande realização brasileira.

De acordo com o estatuto da pessoa com deficiência, as operações de habilitação e reabilitação é um direito do PCD, tendo como finalidade o desenvolvimento de talentos, habilidades e aptidões, tanto físicas como cognitivas, psicossociais e profissionais. Para afim de contribuir, com a conquista de sua própria

autonomia, e de sua participação na sociedade, em igualdade nas condições e oportunidades como os demais indivíduos do corpo social.

2.3 Práticas de Inclusão dos PCDs nas Empresas

Segundo a CCR de 2018, o país possui cerca de 45 milhões de pessoas com deficiência, e assim representa 24% da população brasileira, a partir do último censo feito pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). A inclusão de PCDs nas organizações é algo essencial para haver desenvolvimento humano e, conseqüentemente, gerando as empresas inúmeras experiências.

De acordo com Maciel (2000), no Brasil inúmeras das pessoas que possuem deficiência, de quaisquer tipos, sofrem discriminação da sociedade ou são segregadas do restante. Ele argumenta que as pessoas não detêm conhecimento do conceito e definem estes indivíduos como seres incapazes, que trarão somente problemas a empresa em questão.

A inclusão de pessoas com deficiência nas organizações, não é algo fácil, já que dá mesma forma que as empresas não possuem acessibilidade para com estes indivíduos, os PCDs, na maioria das vezes, não possuem preparação para atender as necessidades das instituições. Embora, muitos dos profissionais que possuem deficiência, abdicam da procura de um emprego, por conta das dificuldades enfrentadas no mundo trabalhista, principalmente no processo de contratação, pois dificilmente os gestores decidem em aplicar práticas acessíveis, por questões financeiras e os consideram menos produtivos que os demais.

Entretanto, tal cenário está sendo modificado, pela legislação e sociedade. A partir da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, art. 93, Casa Civil, que exige com que as empresas contratem indivíduos que possuam quaisquer empecilhos, que quando em contato com obstáculos, têm sua participação efetiva na sociedade, barradas em comparação aos demais. Além de que, quando uma organização contrata tal indivíduo, a visão da sociedade sobre a mesma é de que está cumprindo com seus deveres, podendo até mesmo mudar a reputação que a marca possui.

Deve-se assimilar a importância de tal fato, encontrando modos de como usufruir desta inclusão, pois a mão de obra desses indivíduos traz benefícios para as empresas que os contrata, não sendo somente a execução de um dever legal. O

ambiente para o colaborador, deve ser adaptado para as necessidades do mesmo, independentemente de sua deficiência.

Para Sasaki (2010), é considerada uma instituição inclusiva, quando há dessemelhança, sem qualquer tipo de preconceitos, que aprecia a diversidade de cada indivíduo. A qual adequa o ambiente de trabalho conforme as necessidades em questão, para que assim estejam em um lugar agradável. Ele argumenta que tais empresas que executam estas práticas, inserem esta questão na política ética da organização, já que a inclusão das pessoas com deficiência na mão de obra geral, gera os mesmos resultados que a inserção de pessoas sem deficiência, pois são tão produtivos quanto, da mesma forma, contribui para que a empresa alcance o sucesso desejado. Não somente garantindo o direito de todo e qualquer trabalhador ser englobado no ramo de atividades trabalhistas.

Conforme Goldschmidt (2006), após as instituições iniciarem seus procedimentos para inclusão das PCDs, há a percepção de que as adversidades são somente no início, as corporações compreendem que deveriam ter adotado antes tal processo, sendo uma ótima oportunidade de aprendizado para ambos.

2.4 A Garantia de Acessibilidade para a Pessoa Com Deficiência Física

De acordo com Miranda (2011), a inserção da pessoa com mobilidade reduzida traz problemas para as instituições devido às barreiras no espaço físico.

Conforme Sasaki (2006), menciona a preocupação das instituições em adaptar os espaços físicos, e coloca essa temática em alerta.

Nas companhias é possível encontrar um corpo social de patamar técnico, com habilitação profissional que executa projetos potencialmente participativo das atividades corporativas. Mas o maior desafio das instituições é buscar pessoas com comorbidades congênita ou adquirida, e garantir a infraestrutura e acessibilidade.

