

**CENTRO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA PAULA SOUZA
FACULDADE DE TECNOLOGIA DE BOTUCATU
CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM PRODUÇÃO INDUSTRIAL**

MAYSA CRISTINA GALVÃO

**ADEQUAÇÃO DAS INDÚSTRIAS ÀS NECESSIDADES DOS COLABORADORES
COM DEFICIÊNCIA**

Botucatu-SP
Junho – 2012

**CENTRO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA PAULA SOUZA
FACULDADE DE TECNOLOGIA DE BOTUCATU
CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM LOGÍSTICA**

MAYSA CRISTINA GALVÃO

**ADEQUAÇÃO DAS INDÚSTRIAS ÀS NECESSIDADES DOS COLABORADORES
COM DEFICIÊNCIA**

Orientador: Prof^a Ms Vivian Toledo Santos Gambarato

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à
FATEC - Faculdade de Tecnologia de
Botucatu, para obtenção do título de
Tecnólogo no Curso Superior de Produção
Industrial.

Botucatu-SP
Junho – 2012

Dedicatória

Dedico este trabalho a minha linda e perfeita família, em especial a minha mãe, uma mulher forte que sempre me apoiou, às vezes exageradamente, em todos os meus projetos.

Amo vocês!

Dedico, também a toda pessoa que já se sentiu segregada, constrangida ou limitada em seus objetivos pelo fruto do preconceito, descaso ou desinformação de alguns.

Agradecimentos

Agradeço em primeiro lugar a Deus, pela força espiritual para a realização desse trabalho, o que seria de mim sem a fé que eu tenho Nele.

A minha família, minha mãe Marina, minha avó Erenita, meu irmão Hamilton, minha cunhada Andressa, pelo apoio, compreensão, ajuda, e, em especial, por todo carinho ao longo deste percurso.

A família da minha cunhada, em especial sua mãe, Dona Ivete, por ter aberto a porta de sua casa para mim, não me forçando assim a adiar o sonho de concluir a minha faculdade.

Ao meu namorado e amigo, Paulo Daniel, obrigada amor pela sua importante ajuda e paciência no meu Trabalho de Conclusão de Curso e durante toda a faculdade também e por entender tanto de computador. Que seja eterno enquanto dure o nosso amor! Um muito obrigado também a minha sogra, Dona Ana, pelos jantares maravilhosos oferecidos antes das aulas da faculdade.

Aos meus amigos de curso, e espero pra vida toda também, Bruna, Daniela e Rodrigo (vulgo Bodão), pela cumplicidade, ajuda e amizade, e pelos gostosos momentos de descontração.

Aos meus amigos e colegas de classe, em especial Luiz Carlos, Josi, Wathusi, Mal, Vãn, e Felipe, e a tantos outros que fiz ao longo da faculdade. São excelentes pessoas e lembranças que serão recordadas por toda minha vida. Obrigada galera, pelos churrascos, churrascos sem carne, festas, almoços, trucadas, trabalhos, grupos de estudos, seminários, caronas, enfim, por tudo!

A minha querida professora, orientadora e amiga Vivian Toledo Santos Gambarato, “sora”, simplesmente tinha que ser você, obrigada!

Aos professores que transmitiram conhecimento durante todos esses anos, em especial, Adolfo Alexandre Vernini, Alexandre Dal Pai, Bernadete Fantin, Celso Fernandes Joaquim Jr,

Gilson Tarrento, Ieoshua Katz, Osmar Delmanto Junior, Edson Aparecido Martins, Vitor Leite, Paulo André, Obrigada a todos!

A todos os funcionários da Fatec por sempre estarem à disposição, esclarecendo às dúvidas e mantendo a faculdade em perfeitas condições.

A todos que ajudaram pacientemente e diretamente nesse trabalho, com informações, dicas e apoio, Denivane Alves da Silva, Nilza Micheleto, Carlos Trigo, e Juliana Rodrigues Pimentel, aprendi muito com vocês.

Enfim, obrigada a todos que fazem parte da minha vida e torcem pelo meu crescimento, amadurecimento e sucesso, tanto no profissional, quanto no pessoal!

RESUMO

A Lei 8.213, de 24 de julho de 1991, nomeada Lei de Cotas, determina às organizações públicas e privadas, destinar uma porcentagem de seus postos de trabalho às pessoas com deficiência. Apesar da alegação das empresas de que falta qualificação por parte dos portadores de deficiências, o outro lado também é verdadeiro: as empresas não sabem como incluir os trabalhadores deficientes. O objetivo deste trabalho é mostrar que contratar pessoas com deficiência não é apenas uma questão de cumprir a Lei, elencar os benefícios para os dois lados, através de pesquisas evidenciar a situação da cidade de Botucatu em relação à contratação de pessoas com deficiência e sugerir adaptações que podem ser feitas para receber um funcionário com deficiência nos processos industriais.

PALAVRAS-CHAVE: Adaptações. Benefícios. Lei. Organizações. Pessoas com Deficiência.

LISTA DE FIGURAS

Figura	Página
1 - Porcentagem dificuldades encontradas por pessoas com deficiência para ingressar no mercado de trabalho.....	46
2 - Opinião dos entrevistados sobre as empresas de Botucatu	47
3 - Porcentagem empresas na cidade de Botucatu que cumprem a Lei de Cotas.....	50
4 - Motivos que levaram as empresas a contratarem pessoas com deficiência.....	51
5 - Motivos da não contratação	52

LISTA DE TABELAS

Tabela	Página
1 - Definições tipos de deficiências físicas.....	23
2 – Lei de Cotas.....	27

Sumário

1. INTRODUÇÃO	11
1.1 Objetivo	12
1.2 Justificativa	13
2. REVISÃO DE LITERATURA	14
2.1 Mercado de trabalho	14
2.1.1 Ambientes industriais	15
2.1.2 Processos industriais	16
2.2 Tecnologia assistiva	17
2.2.1 Categorias da tecnologia assistiva	18
2.3 Conceitos da pessoa com deficiência	20
2.3.1 Tipos de deficiência	22
2.3.2 Deficiência física	22
2.3.3 Deficiência auditiva	24
2.3.4 Deficiência visual	24
2.3.5 Deficiência mental	24
2.3.6 Empregabilidade e deficiências	25
2.3.7 Qualificação da pessoa com deficiência	25
2.4 Lei de cotas	26
2.4.1 Fiscalização do cumprimento da Lei	27
2.4.2 Dificuldades para cumprir a Lei de Cotas de funcionários	29
2.4.3 Discriminação e preconceito contra os deficientes	30
2.4.4 A contratação de pessoas com deficiências	31
2.4.5 A Dispensa de pessoas com deficiências	33
2.5 Benefícios para as Empresas que contratam portadores de deficiência	34
2.5.1 Responsabilidade social	37
2.5.2 Financiamento público para ações de inclusão	38
2.6 Principais adaptações	38
2.6.1 Adaptações arquitetônicas	40
2.7 Casos de sucesso	42
3. MATERIAL E MÉTODOS	44
3.1 Materiais	44
3.2 Métodos e técnicas	44
4. RESULTADOS E DISCUSSÃO	50
5. CONCLUSÃO	58

REFERÊNCIAS	60
ANEXO 1 – Questionário para pessoas com deficiência	60
ANEXO 2 – Questionário para as empresas	60

1. INTRODUÇÃO

A sociedade está propícia para o despertar de novas preocupações globais. Questões relativas aos problemas sociais, ambientais, econômicos e humanitários estão emergindo com força em resposta aos efeitos provocados por diversos fatores, dentre eles a globalização (PASTORE 2007). Em meio a esses temas, emerge a questão da inclusão social, que significa trazer aquele que por algum motivo é excluído, para a sociedade, para que participe de todos os aspectos e dimensões da vida, como: o econômico, o cultural, o político, o religioso e todos os demais.

O Brasil possui cerca de 191 milhões de habitantes (Censo Demográfico 2010). Segundo o IBGE (2010), dentre esses habitantes, existem cerca de 45 milhões de pessoas portadoras de alguma dificuldade ou deficiência, alternando em deficiência visual, auditiva, física ou mental.

Até o final da década de 1980 pouco se falava em pessoas com deficiência e, menos ainda, em sua inclusão no mercado de trabalho. A partir da criação e instituição da Lei 8.213, de 24 de julho de 1991, nomeada de Lei de Cotas, que determina cotas de contratação de pessoas com deficiência a partir do número de funcionários não deficientes, a questão da inserção profissional das pessoas com deficiência passou a ser assunto de relevância legal (BRASIL, 1991). Ainda assim, constata-se que a legislação por si só não é capaz de assegurar a inclusão dessas pessoas.

Do outro lado, as empresas estão inseridas em um ambiente de incertezas e de muitas pressões das partes interessadas que exigem cada vez mais um desempenho global que promova a eficiência, eficácia, efetividade e economicidade, que tenham suas operações “limpas” e ações transparentes e socialmente responsáveis. As mesmas têm a capacidade de influenciar na transformação da sociedade, pois se relacionam diretamente com a vida dos

funcionários. Além da motivação ética e da determinação legal, a empresa tem outro motivo relevante para dotar uma política inclusiva em relação às pessoas com deficiência: ela pode obter benefícios significativos com essa atitude. Verifica-se que o processo de inclusão não ocorre somente pelos aspectos legais, mas há outros fatores envolvidos: preocupação em promover a imagem institucional; apoio de instituições profissionalizantes; isenção e benefícios fiscais; formação e capacitação profissional; apoio de universidades na colocação profissional, influência da liderança; responsabilidade social (INSTITUTO ETHOS, 2000).

A questão da responsabilidade social é uma forma de filosofia de gestão de empresas. Começou a se fortalecer nos Estados Unidos na década de 1960 devido ao aumento das contestações sociais de vários movimentos da sociedade civil. É um conceito que trata, de forma ética, a relação socialmente responsável da empresa em todas as suas ações em relação à comunidade. A responsabilidade social faz com que todos da sociedade participem de forma ativa dos aspectos sociais importantes à sociedade, deixando o conceito de que somente o governo é responsável socialmente (INSTITUTO ETHOS, 2000).

O ambiente industrial é hoje uma das formas mais eficazes de promoção da inclusão social. A partir do momento que uma pessoa começa a trabalhar, ela se torna parte de uma sociedade produtiva. Isto não é diferente com uma pessoa com deficiência.

Assim, entende-se que todas as pessoas, com ou sem deficiência, devem ter direitos e deveres iguais, já que as necessidades de todos os cidadãos são da mesma importância. Estas necessidades constituem a base do planejamento social e todos os recursos precisam ser empregados para garantir oportunidades iguais de participação a todo indivíduo.

1.1 Objetivo

Objetiva-se neste trabalho:

- Descrever o ambiente industrial e alguns processos produtivos que podem ser realizados por portadores de necessidades especiais;
- Pesquisar as leis e normas de inclusão e incentivos;
- Verificar a situação atual de algumas indústrias da cidade de Botucatu, com relação à empregabilidade de pessoas com deficiência;
- Identificar as dificuldades e, ou facilidades que as pessoas com deficiência encontram para a inclusão social, e no mercado de trabalho;

- Propor algumas adaptações ao ambiente industrial para empregar pessoas com deficiência;
- Demonstrar os benefícios para a indústria, e para as pessoas com deficiência.

1.2 Justificativa

O trabalho justifica-se por se saber da vontade das pessoas com deficiência em ingressarem no mercado de trabalho, a representação social do trabalho agrega a ideia de autonomia e de assumir um papel ativo e responsável.

A Constituição Federal de 1988 enfatiza os direitos iguais aos trabalhadores com deficiência, determinado no artigo 71, inciso XXXI, “proibição de qualquer discriminação no tocante salário ou critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência” (BRASIL, 1988).

Nesse sentido, Ford (1954) diz que:

“Um cego ou um mutilado é capaz de efetuar o mesmo trabalho e ganhar o mesmo salário de um homem completamente são. Seria inteiramente oposto aos nossos fins que procurássemos dar colocação aos operários em vista dos seus defeitos físicos, com salário reduzido, contentando-nos com um tipo baixo de produção”.

Assim, entende-se que uma pessoa com deficiência, é capaz de exercer o mesmo trabalho que uma pessoa livre de deficiências, e esse funcionário pode, e deve, ser avaliado e cobrado da mesma forma.

Sabendo-se que as empresas influenciam diretamente na sociedade, elas estariam estimulando à humanização, à motivação dos funcionários e, a igualdade entre eles, sendo a empresa bem vista pela sociedade, praticando a responsabilidade social, além de estar dentro das leis.

Portanto, é importante se tratar deste tema, para mostrar às empresas que, além dos ganhos citados acima, as pessoas com deficiência têm direitos e deveres iguais ao de qualquer cidadão.

2. REVISÃO DE LITERATURA

2.1 Mercado de trabalho

Mercado de trabalho relaciona aqueles que oferecem força de trabalho com aqueles que a procuram, em um sistema típico de mercado onde se negocia a fim de determinar os preços e as quantidades a transacionar.

A inclusão de profissionais com deficiência no mercado de trabalho tem aumentado a cada ano, e o cenário atual é promissor em todo país. Isto se deve pela criação da Lei de Cotas, e pela relevância e aumento dos programas de Responsabilidade Social dentro das companhias. Essa inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho é uma das formas de valorizá-las enquanto indivíduos capazes de gerir a sua própria sobrevivência e manterem-se independentes das políticas assistencialistas; uma oportunidade de mostrar que, independente de suas limitações, elas podem participar das atividades produtivas e contribuir para o crescimento econômico do seu país. "A idéia de inclusão se fundamenta no princípio do reconhecimento da diversidade na vida em sociedade, o que garantiria o acesso de todos os indivíduos às oportunidades, independente de suas peculiaridades" (ARANHA, 2001).

Entretanto, ao inserir uma pessoa com deficiência no mercado de trabalho, as organizações devem atentar que essas pessoas estejam exercendo atividades compatíveis com a sua qualificação profissional e que a deficiência não seja um empecilho para a execução de tais atividades. Nunca elas devem fazer parte do quadro de funcionários da empresa simplesmente para cumprir a Lei de Cotas, pois isso seria motivo para a percepção de uma nova exclusão social, em que não se levaria em conta as aptidões da pessoa a ser contratada, mas apenas se cumpriria uma obrigação legal, ou seja, o objetivo não é contratar por

assistencialismo, mas pela aptidão da pessoa com deficiência, pois a mesma deve ser comparada como qualquer outra pessoa no mercado de trabalho, que tenha condições de desempenhar bem as suas funções. De outro modo, tanto o trabalhador se prejudicaria, ao ser motivo e alvo de preconceitos, como a empresa também viria a ser prejudicada, pelo fato da não qualificação profissional do empregado possibilitar a diminuição do nível de produtividade da empresa. É por isso, que cada vez mais as pessoas com deficiência estão se preparando para o mercado de trabalho.

Respeitando-se suas limitações, a competência profissional das pessoas com deficiência, pode ser explorada e desenvolvida em todos os campos do mercado de trabalho, nas indústrias, nos cargos públicos, no comércio, dentre outros, basta à superação de barreiras culturais e atitudinais por parte de gestores e dirigentes empresariais para compreenderem que deficiência não é sinônimo de incapacidade.

2.1.1 Ambientes industriais

Nos ambientes industriais todos os funcionários trabalham juntos e possuem igualdade de oportunidades. Assim, os funcionários com deficiência devem ter metas e objetivos claros, ter seu desempenho avaliado, serem promovidos e, mesmo demitidos quando necessário, como qualquer outro funcionário (FEBRABAN, 2006).

Portanto, algumas atitudes no dia a dia, válidas para todas as pessoas com ou sem deficiência, podem ser decisivas na conquista de espaço na empresa e no crescimento profissional, como incluir a si mesmo, nada melhor do que se sentir parte de uma equipe de trabalho. Se a pessoa muitas vezes se exclui, o que acontece muito com as pessoas com deficiência, é hora de mudar. Deixar os outros se incluírem, muitas pessoas se isolam sistematicamente, afastando os que se aproximam, tal atitude também é discriminatória, estar aberto ao novo só contribui para a socialização. Deixar que os outros o incluam, pois as pessoas não procuram alguém sem motivo, há sempre uma razão válida movendo cada indivíduo, para saber se isso é bom ou não, só dando uma chance de acontecer. Todos devem vestir a camisa do time e participar do jogo (FEBRABAN, 2006)

Aguentar não é incluir e a dignidade impõe limites, pois a vontade de participar não justifica humilhação ou degradação. Sempre que algo incomodar é preciso procurar conversar e expor os anseios. Somente desta maneira será possível viver em um ambiente harmônico.

Buscar os direitos, cumprindo cada um a sua parte, pois exigir direitos é também lembrar dos deveres.

O deficiente deve olhar para o futuro, pois o crescimento profissional está ligado ao desempenho e dedicação. Para se destacar é preciso investir em si mesmo. Além de sentir-se cidadão do mundo, pois ser diferente não torna o indivíduo pior nem melhor que as demais pessoas. Ter uma deficiência é uma condição e não uma barreira. Transformar ameaças em oportunidades e vencer o desafio, porque quanto maior a dificuldade, maior a recompensa. Sempre utilizar a criatividade para inventar uma nova maneira de vencer o desafio (FEBRABAN, 2006)

2.1.2 Processos industriais

São muitos os processos industriais que podem ser feitos por pessoas com deficiência com ou sem adaptações.

É comum a associação dos deficientes auditivos com o trabalho em almoxarifados, a dos visuais com a telefonia e os físicos com o tele atendimento. Tal correlação é restritiva, pois não permite vislumbrar as diversas potencialidades que as pessoas com deficiência podem desenvolver no trabalho, desde que os postos estejam devidamente adaptados. Há, por exemplo, pessoas com deficiência visual trabalhando como controladores de qualidade no setor de pinturas da indústria automobilística, já que estudos revelam que o cérebro se adaptando à falta de visão, tende a acelerar o sentido do tato, qualidade exigida na hora de ocupar esse posto de trabalho (MTE, 2012).

Entretanto, não é correto pensar que todas as pessoas com deficiência desenvolveram habilidades para compensar suas limitações, esse é um estereótipo que dificulta a visão da pessoa com deficiência como ser humano. Cada uma delas tem a sua individualidade e não pode ser tratada de forma genérica. Assim, se algumas têm um determinado sentido mais desenvolvido para compensar uma limitação esta não é uma regra geral. Não podendo, portanto, ser esse um requisito na hora da contratação.

Um bom exemplo é o setor automotivo de Osasco e região, que encerrou o ano de 2010 cumprindo 81,6% das vagas da Lei de Cotas destinadas aos trabalhadores com deficiência, em trabalho conjunto do Sindicato dos Metalúrgicos e da Gerência Regional do Trabalho e Emprego daquela região. Os postos de trabalho ocupados vão do chão da fábrica à administração, como: controle da qualidade, manutenção mecânica, fundição, forjaria, linhas

de produção, almoxarifado, tratamento térmico, centros de usinagem, etc (CLEMENTE, 2012).

Assim, antes de dizer que uma pessoa com deficiência não tem condições, é preciso dar a ela oportunidade de revelar suas reais potencialidades para desempenhar as funções. Não se pode esquecer também, que o desenvolvimento tecnológico vem propiciando, cada dia mais, que as pessoas com deficiência realizem atividades antes inimagináveis para todos.

2.2 Tecnologia assistiva

Tecnologia assistiva ou tecnologia adaptativa é um termo utilizado para identificar todo o arsenal de recursos e serviços que contribuem para proporcionar, melhorar ou ampliar habilidades funcionais de pessoas com deficiência no dia a dia e conseqüentemente promover vida independente e inclusão social. Os recursos são todo e qualquer item, equipamento ou parte dele, produto ou sistema fabricado em série ou sob medida, utilizado para aumentar, manter ou melhorar as capacidades funcionais das pessoas com deficiência. Os serviços são definidos como aqueles que auxiliam diretamente uma pessoa com deficiência a selecionar, comprar ou usar os recursos acima definidos.

Para melhor entender, os recursos podem variar de uma simples bengala a um complexo sistema computadorizado. Estão inclusos brinquedos e roupas adaptadas, computadores, softwares e hardwares especiais, que contemplam questões de acessibilidade, dispositivos para adequação da postura sentada, recursos para mobilidade manual e elétrica, equipamentos de comunicação alternativa, chaves e acionadores especiais, aparelhos de escuta assistida, auxílios visuais, materiais protéticos e milhares de outros itens confeccionados ou disponíveis comercialmente.

Serviços são aqueles prestados profissionalmente à pessoa com deficiência visando selecionar, obter ou usar um instrumento de tecnologia assistiva. Como exemplos, pode-se citar avaliações, experimentação e treinamento de novos equipamentos. Os serviços de tecnologia assistiva são normalmente transdisciplinares envolvendo profissionais de diversas áreas.

No Brasil, encontram-se também terminologias diferentes que aparecem como sinônimos da tecnologia assistiva, tais como "Ajudas Técnicas", "Tecnologia de Apoio", "Tecnologia Adaptativa" e "Adaptações".

Segundo Cook e Hussey (1995) que definem a tecnologia assistiva citando o conceito do A. D. A. (*American with Disabilities Act*,) como:

“uma ampla gama de equipamentos, serviços, estratégias e práticas concebidas e aplicadas para melhorar os problemas funcionais encontrados pelos indivíduos com deficiências”.

Deve-se então entender a tecnologia assistiva como um auxílio que promoverá a ampliação de uma habilidade funcional deficitária ou possibilitará a realização da função desejada e que se encontra impedida por circunstância de deficiência ou pelo envelhecimento.

É possível, então, concluir que o maior objetivo da tecnologia assistiva é proporcionar à pessoa com deficiência maior independência, qualidade de vida e inclusão social, através da ampliação de sua comunicação, mobilidade, controle de seu ambiente, habilidades de seu aprendizado e trabalho. Esses suportes podem ser uma cadeira de rodas de todos os tipos, uma prótese, uma órtese, uma série infindável de adaptações, aparelhos e equipamentos nas mais diversas áreas de necessidade pessoal (comunicação, alimentação, mobilidade, transporte, educação, lazer, esporte, trabalho e outras)

2.2.1 Categorias da tecnologia assistiva

A presente classificação faz parte das diretrizes gerais da A. D. A. American With Disabilities Act. (1994), porém não é definitiva e pode variar segundo alguns autores:

1. Auxílios para a vida diária: materiais e produtos para auxílio em tarefas rotineiras tais como comer, cozinhar, vestir-se, tomar banho e executar necessidades pessoais, manutenção da casa etc.
2. Comunicação aumentativa (suplementar) e alternativa (CAA/CSA): recursos, eletrônicos ou não, que permitem a comunicação expressiva e receptiva das pessoas sem a fala ou com limitações da mesma. São muito utilizadas as pranchas de comunicação com os símbolos PCS ou Bliss além de vocalizadores e softwares dedicados para este fim.
3. Recursos de acessibilidade ao computador: equipamentos de entrada e saída (síntese de voz, Braille), auxílios alternativos de acesso (ponteiras de cabeça, de luz), teclados modificados ou alternativos, acionadores, softwares especiais (de reconhecimento de voz, etc.), que permitem as pessoas com deficiência a usarem o computador.
4. Sistemas de controle de ambiente: sistemas eletrônicos que permitem as pessoas com limitações moto-locomotoras, controlar remotamente aparelhos

eletro-eletrônicos, sistemas de segurança, entre outros, localizados em seu quarto, sala, escritório, casa e arredores.

5. Projetos arquitetônicos para acessibilidade: adaptações estruturais e reformas na casa e/ou ambiente de trabalho, através de rampas, elevadores, adaptações em banheiros entre outras, que retiram ou reduzem as barreiras físicas, facilitando a locomoção da pessoa com deficiência.
6. Órteses e próteses: troca ou ajuste de partes do corpo, faltantes ou de funcionamento comprometido, por membros artificiais ou outros recursos ortopédicos (talas, apoios etc.). Incluem-se os protéticos para auxiliar nos déficits ou limitações cognitivas, como os gravadores de fita magnética ou digital que funcionam como lembretes instantâneos.
7. Adequação Postural: adaptações para cadeira de rodas ou outro sistema de sentar, visando o conforto e distribuição adequada da pressão na superfície da pele (almofadas especiais, assentos e encostos anatômicos), bem como posicionadores e contentores que propiciam maior estabilidade e postura adequada do corpo através do suporte e posicionamento de tronco/cabeça/membros.
8. Auxílios de mobilidade: cadeiras de rodas manuais e motorizadas, bases móveis, andadores, *scooters* de 3 (três) rodas e qualquer outro veículo utilizado na melhoria da mobilidade pessoal.
9. Auxílios para cegos ou com visão sub-normal: auxílios para grupos específicos que inclui lupas e lentes, Braille para equipamentos com síntese de voz, grandes telas de impressão, sistema de TV com aumento para leitura de documentos, publicações etc.
10. Auxílios para surdos ou com déficit auditivo: auxílios que incluem vários equipamentos (infravermelho, FM), aparelhos para surdez, telefones com teclado - teletipo (TTY), sistemas com alerta tátil-visual, entre outros.
11. Adaptações em veículos: acessórios e adaptações que possibilitam a condução do veículo, elevadores para cadeiras de rodas, camionetas modificadas e outros veículos automotores usados no transporte pessoal.