De acordo com Sasaki (2010), a acessibilidade do PCD está conforme o espaço físico, comunicacional e entre outras formas de interações. E voltado a garantia de segurança e acesso para todos no ambiente público e privado.

Com a implementação do deficiente físico, as empresas devem modificar e adequar o seu espaço criando um ambiente de trabalho positivo, garantindo o direito e a responsabilidade para estes fins.

Muitas corporações não têm em sua cultura organizacional o convívio e a atenção devida ao profissional que apresenta certo grau de mobilidade, colocando a prática em destaque pejorativo dentro do corpo social.

Pode-se considerar que a política de cotas garante a afirmação da legítima da igualdade. E dá poder ao Estado, em promover a implementação do pessoal que apresente alguma insuficiência dentro das normas e de ser o órgão regulamentador da inclusão nos estabelecimentos empresariais.

2.4.1 Direito a Acessibilidade

A acessibilidade é um direito integral para a pessoa com deficiência, apresentada primeiramente na lei 10.098/2000 e atualmente fundada no regimento da LBI (Lei Brasileira de Inclusão) 13.146/2015 que garante a participação e o emprego de recursos para o departamento de transitabilidade.

A constituição prevê a criação de meios para os mais vulneráveis que apresentam limitações motoras e cabe ao governo e o executivo das empresas promover condições de vida e trabalho digno para estes.

Moldada pelo Comitê Brasileiro de Acessibilidade e Comissão de Edificações, o projeto NBR 9050 é a lei por qual estabelece os critérios, instalações e adaptações para poder garantir a autonomia para as pessoas. E a partir disso ajuda a estabelecer algumas definições voltadas para viabilidade, deficiências e desafios ao PCD.

A NBR deduziu os diversos tópicos para acessibilidade sobre as perspectivas das normas regulamentadoras promovendo que as instituições providenciem rampas, corrimões, equipamentos eletromecânicos (plataformas, elevadores e esteiras).

Expondo a NBR 9050, o autor Leite (2007), evidencia que a lei apresenta soluções para quebrar os estigmas e ampliar projetos sem interferência de obstáculos. E afirma que o regimento está de acordo com o desenho universal.

2.4.2 A Implementação da Acessibilidade e os Benefícios para a Cultura Organizacional

De acordo com Fortuna (2009), é importante que cada segmento do espaço deve ser analisado de forma individual e coletiva para avaliar cada barreira,

lembrando que a acessibilidade não é um privilégio e sim um direito para a pessoa com comorbidade congênita ou adquirida.

Em um plano de adequação, deve ser colocado em questão os graus de dificuldades sobre a deficiência física, e quais seriam as medidas a serem tomadas, com objetivo de estabelecer uma cultura organizacional produtiva nas relações cotidianas que zela o bem-estar e a saúde dos funcionários, servindo até mesmo como endomarketing.

Uma instituição que quer tais benefícios deve conter esta visão, pois a empresa só funciona se todos dentro do quadro de colaboradores estiverem bem, e socialmente engajados no convívio das relações entre o empregador com seus funcionários. Desse modo, a viabilidade da implementação da acessibilidade é de extrema importância, mediada por uma análise crítica sobre os grupos e departamentos.

2.4.3 Tecnologia Assistiva

De acordo com Bersc (2006), a Tecnologia Assistiva (TA). Trata-se de um termo recente para ser utilizado para identificar todos os suportes que ampliam a facilidade para o PCD, no que diz respeito da acessibilidade e a inclusão.

Portanto, a implementação da TA, no espaço físico faz da instituição uma empresa socialmente engajada, pois o método coloca em prioridade a saúde do funcionário a partir de suas dificuldades.

São exemplos de tecnologias assistivas: A cadeira de rodas, próteses, rampas, corrimões, banheiro adaptado, computadores acessíveis para deficientes, etc.

Entretanto, a TA é considerada um âmbito de conhecimento, voltada para práticas e recursos que promovem a inclusão social. Outro ponto da implementação desse método é a capacidade de produtividade e podendo dar ao indivíduo certo empoderamento e reconhecimento de suas qualidades dentro das corporações e da sociedade.

2.5 Aspectos Positivos na Contratação dos PCDs

Ao contratar pessoas com deficiência, as organizações podem obter alguns benefícios em meio ao ambiente de trabalho podendo então contribuir para a melhoria do clima organizacional de inúmeras maneiras.

O clima organizacional pode ser definido como o comportamento dos colaboradores em relação aos valores contidos na empresa. Também analisa e avalia os relacionamentos internos e o trabalho em equipe, com o objetivo de manter a união e trazer leveza para os contribuintes, e conseqüentemente aumentar sua produtividade nas atividades da empresa.

O clima organizacional, quando positivo, possui a capacidade de fazer com que a equipe se sinta motivada em seu ambiente de trabalho, e assim aumente seu comprometimento e desempenho, gerando uma melhor qualidade em sua função exercida na organização.

Em contrapartida, um clima negativo pode causar diversos malefícios para a empresa, afetando não apenas seu desenvolvimento e alcance de metas, mas também a equipe, que, em consequência de um péssimo clima, pode gerar conflitos internos, desunião, queda de produção, e insatisfação com seu local de trabalho.

Devido a contratação de pessoas com deficiência, há uma mudança radical na atmosfera presente na corporação, pois incluindo pessoas com deficiência, é possível criar um ambiente de trabalho mais diversos e empático. Desse modo, os demais colaboradores possuem a possibilidade de observar e acompanhar os desafios e experiências vividas por esses indivíduos, que envolvem uma série de conhecimentos a serem trocados e discutidos, desenvolvendo assim uma conscientização e sensibilização sobre questões associadas a deficiências.

Segundo Haber (2012), a contratação de profissionais com deficiência possui grande importância para o desenvolvimento da economia no Brasil, tendo em vista que essa inclusão auxilia na igualdade desses indivíduos em meio a sociedade.

A cooperação da equipe fortalece o trabalho em conjunto, tendo em vista que os demais contribuintes sentem se motivados a desenvolver atividades nas quais buscam acolher e auxiliar esses indivíduos com sua jornada de trabalho, além do apoio psicológico oferecido, que é de extrema importância para esse grupo de pessoas.

Ribeiro (2012), afirma que, as contratações de pessoas com deficiência necessitam ser vistas como qualquer outra contratação divergente. Nesse caso, é preciso que lhe sejam atribuídas obrigações e funções assim como os demais, visando obter o sentimento de pertencimento desse grupo.

A organização possui o dever de fornecer adaptações e recursos para garantir que esses indivíduos participem das atividades cotidianas de trabalho de forma eficiente para auxiliar em sua evolução profissional e pessoal. Nesse sentido, é necessário que a empresa ofereça treinamentos para desenvolver habilidades úteis para a sua participação junto aos demais.

É importante ressaltar que as organizações não devem se preocupar apenas com o dever de cumprir com as leis que dizem respeito a pessoas com deficiência, mas sim promover uma imagem de respeito e ética no mercado, como uma empresa que demonstra interesse e preza pela diversidade, assim se destacando é influenciando positivamente as demais corporações.

De acordo com Cox (1993), a diversidade pode ser interpretada como exibição de identidades distintas em relação aos demais.

Embora as organizações contratem pessoas com deficiência, a maioria delas ainda cometem falhas relacionadas às diferentes maneiras de executar um cargo, como por exemplo o *home office*, e desse modo não fornecem alternativas mais acessíveis para essas pessoas. Mesmo que a corporação não forneça um ambiente de trabalho adaptado. É visível o quão isso é prejudicial para esses indivíduos, na visão psicológica a física.

De acordo com Freire (1998), só ocorre inclusão, quando aprendemos com divergências dos indivíduos em uma sociedade e não com semelhanças. Sendo assim, é possível notar que as empresas ainda necessitam evoluir muito na estrutura de ambientes de trabalho adaptados e também a oportunidade de treinamentos para esses indivíduos, a fim de ampliar suas habilidades e conhecimentos.

3. MITOS E VERDADES NA CONTRATAÇÃO DOS PCDs

3.1 A Qualificação dos Profissionais com Deficiência não são de boa Qualidade

No mercado de trabalho existe um grande preconceito com os PCDs, ronda no imaginário das instituições a crença de que os indivíduos são incapacitados, ou seja, não tem capacidade de auxiliar no crescimento da corporação, isso faz com que diminua a chance dessas pessoas conseguirem adquirir conhecimento e ótimos cargos, visto que as portas para eles são fechadas.