Seria então a tecnologia assistiva destinada a dar suporte (mecânico, elétrico, eletrônico, computadorizado etc.) a pessoas com deficiência física, visual, auditiva, mental ou múltipla.

2.3 Conceitos da pessoa com deficiência

A conceituação da pessoa com deficiência sofreu diversas variações ao longo do tempo. Inúmeros termos já foram utilizados para descrever esse grupo, tais como “excepcionais”, “inválidos” e “deficientes”. A partir do final da década de 80, utilizava-se a definição “pessoa portadora de deficiência”, termo que possui como núcleo o indivíduo e não a sua incapacidade e que foi adotado pela Constituição Brasileira de 1988 (BRASIL, 1988). Nota-se, contudo, que apesar de ainda utilizada, a expressão “pessoa portadora de deficiência” tem se tornado também alvo de críticas, tendo em vista que deficiência não se porta, ela está na pessoa. No seu lugar, passou-se a se utilizar a expressão “pessoa com necessidades especiais”. Porém, esse termo é muito amplo, tendo em vista que inclui idosos, obesos, isto é, todo e qualquer grupo que necessite de uma atenção diferenciada. Assim, a denominação mais usada atualmente é “pessoa com deficiência”, termo adotado, inclusive, na convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência (ONU, 2007).

Para conceituar o que é a pessoa com deficiência, é preciso realizar uma análise das definições presentes nos diversos ordenamentos jurídicos. O artigo 1 da Resolução 3.447, aprovada pela Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas em 09/12/75, define que o termo “pessoa deficiente” refere-se a (ONU, 1975):

“qualquer pessoa incapaz de assegurar por si mesma, total ou parcialmente, as necessidades de uma vida individual ou social normal, em decorrência de uma deficiência, congênita ou não, em suas capacidades físicas ou mentais.”

A Organização Internacional do Trabalho em uma convenção número 159 de 1983, aprovada pelo Brasil através do decreto legislativo número 129 de 1991 conceitua o portador de deficiência no artigo 1, da seguinte forma:

“entende-se por “pessoa deficiente” todo indivíduo cujas possibilidades de obter e conservar um emprego adequado e de progredir no mesmo fiquem substancialmente reduzidas devido a uma deficiência de caráter físico ou mental devidamente reconhecida.”

Neste sentido Fonseca (2000, p. 482), diz:

“o conceito em questão ressalta o caráter funcional das deficiências físicas ou sensoriais, estabelecendo a Convenção o dever dos países signatários de se engajarem em atividades de integração e de fornecerem instrumentos que viabilizem o exercício

das atividades profissionais para as pessoas que deles necessitem.”

O decreto número 1.744/95, que regulamenta o benefício de prestação continuada devido à pessoa portadora de deficiência e ao idoso, de que trata a Lei n 8.742, de 7 de dezembro de 1993, define pessoa portadora de deficiência como (BRASIL, 1995):

“aquela incapacitada para a vida independente e para o trabalho em razão de anomalias ou lesões irreversíveis de natureza hereditárias congênitas ou adquiridas, que impeçam o desempenho das atividades da vida diária e do trabalho.”

O Decreto 3.298/99 artigo 3 define deficiência como (BRASIL, 1999):

“Toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica, ou anatômica, que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano”.

Deficiência permanente:

“aquela que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou ter probabilidade de que se altere, apesar de novos tratamentos”.

Incapacidade, por sua vez, é conceituada pelo inciso como:

“Uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa portadora de deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem-estar pessoal e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida.”

Cabe mencionar que o Decreto número 3.956, de oito de outubro de 2001 promulgou a Convenção Interamericana para a eliminação de todas as formas de discriminação contra pessoas com deficiência, a qual define que o termo “deficiência” significa (BRASIL, 2001):

:

“uma restrição física, mental ou sensorial, 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.”

Por fim, a Convenção Internacional sobre os direitos das pessoas com deficiência-ratificada pelo Decreto Legislativo número 186, de 2008 dispõe, em seu artigo primeiro, os seguintes termos (BRASIL, 2008):

“Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.”

Resta claro que todas as denominações acentuam que a pessoa com deficiência possui uma limitação, seja ela física ou mental, que a impossibilita de executar plenamente, as atividades laborais, sociais e cotidianas.

Existem ainda duas outras denominações, que são pessoa com deficiência habilitada, que é aquela que concluiu curso de educação profissional de nível básico, técnico ou tecnológico, ou curso superior, com certificado ou diploma expedido por instituição pública ou privada, legalmente credenciada pelo Ministério da Educação ou órgão equivalente. Ou aquela com certificado de conclusão de processo de habilitação ou reabilitação profissional fornecido pelo INSS. Considera-se também, pessoa com deficiência habilitada aquela que, não tendo se submetido a processo de habilitação ou reabilitação, esteja capacitada para o exercício da função. E a reabilitada, que é a pessoa que passou por processo orientado a possibilitar que adquira a partir da identificação de suas potencialidades laborativas, o nível suficiente de desenvolvimento profissional para retorno ao mercado de trabalho e participação na vida comunitária. A reabilitação torna a pessoa novamente capaz de desempenhar suas funções ou outras diferentes das que exercia, se estas forem adequadas e compatíveis com a sua limitação (BRASÍLIA, 2007).

2.3.1 Tipos de deficiência

As deficiências possuem origens diversas, podendo ser pré-natais, congênitas, doenças da mãe ou do feto, pós-natal, doenças infecciosas, doenças não infecciosas e provenientes de acidentes, como por exemplo, automobilísticos, ferimentos por arma de fogo, acidentes de trabalho. Existem também causas relacionadas a problemas sociais, tais como a falta de acesso à informação, de saneamento básico, de higiene e subnutrição (SASSAKI, 2003).

2.3.2 Deficiência física

É a alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções (DEFICIENTE ONLINE, 2012).

Para melhor entendimento, as definições podem ser observadas na Tabela 1.

Tabela 1- Definições tipos de Deficiências Físicas

Tipos	Definição
Amputação	Perda total ou parcial de um determinado membro ou segmento de membro
Paraplegia	Perda total das funções motoras dos membros inferiores
Paraparesia	Perda parcial das funções motoras dos membros inferiores
Monoplegia	Perda total das funções motoras de um só membro (inferior ou superior)
Monoparesia	Perda parcial das funções motoras de um só membro (inferior ou superior)
Tetraplegia	Perda total das funções motoras dos membros inferiores e superiores
Tetraparesia	Perda parcial das funções motoras dos membros inferiores e superiores
Triplegia	Perda total das funções motoras em três membros
Tri paresia	Perda parcial das funções motoras em três membros
Hemiplegia	Perda total das funções motoras de um hemisfério do corpo (direito ou esquerdo)
Hemiparesia	Perda parcial das funções motoras de um hemisfério do corpo (direito ou esquerdo)
Ostomia	Intervenção cirúrgica que cria um ostoma (abertura, ostio) na parede abdominal para adaptação de bolsa de fezes e/ou urina; processo cirúrgico que visa à construção de um caminho alternativo e novo na eliminação de fezes e urina para o exterior do corpo humano (colostomia: ostoma intestinal; urostomia: desvio urinário);
Paralisia Cerebral	Lesão de uma ou mais áreas do sistema nervoso central, tendo como consequência alterações psicomotoras, podendo ou não causar deficiência mental;
Nanismo	Deficiência acentuada no crescimento. É importante ter em mente que o conceito de deficiência inclui a incapacidade relativa, parcial ou total, para o desempenho da atividade dentro do padrão considerado normal para o ser humano. Esclarecemos que a pessoa com deficiência pode desenvolver atividades laborais desde que tenha condições e apoios adequados às suas características.

Fonte: DEFICIENTE ONLINE, 2012.

2.3.3 Deficiência auditiva

É a perda bilateral, parcial ou total das possibilidades auditivas sonoras, variando de graus e níveis na forma seguinte (DEFICIENTE ONLINE, 2012)

- De 25 a 40 decibéis - surdez leve;
- De 41 a 55 decibéis - surdez moderada;
- De 56 a 70 decibéis - surdez acentuada;
- De 71 a 90 decibéis - surdez severa;
- Acima de 91 decibéis - surdez profunda;
- E anacusia;

2.3.4 Deficiência visual

De acordo com o Decreto n 3.298/99 (BRASIL, 1999) e o Decreto n 5.296/04 (BRASIL, 2004), conceitua-se como deficiência visual:

- Cegueira- na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica;
- Baixa Visão- significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica;
- Os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60;
- Ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores. Ressaltamos a inclusão das pessoas com baixa visão a partir da edição do Decreto número 5.296/04. As pessoas com baixa visão são aquelas que, mesmo usando óculos comuns, lentes de contato, ou implantes de lentes intraoculares, não conseguem ter uma visão nítida. As pessoas com baixa visão podem ter sensibilidade ao contraste, percepção das cores e intolerância à luminosidade, dependendo da patologia causadora da perda visual.

2.3.5 Deficiência mental

De acordo com o Decreto número 3.298/99, alterado pelo Decreto número 5.296/04, conceitua-se como deficiência mental o funcionamento intelectual significativamente inferior

à média, com manifestação antes dos 18 anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como:

- a) Comunicação;
- b) Cuidado pessoal;
- c) Habilidades sociais;
- d) Utilização dos recursos da comunidade;
- e) Saúde e segurança;
- f) Habilidades acadêmicas;
- g) Lazer;
- h) Trabalho.

De acordo com o Decreto número 3.298/99, conceitua-se como deficiência múltipla a associação de duas ou mais deficiências.

2.3.6 Empregabilidade e deficiências

De acordo com dados do Ministério do Trabalho e Emprego, publicados no Portal do Trabalho e Emprego, no ano de 2010 existem no Brasil 701.000 vagas em aberto, porque apenas 236 mil das 937 mil vagas reservadas por lei foram preenchidas, do total de trabalhadores com deficiência, verifica-se a predominância dos classificados com deficiência física (54,47%), seguida dos auditivos (22,49%), visuais (5,79%), mentais (5,10%) e deficiências múltiplas (1,26%). Na situação de empregados reabilitados foram declarados 10,90% do total das pessoas com deficiência.

Ainda de acordo com dados do Ministério do Trabalho e Emprego no que se referem aos gêneros, os homens têm uma maior representatividade em todos os tipos de deficiência, registrando uma participação de 65,42%, em média. A representatividade masculina entre os trabalhadores com deficiência física é de 64,34%, sendo 65,99% referente à deficiência auditiva, 64,45% à visual, 71,97% às mentais e 66,68% às deficiências múltiplas.

2.3.7 Qualificação da pessoa com deficiência

Os obstáculos são um pouco maiores em relação às pessoas com deficiência, mesmo com a Lei de Cotas é difícil conseguir um emprego, pois apesar de vagas surgirem com frequência, a maioria delas é destinada a profissionais mais qualificados. Para que o candidato

com deficiência garanta o seu lugar no mercado de trabalho é importante que ele invista cada vez mais em qualificação (FEBRABAN, 2006).

Quando se fala em qualificação, não significa exclusivamente cursos e especializações acadêmicas, mas também a chamada independência. Pode-se entender independência como a habilidade de controlar, lidar e tomar decisões pessoais sobre como se deve viver diariamente, de acordo com suas próprias regras e preferências, exemplos, decidir hora do banho e refeições, escolher roupa, etc. E também como a habilidade de executar funções relacionadas à vida diária, isto é, a capacidade de viver independentemente na comunidade com alguma ou nenhuma ajuda de outros, exemplos, conseguir tomar banho sozinho, fazer compras, etc (FEBRABAN, 2006).

Na maioria das vezes a família toma uma atitude super protetora em relação à pessoa com deficiência, o que ao invés de ajudar, torna a situação ainda pior. O papel da família é o de mediar, treinar e incentivar as relações sociais em diferentes ambientes, e com a pessoa com deficiência, este papel não é diferente, exemplos, permitir que a pessoa com deficiência tome suas próprias decisões, auxiliá-la na construção de planos para o futuro, fazer pela pessoa com deficiência somente o necessário, respeitar suas preferências e gostos pessoais, prepará-la para possíveis dificuldades que irá encontrar no futuro, etc. A inclusão das pessoas com deficiência na sociedade começa dentro do ambiente familiar.