Para Werneck (2003), uma sociedade inclusiva ocorre quando todos os cidadãos, dos mais favorecidos ao menos beneficiados têm o direito de ajudar a sociedade com o seu melhor talento.

Dessa forma, com uma sociedade não inclusiva, os cargos de chefia normalmente não são preenchidos com pessoas com deficiência, são limitadas as vagas que eles executam, isso não se deve ao fato da falta de qualificação dos indivíduos, pois segundo os sites de emprego, em uma média de 45 mil profissionais com comorbidades, pelo menos 42% têm segundo grau completo e 36% têm nível superior, posto isso, não há diferenças dessas pessoas com as outras.

Conforme Sasaki (1997), O problema está em sua maioria na sociedade e não no indivíduo com comorbidade.

Bahia (2002), afirma que hoje os PCDs possuem uma grande importância na economia, ao contrário do que ocorria antigamente, onde eram considerados como um peso morto para a sociedade.

No passado realmente era diferente, já que se encontrava muitos trabalhadores com deficiência não qualificada, por conta que não tinha nem mesmo nas escolas as condições necessárias para eles aprenderem, hoje as instituições de aprendizagem estão evoluindo e se transformando para conseguir a fácil acessibilidade desses indivíduos, desse modo, não ocorrem com tanta frequência a não capacidade. O acesso a eles a educação está descrita na Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (Lei 9.394/96), que possibilita que possuam as mesmas condições para desenvolver habilidades.

Segundo Ribas (2005), se é uma veracidade que os indivíduos com comorbidade não possui verdadeiramente a capacidade de exercer um ótimo

trabalho no mercado, é fato também que eles dependem seriamente da oportunidade.

3.2 PCDs não Podem ser Cobrados Como os Demais

Esse preconceito de que as pessoas com comorbidades não podem ser cobrados é um mito, isso se deve por conta da crença de que os PCDs não são capacitados o suficiente para realizar os seus trabalhos com perfeição. Dessa forma, frequentemente os gestores tratam esses indivíduos como uma criança, o que acaba fechando-se as portas de oportunidade para eles.

Mesmo eles necessitando de adaptação em seu ambiente de trabalho, devem ser tratados igualmente como qualquer outro colaborador da instituição, considerado somente que eles devem ser cobrados segundo as suas condições.

RIBEIRO (2012), declara que a contratação de pessoas com comorbidades devem ter as mesmas perspectivas do que qualquer outro trabalhador, ou seja, se espera que o funcionário tenha assiduidade e dedicação.

3.3 Existem Poucos PCDs em Busca de Emprego

Essa ideia está equivocada, nem todos querem e precisam trabalhar, porém, o número de PCD no Brasil é elevado, segundo o IBGE - o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, o país possui 20% da população com alguma comorbidade, ou seja, 45 milhões. Sendo somente 4,6 milhões, sem contar com a melhor idade, que recebem Benefício de Prestação Continuada (BPC), que é um projeto do governo de dar um salário mínimo para idosos e pessoas com deficiência que não possuem a capacidade de conseguir a sua própria sobrevivência.

Posto isso, apesar do que pensão os PCDs não querem pegar o dinheiro do governo, visto que o valor do benefício é bem baixo e também o número de pessoas que recebem é bem pequena, dessa forma, existem bastante indivíduos com comorbidade em busca de emprego, portanto, não existe desculpas para não cumprir verdadeiramente a Lei de Cotas.

De acordo com Sasaki (2006), as organizações se tornarão efetivamente inclusivas quando não se preocuparem em contratar pessoas com deficiência somente por conta da Lei de Cotas, e sim por conta dos grandes benefícios que essa ação pode trazer para a sociedade e para a empresa.

METODOLOGIA

Para complementar melhor a nossa pesquisa e mostrar a realidade enfrentada dos PCD`s no mercado de trabalho, realizamos algumas questões relacionadas com o tema, e perguntamos para um colaborador de uma instituição.