2.4 Lei de cotas

Nos últimos anos, várias vitórias foram conquistadas pelas e para as pessoas com deficiência. Na área trabalhista, diversas leis e convenções foram definidas no sentido de garantir o acesso ao mercado de trabalho para as pessoas com deficiência. Entre elas, pode-se citar a criação e instituição da Lei 8.213, de 24 de julho de 1991, nomeada de Lei de Cotas (BRASIL, 1991), a qual determina às organizações públicas e privadas, com mais de cem funcionários destinarem uma porcentagem de seus postos de trabalho às pessoas com deficiência. A Tabela 2 descreve a quantidade de vagas pela Lei de Cotas.

Tabela 2 – Lei de Cotas

Quantidade de funcionários	Número de vagas destinadas
Mais de 100 funcionários	De 2 a 5% de vagas
De 100 a 200 funcionários	2% de vagas
De 201 a 500 funcionários	3% de vagas
De 501 a 1000 funcionários	4% de vagas
Mais de 1001 funcionários	5% de vagas

Fonte: BRASIL, 1991

Ainda segundo a Lei de Cotas, a instituição sem fins lucrativos também está obrigada a preencher um percentual de seus cargos com pessoas com deficiência, pois essa obrigação atinge a todas as pessoas jurídicas de direito privado como, sociedades empresariais, associações, sociedades e fundações que admitem trabalhadores como empregados.

Se a empresa terceiriza alguns serviços, como exemplos, serviços de alimentação, serviços de conservação patrimonial e de limpeza, serviço de segurança, serviços de manutenção geral predial e especializada, transporte de funcionários, enfim, os funcionários com deficiência que trabalham na empresa terceirizada não contam como fins de comprovação de preenchimento da cota da tomadora de serviços, pois a legislação fala de reserva de cargos que devem ser preenchidos pela empresa.

E de acordo com a Lei número 8.112/90, artigo 37, do decreto número 3.298/99, para acesso aos cargos e empregos públicos, mediante concurso, o percentual de vagas reservado para pessoas com deficiência, tem que ser de no mínimo 5% e no máximo 20% das vagas oferecidas (BRASIL, 1990).

2.4.1 Fiscalização do cumprimento da Lei

Aos auditores fiscais do Ministério do Trabalho, cabe fazerem a fiscalização das empresas no que se refere ao cumprimento da Lei. As penalidades previstas em caso de descumprimento da Lei de Cotas são: pode ser lavrado auto de infração com a consequente imposição de multa administrativa; igualmente é possível o encaminhamento de relatório ao Ministério Público do Trabalho para as medidas legais cabíveis; a multa é a prevista no artigo

133 da Lei número 8.213, de 24 de julho de 1991, calculada na seguinte proporção, conforme estabelece a Portaria número 1.199, de 28 de outubro de 2003:

- I. Para as empresas com 100 a 200 empregados, multiplica-se o número de trabalhadores portadores de deficiência ou beneficiários reabilitados que deixaram de ser contratados pelo valor mínimo legal, acrescido de zero a 20%;
- II. Para empresas com 201 a 500 empregados, multiplica-se o número de trabalhadores portadores de deficiência ou beneficiários reabilitados que deixaram de ser contratados pelo valor mínimo legal, acrescido 20 a 30%;
- III. Para empresas com 501 a 1000 empregados, multiplica-se o número de trabalhadores portadores de deficiência ou beneficiários reabilitados que deixaram de ser contratados pelo valor mínimo legal, acrescido 30 a 40%;
- IV. Para empresas com mais de 1000 empregados, multiplica-se o número de trabalhadores portadores de deficiência ou beneficiários reabilitados que deixaram de ser contratados pelo valor mínimo legal, acrescido 40 a 50%;

Diante de tais medidas, não é de se ignorar o aumento no número de contratações desse tipo no país por parte das organizações, mas que ainda estão muito inferiores dos índices de empregabilidade dos países desenvolvidos.

Contudo, o princípio norteador em admitir pessoas com deficiência na ocupação de uma percentual variável de vagas no serviço público e privado tem como principal objetivo assegurar a igualdade de oportunidade de acesso ao mercado de trabalho a essas pessoas, e não apenas impor às empresas. O Ministério do Trabalho junto às delegacias regionais fazem mais um processo de conscientização perante as empresas, do que propriamente uma imposição da Lei. Dessa forma, as organizações devem se adaptar e cumprir a Lei, pois são constituídas de pessoas e dependem delas para atingir os seus objetivos organizacionais, e os funcionários com deficiência devem se qualificar e cumprir os seus deveres dentro da organização, almejando vários objetivos pessoais. Mesmo perante a Lei e a fiscalização do cumprimento da mesma, as organizações encontram certas dificuldades para cumprir a Lei de Cotas.

2.4.2 Dificuldades para cumprir a Lei de Cotas de funcionários

Existem três principais argumentos utilizados por algumas empresas para não contratarem pessoas com deficiência.

O primeiro é que não existem pessoas com deficiência para serem contratadas, o que não é verdade, pois, de acordo com o censo do IBGE de 2010, o Brasil possui cerca de 45 milhões de pessoas com deficiência e, cerca de 27 milhões tem idade para trabalhar com carteira registrada.

Candidatos a emprego com deficiência podem ser encontrados, nos postos do Sistema Nacional de Empregos (SINE), os reabilitados podem ser encontrados nos Centros e Unidades Técnicas de Reabilitação Profissional do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). As escolas e entidades representativas das pessoas com deficiência também dispõem de cadastros de seus associados. No Sistema de Informações da Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa com Deficiência (SICORDE), há uma relação de instituições que atuam na área de atenção à pessoa com deficiência (BRASÍLIA, 2007).

O segundo argumento é que, as pessoas com deficiência não estão capacitadas, porém esta afirmação também não se sustenta. O censo do IBGE do ano de 2000 já demonstrava que as escolaridades de pessoas com e sem deficiências eram semelhantes. E já naquela época ficamos sabendo que menos de 1% nascia com alguma deficiência e 99% da população adquiria a deficiência ao longo da vida diante dos riscos inerentes na infância, juventude, fase adulta e velhice. Também já naquela época, se soube que 86,5% das pessoas que tinham deficiência a adquiriram a partir dos 20 anos de idade, quando já haviam concluído seus estudos regulares na condição de não deficientes, nas mesmas condições de ensino oferecidas ao restante da população (IBGE, 2000).

A escola técnica SENAI da cidade de São Paulo divulgou dados em sua página oficial na internet no ano de 2010 informando que havia formado mais de 19 mil pessoas com todos os tipos de deficiência, desde os cursos mais simples e rápidos até cursos de nível técnico, entre 2005 a 2010, experiências que se espalham pelo resto do país (SENAI, 2010).

O terceiro argumento diz que, as pessoas com deficiência recebem benefícios do governo e por isso não querem trabalhar, o que não é bem assim. Os beneficiados são cerca de 1,3 milhões do total dos 27 milhões de pessoas com deficiência na idade de trabalhar, mas mesmo para este grupo, o decreto de 31 de agosto de 2011 que regulamentou a lei 12.470 possibilita o retorno garantido ao benefício do beneficiário que perder o emprego formal

(BRASÍLIA, 2007). A pessoa com deficiência que o recebe pode participar de programas de aprendizagem sem perder o benefício e pode ingressar no mercado de trabalho ficando com o benefício suspenso, que pode ser reativado a qualquer momento caso o trabalho não der certo.

Mesmo que as empresas não admitam, a principal dificuldade em cumprir a Lei de Cotas determinada na Lei número 8.213 artigo 93, é a discriminação para com as pessoas com deficiência.

2.4.3 Discriminação e preconceito contra os deficientes

Segundo Pastore (2007), as pessoas portadoras de necessidades especiais possuem uma vida muito sofrida, e afirma que esse sofrimento advém da combinação de suas limitações com os obstáculos criados pela sociedade. O preconceito com relação a pessoas com deficiência vem muitas vezes acompanhado de um sentimento de negação, ou seja, a deficiência é vista apenas como limitação ou como incapacidade. A sociedade, embora tenha um discurso que prega a inclusão social de pessoas com deficiência, ainda vê essas pessoas pelo que não têm, ou pelo que não são. Não acostumaram a olhar os sujeitos que têm deficiência pelo que têm ou pelo que são. Assim, a pessoa com deficiência auditiva é aquela que não ouve, a pessoa com deficiência visual é aquela que não enxerga. Ou seja, se aproximam da deficiência a partir da negação. A pessoa com deficiência é sempre aquela que não tem ou não apresenta alguma capacidade que a outra tem ou apresenta. Assim, olhar a deficiência a partir da negação resulta, por conseguinte, na negação do direito da pessoa com deficiência de viver na sociedade com igualdade de oportunidades. Sendo assim, a pessoa com deficiência está sujeita na sua vida cotidiana a vários impedimentos. Nesse sentido, SASSAKI (2003) diz que não se trata apenas de integrar essas pessoas à sociedade, requer-se da sociedade uma adaptação para incluir minorias, entre estas, as pessoas com deficiência.

Embora a legislação brasileira rejeite qualquer tipo de diminuição no exercício da cidadania dessas pessoas, os impedimentos ainda existem, se transformando em vários tipos de barreiras, além das barreiras denominadas de barreiras físicas, existem outros dois tipos de barreiras que são (ABNT, 2012):

- a) Barreiras sistêmicas: relacionadas a políticas formais e informais. Exemplo: escolas que não oferecem apoio em sala de aula para alunos com deficiência, bancos que não possuem tratamento adequado para pessoas com deficiência.
- b) Barreiras atitudinais: são os preconceitos, estigmas e estereótipos que implicam em um comportamento negativo em relação à pessoa com deficiência como

repudiar, discriminar e excluir com base na condição física, mental ou sensorial.

Quando se analisa as inúmeras barreiras que as pessoas com deficiência enfrentam, não se pode deixar de mencionar as dificuldades que encontram para ingressar no mercado de trabalho. O mercado de trabalho é competitivo e por isso mesmo segregativo para todos. A rotatividade da mão de obra desqualificada é intensa, jogando à margem das empresas um exército de pessoas que mais do ninguém precisa trabalhar para manter a vida. Deste exército fazem parte os considerados menos aptos. Para os empresários e para o Estado os deficientes estão incluídos entre os menos aptos. Ou seja, o potencial das pessoas portadoras de necessidades especiais está além do enxergado pela sociedade, e a compreensão da sua capacidade de trabalho resultará no direito a seu ingresso no mercado de trabalho, que deve atentar-se a essa questão. Na maioria das vezes, desperdiçam-se talentos em função de as pessoas não estarem preparadas para lidar com a diferença (PASTORE, 2007). Os empresários precisam enxergar que, os trabalhadores com deficiência podem atuar em qualquer atividade, bastando apenas serem preparados para a função, da mesma forma que se prepara qualquer novo funcionário. Aos empregadores cabe garantir bem estar e acessibilidade aos seus colaboradores, para que eles tenham oportunidade de exercer suas funções de maneira adequada e mostrar todo o seu potencial.

Nesse sentido, Barbosa (2008) relata que todo o sistema tem que ser capacitado.

Frente a essa realidade mudanças têm acontecido, as empresas se preparam com programas específicos e têm trazido uma nova situação para dentro do ambiente de trabalho, que vai desde a adequação da arquitetura e comunicação, facilitando o acesso dos novos funcionários, seu treinamento e capacitação, até conscientização dos demais funcionários.

2.4.4 A contratação de pessoas com deficiências

Na seleção do empregado com deficiência, a equipe que a efetua deve estar preparada para tornar possível a contratação desse segmento. Principalmente, precisa ter claro que as exigências a serem feitas devem estar adequadas às peculiaridades que caracterizam as pessoas com deficiência. Se isso não ocorrer vai ser exigido um perfil de candidato sem qualquer tipo de restrição, o que acaba por inviabilizar a contratação dessas pessoas. Não pode ser exigida experiência do candidato com deficiência, porque antes de instituída a Lei de contratação de pessoas com deficiência, raras eram as empresas que as empregavam, portanto,

a elas não foram dadas oportunidades para terem em seu currículo experiências profissionais (BRASÍLIA, 2007).

Ainda segundo (SOUZA, 2008) às pessoas com deficiência desde os primeiros momentos de vida, também não foram dadas iguais oportunidades de acesso à escolarização. Porém, muitas vezes, apesar de não terem a certificação, tiveram acesso ao conhecimento por meio do apoio familiar e da comunidade na qual estavam inseridas, de outro lado, muitas vezes é exigido, de uma forma generalizada, um patamar de escolaridade que não é compatível com as exigências de fato necessárias para o exercício das funções. Sendo assim, deve ser dada ao candidato oportunidade de fazer um teste para revelar suas reais condições de realizar o trabalho.