No dia seis de agosto de dois mil e vinte e três entrevistamos o Sr. Junio Antonio de Oliveira, de 40 anos, que trabalha na empresa Klabin S.A. no município de Angatuba-SP, onde foram feitas as seguintes perguntas:

1. Quanto tempo você trabalha na instituição?

R: Trabalho a cerca de 10 anos.

2. Dentro desta instituição você exerceu quais cargos e quais setores?

R: Sempre trabalhei como mecânico, exerci o cargo de mecânico 1 e mecânico 2, depois fui em busca de mais conhecimentos e treinamento, conseguindo assim, subir para o cargo de mecânico 3, que é um cargo de líder. Então, hoje ajudo na direção de uma equipe de manutenção em uma máquina de papel em Angatuba, a empresa que trabalho tem mais de 22 unidades pelo Brasil e uma na Argentina, sendo líder no mercado nacional e mundial em produção de papel para embalagens e entre outros produtos (Klabin s/a).

3. Durante sua atuação profissional quais foram suas principais dificuldades em relação ao acesso?

R:A minha principal dificuldade foi quando eu sofri um acidente de trabalho aos 3 meses de empresa, fiquei parado por 10 meses e quando eu voltei para a instituição tive que passar longos meses para me adaptar novamente ao cargo que já ocupava, mas deu tudo certo, hoje estou aqui como um líder, mostrando que uma pessoa PCD pode ser o que ela quiser, só basta ter vontade e a oportunidade da sociedade.

4. A instituição tem promovido cursos de capacitação para funcionários voltados para a temática “Atendimento de Usuário com deficiência física”? Se sim, quais foram os cursos?

R: Sim, vários treinamentos e palestras online e presencial também.

5. Quais são as principais dificuldades na rotina do trabalho?

R: No começo foi difícil, um pouco de preconceito por mim mesmo, e as dores também, mais ao passar do tempo tudo voltou ao normal.

6. Você tem conhecimento se a empresa possui algum projeto de reforma para melhor atender as pessoas com mobilidade reduzida e cadeirante?

R: Escritório sede em São Paulo conta com vários cadeirantes trabalhando, já aqui em Angatuba não tem nenhum e também não possui estrutura, mas existem diversos outros tipos de PCD colaborando com a instituição, sei que diferente daqui a outras diversas unidades já tem um bom acesso para eles.

7. Na sua concepção quais as dificuldades enfrentadas pela gestão para promover acessibilidade?

R: A dificuldade seria a negligência por parte dos órgãos governamentais.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Durante a produção deste trabalho, foram examinadas as dificuldades de pessoas com deficiência em relação ao mercado de trabalho no Brasil. Tal tema ainda causa controvérsias na sociedade. O estudo visa analisar a inclusão social de pessoas com comorbidades e também discorrer sobre a política de cotas voltadas a esses indivíduos, que tem se demonstrado muito eficaz, tendo em vista que as leis atribuem deveres as organizações para que haja a contratação de pessoas com deficiência.

O Trabalho também apresenta as formas de como as empresas atribuem atividades práticas a esses colaboradores para sua evolução na empresa, seu desenvolvimento pessoal e todos os recursos utilizados para a adaptação dessas pessoas em seu ambiente de trabalho com o objetivo de facilitar a execução de suas atividades na corporação.

A pesquisa visa analisar, juntamente a inclusão, a cultura organizacional da empresa após a contratação de pessoas com comorbidades, tendo em vista os benefícios extraídos após essa contratação, como apresentado: a melhoria do clima organizacional, o aumento da produção, destaque da empresa em relação a diversidade entre outros diversos benefícios

Por fim, é perceptível visualizar as dificuldades enfrentadas por esses indivíduos ao buscarem por inclusão no mercado de trabalho, com base no trabalho, é possível compreender essas dificuldades encaradas ao longo de sua vida profissional.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Livros:

BAHIA, Melissa S. **Responsabilidade Social e Diversidade nas Organizações: Contratando Pessoas com Deficiência**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2002.

BERSCH, Rita. **Introdução à tecnologia assistiva**. Porto Alegre: Centro Especializado em desenvolvimento infantil (CEDI), 2008.

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

CORRER, R. **Deficiência e inclusão social: construindo uma nova comunidade**. Bauru: EDUSC, 2003.