O modelo atual de organização do trabalho propõe um perfil de trabalhador que realiza várias funções. Dependendo das limitações impostas pela deficiência, muitas vezes a pessoa não consegue desenvolver o conjunto das funções inseridas em um mesmo cargo. Porém, pode realizar a maior parte delas. A empresa, sempre que possível, deve verificar a possibilidade de desmembrar as funções de forma a adequar o cargo às peculiaridades dos candidatos.

Não há nenhuma oposição para que uma pessoa com deficiência seja contratada como aprendiz, pelo contrário, o instituto da aprendizagem pode se constituir em um importante instrumento de qualificação desse segmento, pois sequer há limite de idade.

Quando for realizar entrevistas e testes com candidato com deficiência, os instrumentos utilizados devem estar em formato acessível para as diferentes deficiências, exemplo, teste em Braille para os candidatos com deficiência visual, presença de intérprete de sinais, quando o candidato for surdo, etc. O melhor é incentivar que os candidatos informem antecipadamente as suas necessidades para participar do processo seletivo, quando forem ofertadas as vagas (BRASÍLIA, 2007).

A empresa não pode se concentrar em um único tipo de deficiência e nem buscar apenas pessoas com deficiências leves para contratar, ambas as atitudes, podem ser consideradas como práticas discriminatórias, pois a finalidade da legislação é garantir o acesso ao trabalho a todas as categorias de deficiência, as pessoas com deficiência têm o direito de serem respeitadas, sejam quais forem a natureza e a severidade de sua deficiência. Os empregados com deficiência também não podem ficar em um setor isolado, visto que essa atitude segregacionista não permite a integração social deste segmento. Recomenda-se que, à medida do possível, sejam alocadas pessoas com deficiência em todos os setores da empresa (BRASÍLIA, 2007).

A pessoa com deficiência pode sim ter direito à jornada especial, com um horário flexível e reduzido, com proporcionalidade de salário, quando tais procedimentos forem necessários em razão do seu grau de deficiência. Para atender, por exemplo, as necessidades especiais, como locomoção, tratamento médico, etc. Não deve haver qualquer diferenciação no salário pago à pessoa com deficiência, sendo igual aos dos demais empregados que desempenham a mesma função. Exceto se for detentor de passe livre que o isente do pagamento de passagens em transporte coletivo, em todo o trecho de deslocamento entre a residência e o local de trabalho, o empregado especial tem direito ao vale transporte (BRASÍLIA, 2007).

É importante que a empresa desenvolva um processo de acompanhamento do empregado com deficiência visando a sua integração com os colegas, chefia e adaptação às rotinas de trabalho. Para tal, tanto o empregado com deficiência, como a chefia devem ser questionados a respeito das questões criadas com o ingresso do novo empregado. Muitas vezes o próprio empregado vai sugerir adaptações no seu posto de trabalho e o chefe, orientado e apoiado nas dificuldades relatadas, poderá encontrar a melhor solução, para a realização das rotinas (BRASÍLIA, 2007).

A avaliação do desempenho da pessoa com deficiência deve ser especial, visto que se devem levar em conta as implicações na produtividade. Na avaliação, deve-se verificar se o empregado teve acesso aos treinamentos, manuais, regulamentos e informações sobre a empresa. Por exemplo, se as pessoas com deficiências auditiva e visual foram dadas pleno conhecimento das normas da empresa. Igualmente, se o posto de trabalho foi adaptado às suas condições pessoais. Se isso não ocorreu, além dos prejuízos à saúde, pode levar também a diminuição da produtividade (BRASÍLIA, 2007).

A avaliação especial não pode ser entendida como discriminatória, uma vez que se trata de proporcionar igualdade de oportunidades para os que têm desvantagens. Essa avaliação especial deve estar relacionada aos demais instrumentos de avaliação da empresa, de forma que o empregado com deficiência possa participar dos processos de promoção internos.

O respeito às limitações das pessoas com deficiência, que devem receber igualdade de oportunidades, não pode ser confundido com paternalismo ou privilégios, já que respeitar os limites e peculiaridades não significa que não seja exigido do empregado com deficiência o cumprimento das obrigações.

2.4.5 A Dispensa de pessoas com deficiências

A empresa dispõe de todos os seus direitos para demitir um funcionário com ou sem deficiência, se achar que isso deve acontecer, perante motivos válidos. Entretanto, se enquanto a empresa não tenha atingido o percentual mínimo exigido por lei, na hora da demissão de uma pessoa com deficiência, isso implicará na contratação de outra pessoa com deficiência para o cargo vago. Isso significa que outro trabalhador com deficiência deverá ser contratado, não sendo, necessariamente, um trabalhador com a mesma deficiência do substituído, exemplo, uma vaga anteriormente ocupada por um deficiente físico, pode perfeitamente, ser ocupada por um deficiente auditivo. Igualmente, a substituição também pode ser em outra função, já que o objetivo é a contratação de outra pessoa com deficiência (BRASÍLIA, 2007).

Ainda nesse sentido, a Lei n 7.853, de 24 de outubro de 1989, no artigo 8, classificou como crime punível com reclusão de um a quatro anos e multa, negar, sem justa causa, a alguém, por motivos derivados de sua deficiência, emprego ou trabalho. A empresa, ao negar emprego ou trabalho a uma pessoa com deficiência, deve explicar seu ato, devendo sua justificativa estar fundada em razões de natureza técnica, e não subjetiva. Assim, não bastam justificativas vagas e genéricas como a de que o candidato não se enquadra no perfil da vaga (BRASÍLIA, 2007).

2.5 Benefícios para as Empresas que contratam portadores de deficiência

Em uma pesquisa realizada pelo Instituto Ethos (2002), observa-se as vantagens em ter deficientes no quadro de funcionários, em sua citação grandes benefícios sendo que um dos ganhos mais importante é o de imagem. O prestígio que a contratação de pessoas com deficiência traz às empresas está bastante evidente na pesquisa Responsabilidade Social das Empresas-Percepção do Consumidor Brasileiro, realizada anualmente no Brasil, desde 2000, pelo Instituto Ethos, jornal Valor e Indicador. Em 2000, 46% (quarenta e seis por cento), dos entrevistados declararam que a contratação de pessoas com deficiência está em primeiro lugar entre as atitudes que o estimulariam a comprar mais produtos de uma determinada empresa. Em 2001, essa continuou sendo a atitude mais destacada, com 43% (quarenta e três por cento) dos consumidores entrevistados repetindo essa mesma resposta.

A empresa também estará motivando seus funcionários, ganhando no desenvolvimento de um bom ambiente de trabalho. O trabalho em grupo fortalecerá a sinergia em prol dos objetivos comuns e coletividade. Com o ambiente adaptado para todos os

funcionários, ele se torna mais humanizado, mais agradável. Logo, é possível que a produtividade aumente também, pois o clima organizacional estará conspirando para tal, e as pessoas com deficiência estarão inseridas em funções onde tenham um bom desempenho. A diversidade possibilita visar às oportunidades que a empresa precisa para ter seu diferencial competitivo, além de estar preparando-a para a grande diversidade que existe no mundo (GIL, 2002).

O Instituto Ethos (2000), relaciona diferentes benefícios às empresas que implementam a diversidade, são eles:

- a) Desempenho financeiro fortalecido: as empresas com programas de diversidade tiveram melhor desempenho, e também na atração de novos investidores;
- b) Rotatividade reduzida: a experiência de várias empresas mostra que a atenção à diversidade pode conduzir a uma redução de troca de mão de obra. Um exemplo disso encontra-se na empresa norte-americana Carolina Fine Snacks, que após começar a empregar pessoas com deficiências, teve a rotatividade de seus empregados, para um período de seis meses, reduzida de 80% (oitenta por cento) para menos de 5% (cinco por cento), ao mesmo tempo em que a produtividade cresceu de 70% (setenta por cento) para 95% (noventa e cinco por cento);
- c) Produtividade melhorada: um ambiente baseado na diversidade tende a ser mais estimulante e produtivo, favorecendo a elaboração de novos projetos e soluções. A valorização da diversidade contribui para a obtenção de um clima positivo que, pelo combate à intolerância, estimula a cooperação e a sinergia entre os profissionais da organização em torno de seus objetivos comuns. Com isso, cria-se um ambiente que reforça os vínculos dos funcionários com o trabalho e sua identificação com a empresa;
- d) Aumento da satisfação no trabalho: ao avaliar o alcance dos programas que incluem oportunidades iguais de desenvolvimento, a não discriminação e o respeito, pode-se concluir que “empregados que tem no local de trabalho um ambiente de incentivo mostram-se mais satisfeitos com suas atividades profissionais” e que os “empregados cujos ambientes de trabalho são de incentivo e respondem às suas necessidades individuais são os mais leais”;
- e) Menor vulnerabilidade legal: as empresas que estabeleceram programas da diversidade e métodos de gestão voltados para detectar e prevenir situações

potenciais de discriminação e de assédio sexual são menos vulneráveis frente às exigências das legislações, que em muitos países estabelecem penalidades que podem chegar a vários milhões de dólares. Um tratamento mais justo aos empregados e a possibilidade de expressarem suas queixas reduzem o número de ações trabalhistas motivadas por discriminação;

- f) Maior flexibilidade: incorporações, fusões e desmembramentos de empresas têm sido cada vez mais comuns. Também é crescente a tendência à terceirização de operações. Uma cultura organizacional pluralista favorece a adaptação a essas mudanças. São processos que muitas vezes impõem a convivência de grupos com diferentes culturas e particularidades. Uma política de promoção da diversidade pode tornar a empresa mais flexível, aumentando sua capacidade para se adaptar a novas situações;
- g) Reconhecimento adequado: na medida em que o estímulo à diversidade representa um reforço à expressão dos talentos e potencialidades individuais, ele torna a empresa mais bem capacitada para avaliar e promover seus empregados tendo por base sua efetiva competência. Um ambiente de discriminação pode reprimir talentos e comprometer a capacidade da empresa reconhecer adequadamente o desempenho de seus funcionários e dirigentes;
- h) Adaptação ao perfil dos clientes: para que as empresas permaneçam competitivas na economia globalizada, a composição de sua força de trabalho deve refletir a diversidade e as mudanças na composição dos clientes e dos mercados. As empresas com uma mão-de-obra diversificada têm melhores condições de colocar seus produtos e serviços no mercado, atendendo a consumidores cada vez mais diferenciados;
- i) Imagem corporativa valorizada: a valorização da diversidade é uma macrotendência verificável em diferentes países, tornando-se de importância estratégica para empresas. O tema tem sido alvo de atenção constante da mídia, especialmente quando empresas dão exemplos de racismo ou discriminação sexual. A publicidade em torno de uma prática discriminatória pode ser bastante negativa para a organização, afetando sua imagem junto aos consumidores e à opinião pública. Por outro lado, na medida em que a diversidade seja um atributo característico das atividades da empresa, tornando-a conhecida como um bom lugar para trabalhar, com um ambiente

aberto e inclusivo, ela pode agregar qualidades positivas á sua imagem no mercado.

Estes benefícios apontados por experiências práticas de empresas de diferentes áreas de atuação podem ser utilizados como incentivo às demais empresas.

2.5.1 Responsabilidade social

Nos últimos 20 anos, a expressão "responsabilidade social" apareceu em publicidades e práticas de empresas; a princípio, como uma tática de marketing, depois, como uma forma de as empresas se mostrarem comprometidas com a comunidade na qual elas estavam inseridas, dadas as crescentes exigências por transparências nos negócios e a intensificação da concorrência.

Segundo o Instituto Ethos (2012), o conceito de responsabilidade social aplicado à gestão dos negócios se traduz como um compromisso ético voltado para a criação de valores para todos os públicos com os quais a empresa se relaciona: clientes, funcionários, fornecedores, comunidade, acionistas, governo e meio ambiente.

A Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT) normalizou a Responsabilidade Social Corporativa, com a Norma Brasileira (NBR) 16001. Segundo a norma, responsabilidade social é a forma de gestão definida pela relação ética e transparente da organização com todos os públicos com os quais se relaciona e pelo estabelecimento de metas compatíveis com o desenvolvimento sustentável da sociedade, preservando recursos ambientais e culturais para as gerações futuras, respeitando a diversidade e promovendo a redução das desigualdades sociais. Para receber certificação pela Norma 16001, a empresa deve estabelecer, implementar, manter e documentar programas para atingir seus objetivos e metas da responsabilidade social. Esses programas devem incluir no que se refere ao trabalho, boas práticas de governar, direitos da criança e do adolescente, incluindo o combate ao trabalho infantil, direitos do trabalhador, incluindo o de livre associação, de negociação, a remuneração justa e benefícios básico, bem como o combate ao trabalho forçado, promoção da diversidade e combate à discriminação, por exemplo, cultural, de gênero, de raça/etnia, idade, pessoa com deficiência, compromisso com o desenvolvimento profissional, promoção da saúde e segurança.

Para a empresa socialmente responsável, a contratação das pessoas com deficiência não é vista apenas como uma obrigação legal. A inclusão, para essas empresas, passa a ser um compromisso e um dos itens de sua política de responsabilidade social. Para tanto desenvolve

um programa amplo, estruturado, de capacitação, recrutamento, seleção, contratação e desenvolvimento das pessoas com deficiência. Muitas empresas já entenderam que a inclusão das pessoas com deficiência é um grande aprendizado para o desenvolvimento de políticas de promoção e respeito à diversidade no ambiente de trabalho. Além disso, elas estão descobrindo, nesse processo, que há um grande segmento de mercado composto de pessoas com deficiência. E que para atingi-lo adequadamente precisa ter uma linguagem e uma estrutura a ele acessível.

2.5.2 Financiamento público para ações de inclusão

O Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES), por meio do Programa de Apoio a Investimentos Sociais de Empresas (PAIS), disponibiliza recursos para financiar os programas empresariais (BRASÍLIA, 2007)

Os itens financiáveis são obras civis e adaptação física de instalações, equipamentos especiais, ajudas técnicas- próteses, órteses, equipamentos, elementos especiais para facilitar a comunicação, a informação e a sinalização, equipamento e material pedagógico especial maquinaria e utensílios de trabalhos especiais, capacitação de pessoal para convívio no trabalho com as pessoas com deficiência, capacitação das pessoas com deficiência para assumirem postos de trabalho e consultoria técnica para a realização dos projetos e atividades.

2.6 Principais adaptações

A inclusão social das pessoas com deficiência deve ser um dos objetivos nas sociedades que defendem os valores da solidariedade e da integração, além do respeito pelas diferenças pessoais. A acessibilidade exerce papel fundamental nessa inclusão. O objetivo da acessibilidade é permitir um ganho de autonomia e de mobilidade a um número maior de pessoas, até mesmo àquelas que tenham reduzido a sua mobilidade ou dificuldade em se comunicar, para que usufruam os espaços com mais segurança, confiança e comodidade. (GENEBRA, 1983).

O artigo 2 (dois) da Lei número 10.098, de 19 de dezembro de 2000, estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida, mediante a supressão de barreiras e de obstáculos nas vias e espaços públicos, no mobiliário urbano, na construção, e reforma de edifícios e nos meios de transportes e de comunicação. Para fins dessa Lei são estabelecidas as seguintes definições (BRASIL, 2000).

- I. Acessibilidade: possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, dos espaços, mobiliários e equipamentos urbanos, das edificações, dos transportes e dos sistemas e meios de comunicação, por pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida;
- II. Barreiras: qualquer entrave ou obstáculo que limite ou impeça o acesso, a liberdade de movimento e a circulação com segurança das pessoas, classificadas em:
 - a) Barreiras arquitetônicas urbanísticas: as existentes nas vias públicas e nos espaços de uso público;
 - b) Barreiras arquitetônicas na edificação: as existentes no interior dos edifícios públicos e privados;
 - c) Barreiras arquitetônicas nos transportes: as existentes nos meios de transportes;
 - d) Barreiras nas comunicações: qualquer entrave ou obstáculo que dificulte ou impossibilite a expressão ou o recebimento de mensagens por intermédio dos meios ou sistemas de comunicação, sejam ou não de massa.

O capítulo 5 desta Lei trata da acessibilidade nos edifícios de uso privado (como as empresas), estabelecendo critérios para adequada inclusão dos trabalhadores com deficiência.

O capítulo 7 desta Lei aborda os critérios para acessibilidade nos sistemas de comunicação e sinalização, definindo que o poder público promoverá a eliminação de barreiras na comunicação e estabelecerá mecanismos e alternativas técnicas que tornem acessíveis os sistemas de comunicação e sinalização às pessoas com deficiência sensorial e com dificuldade de comunicação, para garantir-lhes o direito de acesso à informação, à comunicação, ao trabalho, à educação, ao transporte, à cultura, ao esporte e ao lazer.

Enfatiza-se a importância da comunicação para uma melhor inclusão da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho. A empresa deve disponibilizar todos os meios para minimizar ou excluir todas as barreiras que impeçam a perfeita comunicação dos trabalhadores com deficiência, tais como uso de intérpretes em Libras, escrita em Braile, sinalização em luzes, sons e/ou cores, etc.

Por meio do artigo 19 fica determinado que os serviços de radiodifusão sonora de sons e imagens adotarão plano de medidas técnicas com o objetivo de permitir o uso da

linguagem de sinais ou outra subtítuloção, para garantir o direito de acesso à informação às pessoas com deficiência auditiva, na forma e no prazo previsto em regulamento.

O capítulo 10 estabelece, por meio do artigo 24, que o poder público promoverá campanhas informativas e educativas dirigidas à população em geral, com a finalidade de conscientizá-la e sensibilizá-la quanto à acessibilidade e à integração social da pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida.

Importante ressaltar que o artigo 26 estabelece que as organizações representativas de pessoas com deficiência terão legitimidade para acompanhar o cumprimento dos requisitos de acessibilidade estabelecidos nesta Lei.

As organizações enquadradas na Lei de cotas buscam cumprir a legislação específica, porém ainda não se reestruturaram fisicamente para receber pessoas com deficiência. Para muitas empresas adaptar-se para receber funcionários que sejam deficientes ainda é visto como grande empecilho. A construção de rampas de acesso, banheiros específicos, corrimões, elevadores internos, etc., pode ser analisado como uma “pedra no sapato” das grandes organizações que em muitas vezes precisam fazer alterações radicais para receber os novos funcionários (SOUZA, 2008).

2.6.1 Adaptações arquitetônicas

Um dos principais problemas que dificultam a inserção das pessoas com deficiência na sociedade em geral, principalmente no mercado de trabalho, refere-se às chamadas barreiras arquitetônicas (PASTORE, 2007).

As normas técnicas destinadas a permitir a acessibilidade das pessoas com deficiência são importantes instrumentos para encorajar e comprometer solidariamente toda a sociedade na inclusão, ressaltando a importância da supressão das barreiras arquitetônicas e de comunicação, criando condições para o exercício de uma cidadania plena. Essas normas refletem orientações de diversas organizações, como a Organização das Nações Unidas e a União Européia, dentre outras. As normas técnicas de acessibilidade podem integrar a legislação federal e estadual, favorecendo a implantação da acessibilidade em todos os municípios brasileiros.

As normas técnicas internacionais são de competência da *International Standards Organization* (ISO), ligadas à Organização das Nações Unidas. Existem, ainda, organismos normalizadores de blocos regionais de nações, destacando-se o Comitê Pan-Americano de Normas Técnicas (COPANT), bem como o Comitê de Normalização do MERCOSUL.

No Brasil, o organismo legalmente constituído para cuidar das normas técnicas é a Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT), afiliada a ISO e atuante desde 1940. A ABNT está dividida em comitês nacionais, dentre eles o Comitê Brasileiro de Acessibilidade (CB 40), que começou a atuar no ano 2000. Em 1985 foi criada a primeira Norma Técnica Brasileira da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT, 1985), pertinente à acessibilidade intitulada: “Adequação das Edificações, Equipamentos e Mobiliário Urbano à Pessoa Portadora de Deficiência” – NBR 9050, voltada para edificações, mobiliário e equipamentos urbanos. Existem ainda normas de acessibilidade sobre elevadores para transportes de pessoa com deficiência, trens, ônibus, transporte aéreo e veículos automotores.

Existem vários tipos de adaptações para pessoas com deficiência, aqui serão abordados os tipos mais comuns.

Na indústria, para deficiência física (DEFICIENTE ONLINE, 2012):

- Áreas de circulação sinalizadas com o Símbolo Internacional de Acesso;
- Trajetos para as diversas áreas da empresa livres de obstáculos (escadas) para o acesso das pessoas que utilizam cadeira de rodas;
- Todas as portas com largura de no mínimo 0,80 m para garantir o acesso das pessoas que utilizam cadeira de rodas;
- Portões laterais com largura mínima de 0,80m em locais de acesso com catraca;
- Balcões de atendimento, inclusive automáticos, com aproximação frontal de pelo menos uma cadeira de rodas, com altura de 0,80m e, com altura livre mínima de 0,70m do piso;
- Relógios de ponto a uma altura de 0,80m do piso;
- Elevadores com o Símbolo Internacional de Acesso fixados nas portas, abertura de acesso de no mínimo 0,80m de largura e botoeiras com altura de no mínimo 0,80m e no máximo 1,20m;
- Disposição de mobiliários garantindo área para a circulação plena de cadeirantes;
- Reserva de vagas no estacionamento para pessoas portadoras de deficiência ambulatoria, bem como sinalização com placas para identificá-las;
- Banheiros da empresa adaptados.

Para deficiência visual (DEFICIENTE ONLINE, 2012):

- Nas áreas de circulação recomenda-se que se utilizem faixas no piso, com textura e cor diferenciadas, para facilitar a identificação do percurso para deficientes visuais;
- Verificar os obstáculos existentes nas áreas de circulação e, principalmente se tais obstáculos sofrem mudança de localização periódica ou eventualmente;
- Nos elevadores, as botoeiras e comandos devem ser acompanhados dos signos em Braille;
- Para um número de parada superior a dois andares, deve também haver comunicação auditiva dentro da cabine do elevador, indicando o andar onde o elevador se encontra parado;
- Identificar os sinais luminosos que existem no ambiente de trabalho, para que sejam acompanhados por sinais sonoros;
- Implantar software com sintetizadores de voz nos computadores;
- Realizar adaptações na construção do site da empresa, permitindo o acesso dos seus colaboradores e clientes externos.

Para deficiência auditiva (DEFICIENTE ONLINE, 2012):

- Observar o nível de ruído no local;
- Identificar os sinais sonoros existentes no ambiente de trabalho, para que sejam acompanhados por sinais luminosos;
- Implantar sistema Intranet para comunicação;
- Utilizar *pager* e celulares, com possibilidade de recebimento e envio de mensagens escritas, também auxiliará a pessoa surda.

A indústria que possuir essas adaptações pode perfeitamente inserir pessoas com deficiência no seu quadro de funcionários.

2.7 Casos de sucesso

Não há no Brasil, até o momento, informações disponibilizadas oficialmente por órgão do governo acerca das empresas que estão atendendo, ou não, a Lei de cotas. Exemplos de sucesso são divulgados em seminários, congressos, etc. Assim, optou-se por apresentar

neste Estudo de Caso algumas das empresas que tem investido na inclusão de pessoas com deficiência parceiras do Instituto Ethos (2002).

A empresa Gimba distribuidora de materiais de escritório e informática de São Paulo, desde 1998 inclui pessoas com deficiência em sua linha de produção. De um total de seiscentos funcionários, cerca de 30% (trinta por cento) são trabalhadores com deficiência. Eles atuam em áreas como separação de materiais, conferência de pedidos, arrumação de estoques e montagem de caixas para embalagens.

A empresa Natura Cosméticos desde 2002 desenvolve trabalho para inclusão de pessoas com deficiência no seu quadro de funcionários, tanto em atividades administrativas, como na linha de produção. A filial de Cajamar emprega cerca de quarenta pessoas com deficiência auditiva, em diferentes setores da produção, e nove pessoas com deficiência física desempenham funções administrativas (ETHOS, 2002).

Um dos exemplos que se pode destacar é o da Companhia de Processamentos de Dados do Município de São Paulo, PRODAM, a empresa é provedora de tecnologia da informação para gestão pública da Prefeitura de São Paulo, e conta com 1236 empregados. Dois anos após sua criação, em 1971, passou a empregar pessoas com deficiência como profissionais em processamento de dados, sendo uma das pioneiras na América Latina a fazer esse tipo de contratação. Os vinte e nove profissionais com deficiência que trabalham na PRODAM prestam serviços em diferentes áreas da empresa, como programação, desenvolvimento de sistemas, suporte técnico e administrativo. Deste total, dezoito são pessoas com deficiência visual, nove de deficiência física, um com deficiência auditiva e outro de deficiência mental (ETHOS, 2002).

Trabalham em período integral, participando do desenvolvimento, implantação e processamento de sistemas de administração de São Paulo.

Em 1976, os funcionários com deficiência visual desenvolveram o Programa Libra, que possibilita a impressão eletrônica de textos em braile. Projeto este, que foi altamente difundido entre empresas contratantes de pessoas com deficiência visual e mereceu indicação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) como uma boa alternativa a ser utilizada nos países em desenvolvimento, por ser uma técnica simples e sem custos.