DINIZ, Debora; MEDEIROS, Marcelo. **Envelhecimento e deficiência**. Brasília: Anis, 2004.

D. McLELLAN. **A concepção materialista da história**. In: HOBBSAWM, Eric J. *História do Marxismo: O marxismo no tempo de Marx*. PP. 67-89 V. 1: Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1982. 443p.

FIGUEIRA, Emílio. **Caminhando em silêncio: uma introdução à trajetória das pessoas com deficiência na história do Brasil**. São Paulo: Giz Editorial, 2008.

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

HITLER, Adolf. **Mein Kampf**, 1924pg447. Editora EherVerlag.

HOBBSAWN, E. J. **Sobre história**. São Paulo: Companhia das Letras, 2000^a.

IAMAMOTO, Maria Villela. **Mundialização do Capital, “questão social” e Serviço Social no Brasil**. Revista da Faculdade de Serviço Social da UERJ. Rio de Janeiro, 2006.

IAMAMOTO, Marilda Villela. **O serviço social na contemporaneidade: trabalho e formação profissional**. 22. ed. São Paulo, Cortez, 2012.

IAMAMOTO, Marilda Vilela. **Renovação e conservadorismo no Serviço Social**. São Paulo: Cortez, 1995.

MARX, Karl. **Manuscritos econômico-filosóficos**. São Paulo: Martin Claret, 2002. 198p.

MIRANDA, Arlete A. B. **História, deficiência e educação especial**.

MIRANDA, Theresinha Guimarães. **A inclusão de pessoas com deficiência na universidade**. In: JESUS, Denise Meyrelles de et al (orgs.) **Inclusão, Práticas Pedagógicas e Trajetórias de Pesquisa**. 3.ed. Porto Alegre: Mediação, 2011.

PASSOS, Elizete. **Ética nas organizações**. São Paulo: Atlas, 2004.

Ética e Responsabilidade Social em empresas do varejo. Salvador, 2005.

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

RIBEIRO, R.P.D.; LIMA, M.E.A. **O trabalho do deficiente como fator de desenvolvimento**. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, v.13, n.2, p.195-207, 2012

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

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão: construindo uma sociedade para todos**. 7.ed. Rio de Janeiro: WVA, 2006.

SILVA, L.M. **O estranhamento causado pela deficiência: preconceito e experiência**. *Revista Brasileira de Educação*, Rio de Janeiro, v.11, p.424-434, 2006.

SILVA, Otto marques. **A Epopéia Ignorada: a pessoa deficiente na história do mundo de ontem e hoje**. São Paulo, CEDA, 1986

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

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

Artigos da Internet:

A Educação Especial na História: dos primórdios até a Idade Média.

Disponível em: [http://www.unirio.br/cch/escoladeturismologia/pasta-virtuais-de-docentes/maria-angela-monteiro-correa/educacao-especial-textos-da-](http://www.unirio.br/cch/escoladeturismologia/pasta-virtuais-de-docentes/maria-angela-monteiro-correa/educacao-especial-textos-da-disciplina/apresentacao-modulo-i-aulas-1-4)

[disciplina/apresentacao-modulo-i-aulas-1-4](http://www.unirio.br/cch/escoladeturismologia/pasta-virtuais-de-docentes/maria-angela-monteiro-correa/educacao-especial-textos-da-disciplina/apresentacao-modulo-i-aulas-1-4). Acesso em: 29 mar. 2023, 19h09.

ALVES, ALMEIDA, L.; RODRIGUES, D. **As principais características das relações de emprego e relações de trabalho.** Minas Gerais, 2015. Disponível em: http://site.fenord.edu.br/revistaacademica/revista2015/textos/Art.04_Rev_Ag_Acad%20_Vol.03.pdf. Acesso em: 22 mar. 2023, 20h28.

BATTISTELLA, Linamara Rizzo. **Conceito de deficiência segundo a convenção da ONU e os critérios da cif.** Disponível em: <https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://www.desenvolvimentosocial.sp.gov.br/a2sitebox/arquivos/documentos/274.pdf&ved=2ahUKEwiqYfA4e3-AhXkiJUCHd5-AhoQFnoECBYQAQ&usq=AOvVaw0Z0Zdo7SLZFHCVHggWOVN>. Acesso em: 10 maio 2023, 18h38.