Segundo Ethos (2002), muitas outras empresas no Brasil têm experiências bem sucedidas, algumas implantadas há mais de vinte anos.

3. MATERIAL E MÉTODOS

3.1 Materiais

Os materiais utilizados para a elaboração das pesquisas e análises deste trabalho foram os seguintes:

- Computador *desktop* com processador *core i3* 2.4GHz, um *hard disc* de 500 Megabits e 4 Gigabyte de memória RAM;
- Impressora multifuncional Kodak colorida;
- *Pen Drive* com 2 GB;

E também utilizados para elaboração do trabalho, os seguintes softwares:

- Sistema operacional *Windows Seven Ultimate*;
- Microsoft *Office Word* 2010, para edição dos textos e tabelas;
- Microsoft Excel 2010, para edição dos gráficos;
- Internet *Explorer*, para auxílio das buscas e pesquisas de livros e artigos científicos.

3.2 Métodos e técnicas

Para elaboração do presente estudo, foram divididas as tarefas em 3 partes. A primeira parte refere-se ao levantamento bibliográfico da literatura com maior ênfase nas pessoas com deficiência, na Lei de Cotas e Responsabilidade Social, que foi realizado através

de pesquisas em livros, artigos científicos, Leis, dissertações sobre os assuntos, monografias, além de sites com conteúdos e de fornecedores da área.

A segunda parte foi de pesquisas realizadas com pessoas com deficiências, com intuito de descobrir possíveis dificuldades encontradas na hora da sua inserção no mercado de trabalho e suas opiniões a respeito da Lei de Cotas. E outra pesquisa realizada com as empresas da cidade de Botucatu, com o intuito de descobrir possíveis dificuldades na hora da contratação da pessoa com deficiência e suas opiniões a respeito da Lei de Cotas.

A terceira e última parte, foi o desenvolvimento de propostas de adequações as empresas, objetivando um maior número de contratação de funcionários com deficiências, obtendo assim ganhos significativos para os dois lados.

A metodologia utilizada na segunda parte do trabalho foi à aplicação de questionário pessoalmente ou enviados por e-mail para as empresas, e para pessoas com deficiência fazendo perguntas sobre o assunto. O questionário ocorreu no anonimato, pois o foco da pesquisa não requer essa informação. A formulação das questões abordou os seguintes itens, para as empresas:

- Se a empresa possui pessoas com deficiência no quadro de funcionários;
- O motivo da contratação de pessoas com deficiência;
- Se a empresa encontrou dificuldades, ou teve de fazer adaptações para receber esses funcionários;
- Se o restante da equipe foi preparada para receber esses funcionários com deficiência;
- Qual a forma de tratamento dada a esses funcionários com deficiência;
- Se a empresa perdeu ou ganhou de alguma forma após a contratação desses funcionários com deficiência;
- Qual a visão da empresa em relação à contratação de pessoas com deficiência;

Para as pessoas com deficiência:

- Se ela trabalha atualmente;
- Possíveis dificuldades encontradas para ingressar no mercado de trabalho;
- Possíveis dificuldades encontradas no ambiente de trabalho;
- Se para exercer a sua função, foi necessária alguma adaptação;
- O tratamento que recebe no ambiente de trabalho;
- O que pensa sobre as empresas de Botucatu em relação ao tema abordado;

- O que pensa sobre a Lei de Cotas;

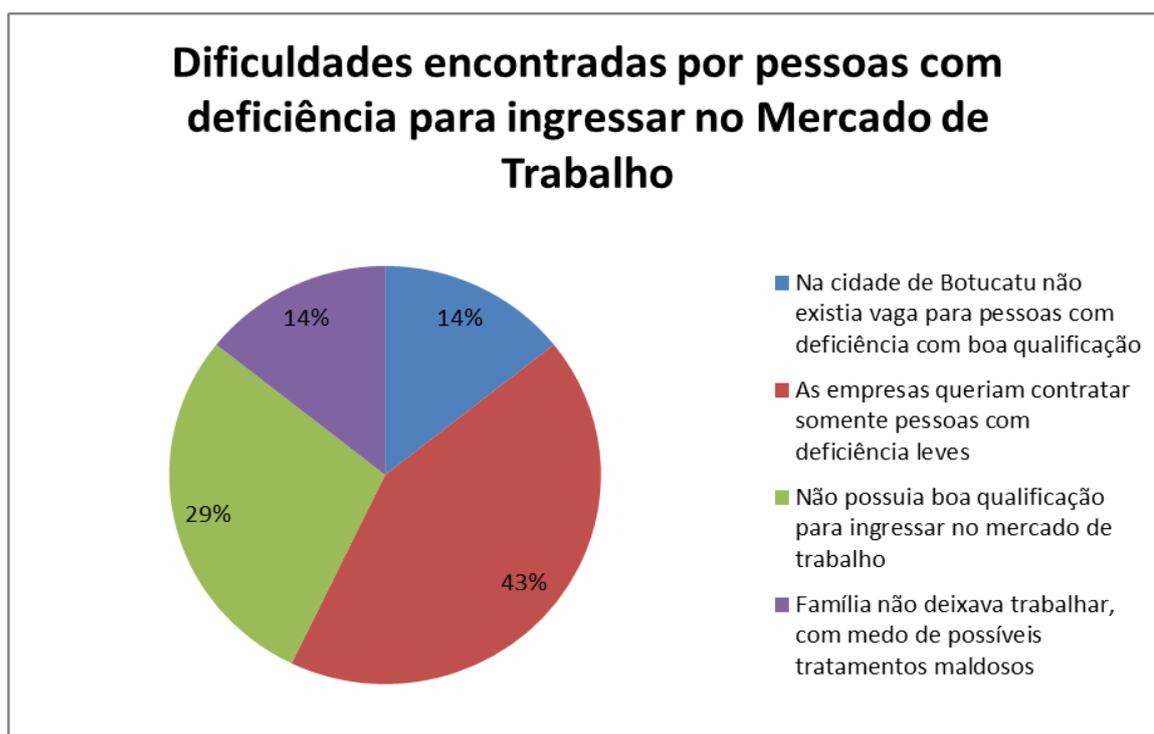
Os dois questionários encontram-se do mesmo modo de aplicação, nos apêndices 1 e 2 deste trabalho.

Em continuidade, foram realizadas visitas às empresas, e em órgãos públicos relacionados ao assunto com o propósito de fazer entrevistas com algum membro responsável que pudesse ceder algumas informações. Os dados obtidos nas entrevistas e questionários foram estudados para que se possa propor modificações e adaptações aos funcionários com deficiência no ambiente industrial.

Essa pesquisa realizada em forma de questionários e as entrevistas tiveram como base a revisão de literatura que foi essencial para saber das opiniões dos entrevistados e suas necessidades, além de auxiliar no aprofundamento do material pesquisado e apresentar possibilidades para a solução de problemas.

Sete pessoas com deficiência responderam o questionário, dos quais três são deficientes visuais, três deficientes físicos e um deficiente auditivo. Todos estão inseridos no mercado de trabalho, e afirmam que encontraram dificuldades para ingressar no mesmo, as dificuldades relatadas são diferentes e podem ser observadas na Figura 1:

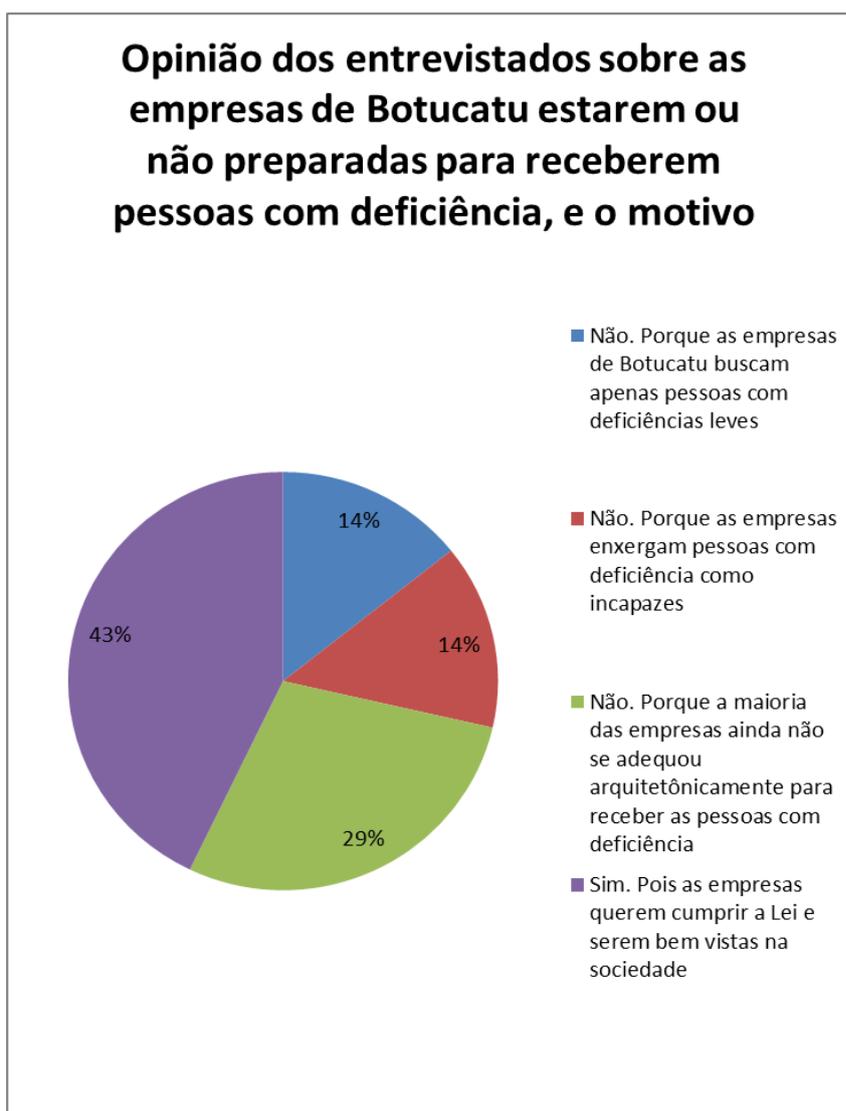
Figura 1- Porcentagem Dificuldades encontradas por pessoas com deficiência para ingressar no Mercado de Trabalho.



Todos os entrevistados responderam de formas diferentes, mas com o mesmo sentido que a principal dificuldade encontrada por uma pessoa com deficiência no ambiente de trabalho, é que, as pessoas enxergam incapazes de exercer determinadas funções devido a sua deficiência, ou seja, as pessoas imaginam que pela sua deficiência o funcionário não será capaz de exercer determinada função e nem ao menos o questionam sobre isso, simplesmente decidem por ele. Somente os entrevistados deficientes visuais declararam que a empresa precisou fazer adequações no ambiente para recebê-los, essas adequações foram a aquisição de softwares específicos para os computadores.

Em relação à pergunta do questionário que queria a opinião dos entrevistados sobre as empresas de Botucatu estarem ou não preparadas para receberem pessoas com deficiência e o porquê, as respostas também foram bem variadas, como se pode observar na Figura 2:

Figura 2- Opinião dos entrevistados sobre as empresas de Botucatu



Todos os entrevistados afirmam também que são tratados como qualquer outro funcionário dentro do ambiente de trabalho com relação a direitos e deveres. E afirmam também que possuem boas expectativas dentro do mesmo.

Em resposta a pergunta do questionário que queria saber como os entrevistados enxergam de um modo geral a contratação de pessoas com deficiência e a Lei de cotas, todos os entrevistados responderam de modo diferente, mas com sentidos parecidos e afirmam que a criação da Lei foi um grande passo dado para que as pessoas com deficiência tivessem a chance de mostrar que podem como qualquer outro funcionário exercer uma profissão, bastando apenas serem treinados e qualificados para isso, e que a deficiência às vezes não é sinônimo de incapacidade, todavia os entrevistados afirmam também que ainda há muito o que fazer em relação ao assunto, tanto pelas empresas como pelas pessoas com deficiência, principalmente em relação ao preconceito que ainda existe. A empresa muitas vezes deixa de contratar um grande profissional que possui algum tipo de deficiência pensando que ele não será capaz de exercer tal função, e a pessoa com deficiência muitas vezes também não busca o seu aprimoramento, independência, qualificação, enfim, porque acha que não se sairá bem sucedido no caminho, ou seja, a própria pessoa com deficiência se limita.

Um bom exemplo de dedicação que deu certo é o de um dos entrevistados na pesquisa, a recepcionista e telefonista de uma das unidades, que autorizou a divulgação do seu nome, Juliana Rodrigues Pimentel, 33 anos que possui deficiência visual. Ela há quase 10 anos trabalha em uma indústria do ramo farmacêutico, cosmético e alimentício, com duas unidades fabris na cidade de Botucatu e contando com aproximadamente 300 funcionários cumpre a Lei de Cotas ocupando 3% de seus postos de trabalho com pessoas com deficiência.