CARVALHO, M. L. **Espiritualidade nas organizações: o caso das empresas de economia de comunhão.** Universidade Luterana do Brasil, 2007. Disponível em: <http://guaiba.ulbra.tche.br/pesquisas/2007/artigos/psicologia/304.pdf>. Acesso em: 10 maio 2023, 20h40.

Conheça o cenário da inclusão de PCD no Brasil. Disponível em: <https://asidbrasil.org.br/br/conheca-o-cenario-da-inclusao-de-pcd-no-brasil/#:~:text=Ao%20mesmo%20tempo%20que%20apenas,Brasil%20s%C3%A3o%20ocupados%20por%20PCD>. Acesso em: 11 maio 2023, 13h34.

Conheça um pouco mais sobre a história das pessoas com deficiência no Brasil <https://iigual.com.br/blog/2021/04/27/historia-pcd/>. Acesso em 23 mar.2023, 14h09.

Deficiência auditiva. Disponível em: <https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://www.hear-it.org/pt/deficiencia-auditiva&ved=2ahUKEwjZgsWI5O3-AhVjANQKHxnlBo4QFnoECE4QAQ&usq=AOvVaw09sRJSYaorluck48vuYCoO>. Acesso em: 11 maio 2023, 18h40.

FORTUNA, Juliana. **O conceito de acessibilidade e suas relações com educação e cidadania.** Criciúma: Ed. Do Autor, 2009. Disponível em: <http://capes.gov.br/servicos/banco-de-teses>. Acesso em: 17 ago. 2023, 14h25.

GOLDSCHMIDT, Andrea. Os desafios da inclusão de deficientes no mercado de trabalho. **RESPONSABILIDADE SOCIAL.** Disponível em <http://www.responsabilidadesocial.com/artigo/os-desafios-da-inclusao-de-deficientes-nomercado-de-trabalho/>. Acesso em: 17 ago. 2023, 14h49.

MIRANDA, Arlete Aparecida Bertoldo. **Educação Especial no Brasil: Desenvolvimento Histórico.** janeiro/dezembro, 2008. Disponível em: https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://www.passeidireto.com/arquivo/94043711/artigo-educacao-especial/6&ved=2ahUKEwjOyLLb2ev-AhVGppUCHdjjALkQFnoECBYQAQ&usg=AOvVaw1j5LW88bGrkEbN_hIOInXN.

Acesso em: 10 maio 2023, 18h46.

MORAES, Paula Louredo. **Surdez.** Disponível em: <https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://mundoeducacao.uol.com.br/amp/doencas/surdez.htm&ved=2ahUKEwihmdPN5O3AhXnA7kGHfBMAtwQFnoECDAQAQ&usg=AOvVaw3OiEovBJAsw6ZrJVinDrpe>. **Acesso em:** 11 maio 2023, 18h45.

Porque e quando foi mudada a sigla PNE (portadores de necessidades especiais) para PCD (pessoa com deficiência). Disponível em: <https://www.facopi.com.br/single-post/2017/06/23/por-que-e-quando-foi-mudada-a-sigla-pne-portadores-de-necessidades-especiais-para-pcd-pes>. **Acesso em:** 16 mar. 2023, 13h57.

ROSA, D. W., DAMBROS, G., & SERNAJOTO, A. (2020). **ENSINO DIFERENCIADO PARA ALUNOS COM DEFICIÊNCIA.** Seminário De Iniciação Científica E Seminário Integrado De Ensino, Pesquisa E Extensão (SIEPE), e25705. Recuperado de <https://periodicos.unoesc.edu.br/siepe/article/view/25705>. **Acesso em:** 22 ago. 2023, 20h36.

SILVA, Luiza Felixda. **A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho: Desafios e Superações no Ambiente de Trabalho.** Trabalho de Conclusão de Curso do Serviço Social: Universidade Estácio de Sá, 2015, p. 59. Disponível em: <https://monografias.brasilecola.uol.com.br/administracao-financas/a-inclusao-pessoa-com-deficiencia-no-mercado-trabalho.htm>. **Acesso em:** 10 maio 2023, 17h36.