Para trabalhar ela utiliza o leitor de tela, que nada mais é do que um software usado para obter resposta do computador por meio sonoro, usado principalmente por deficientes visuais, mas que também pode ser usado para uma maior eficiência e conforto do usuário. Para a sua locomoção no ambiente de trabalho utiliza bengala, até mesmo para ser independente. Ela ainda dá suporte no ambulatório médico e as diversas áreas da empresa que solicitarem a sua ajuda.

O superior de Juliana na empresa que não quis ter seu nome divulgado observa que, a Juliana é o melhor exemplo de contratação de funcionários com deficiência da empresa. Quando contratada, os seus dirigentes não esperavam que ela pudesse exercer tão bem a sua função e ainda superar as expectativas, e garante que depois dela a contratação de

funcionários com deficiência na empresa passou a ser vista como uma atitude normal, e não só para cumprir a Lei de Cotas.

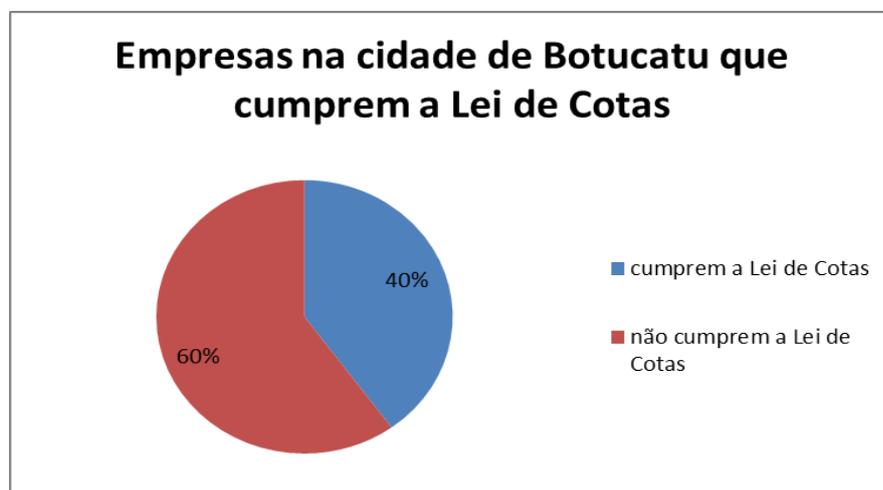
Observa-se nesta pesquisa que as pessoas com deficiência querem ingressar no mercado de trabalho, e estão buscando meios para que isso ocorra. Todavia não se pode esquecer que cada caso é um caso, ou seja, cada contratação é diferente uma da outra, tanto com funcionários com deficiência ou sem deficiência.

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Como dito anteriormente, na segunda parte do trabalho, foi aplicado um questionário às empresas com o intuito de identificar falhas e sugerir possíveis soluções na contratação de funcionários com deficiência e na sua adequação ao ambiente de trabalho, e os resultados serão demonstrados através de gráficos e observações. A partir deste questionário foi possível desenvolver a proposta de adequação de uma indústria apresentada neste capítulo e um dos objetivos do trabalho.

O questionário foi enviado a 20 indústrias da cidade de Botucatu, dentre essas 10 o responderam, ou seja, 50%, todas confirmam possuir pessoas com deficiência no quadro de funcionários, todavia apenas 40%, cumprem a cota determinada pela Lei de acordo com o número de funcionários que possuem como mostra a Figura 3.

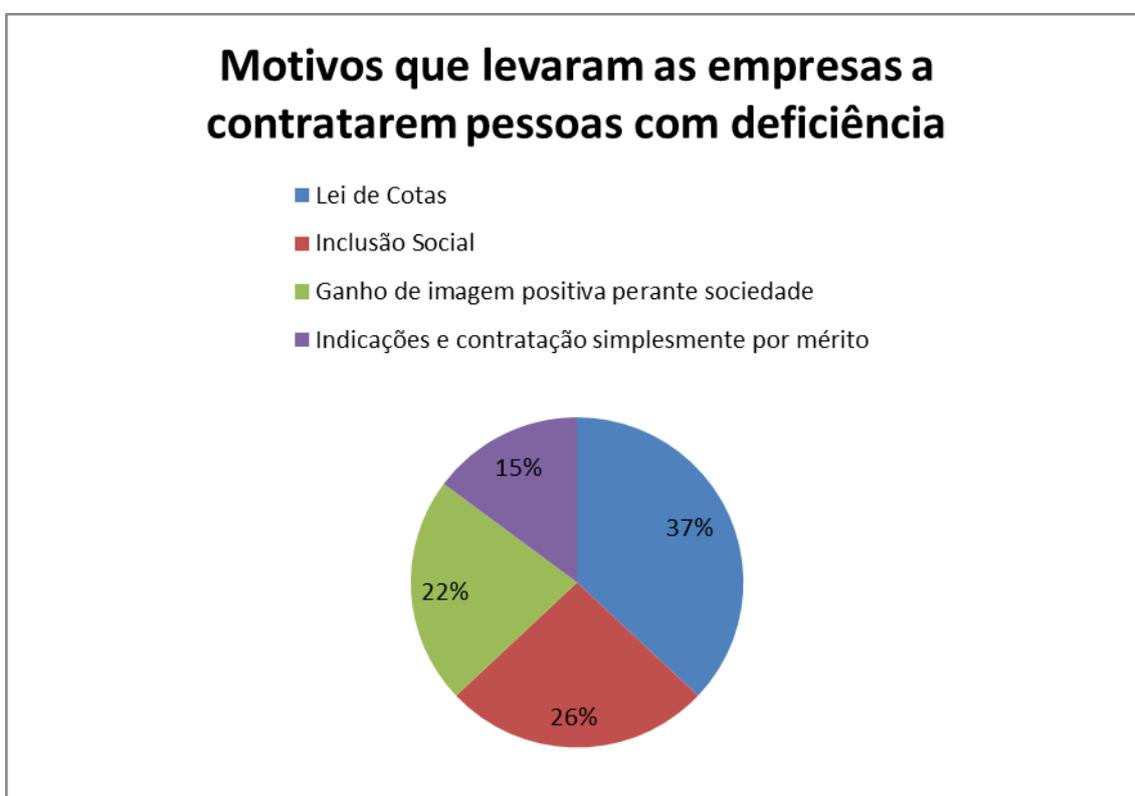
Figura 3- Porcentagem empresas na cidade de Botucatu que cumprem a Lei de Cotas.



Algumas empresas comentaram suas respostas, e afirmam que não cumprem com a determinação de cotas imposta pela Lei, pois não encontram pessoas com deficiência que querem ingressar no mercado de trabalho na cidade de Botucatu.

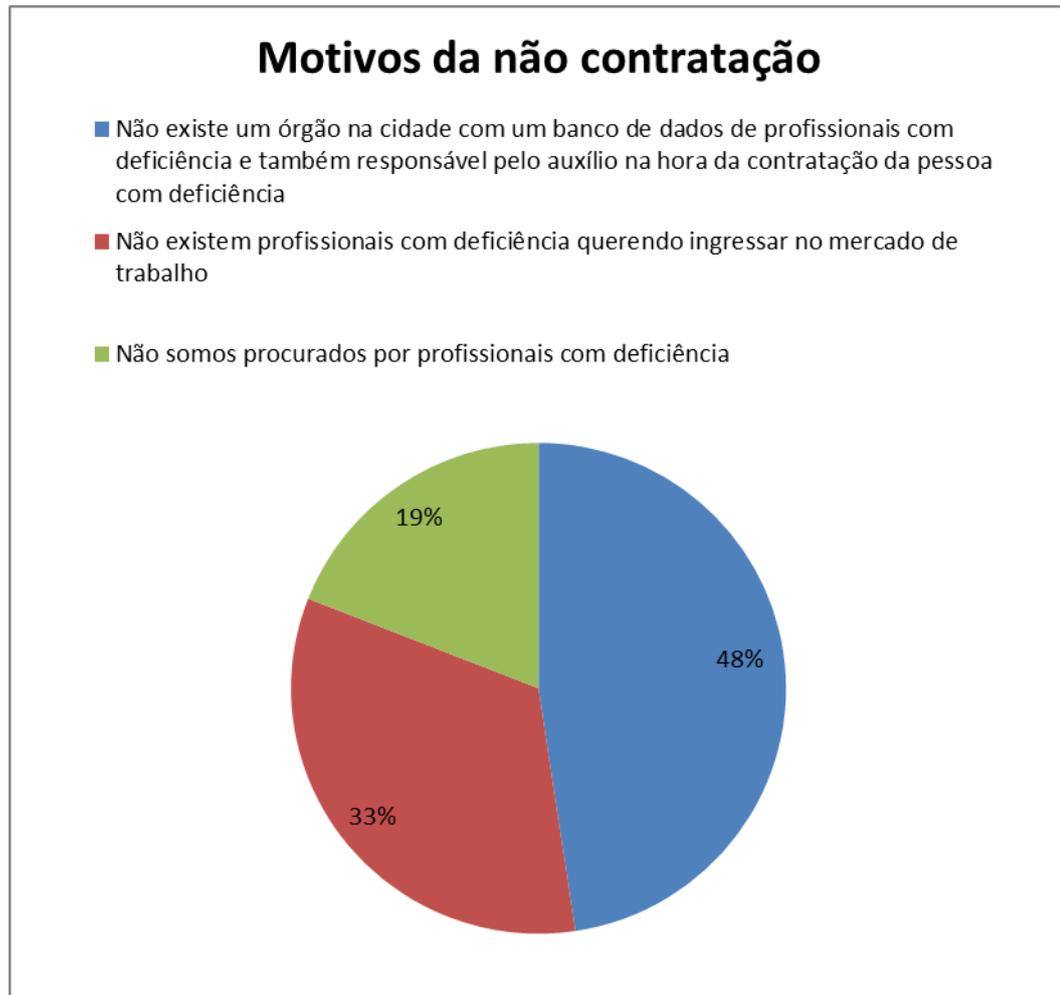
Todas confirmam que o principal motivo que as levou a contratar pessoas com deficiência foi o cumprimento da determinação da Lei de Cotas, todavia as empresas citaram outros motivos que as levaram a concretizar a contratação, o mais comentado foi inclusão social, seguido de ganho de imagem perante a sociedade inserida, indicações e contratação simplesmente por mérito da própria pessoa com deficiência, dados observados na Figura 4:

Figura 4- Motivos que levaram as empresas a contratarem pessoas com deficiência.



Todas as empresas confirmam também que encontraram dificuldades na hora da contratação desses funcionários, e a principal dificuldade relatada é que não existe um órgão municipal responsável por fazer a ligação entre as pessoas com deficiência que querem ingressar no mercado de trabalho e as indústrias que possuem vagas para as pessoas com deficiência, como observado na Figura 5:

Figura 5- Motivos da não contratação.



Isto é, quando uma indústria da cidade de Botucatu possui uma vaga e quer e/ou precisa ocupá-la com uma pessoa com deficiência, além do sistema já utilizado na indústria como exemplo, preenchimento de currículo via Internet, não existe um local, onde essa indústria possa entrar em contato para uma possível indicação. Ou ainda, se essa indústria já tem um potencial candidato com deficiência, porém, não possui uma equipe especializada, ou meios e equipamentos necessários para fazer a entrevista de emprego, não existe um local responsável em dar esse apoio na cidade, entretanto ambas descobriram formas de se encontrarem.

Uma das formas descobertas é o Núcleo de Atendimento Pedagógico Especializado “Alcyr de Oliveira”, mais conhecido como NAPE, que atende pessoas com deficiência visual e pessoas com deficiência auditiva, como o próprio nome já diz, o órgão atende didaticamente pessoas com deficiência visual e auditiva, e apesar de não ser responsável por isso, acaba ajudando na indicação, na entrevista, no período de experiência, e na integração entre a pessoa

com deficiência e a indústria. Como por exemplo, o núcleo recebe diariamente ligações de empresas que por terem conhecimento de seu real serviço oferecido pedem ajuda na hora da contratação, isto é, questionam sobre possíveis candidatos, professores de leitura em Braille e Libras que o núcleo poderia indicar para auxiliar na entrevista do candidato, materiais que precisam ser disponibilizados na hora da entrevista, e também para a realização do trabalho para o qual a pessoa com deficiência foi contratada. Existem ainda casos, que mesmo depois de todo o processo de entrevista, e integração, a indústria encontrando dificuldade, porém querendo manter o funcionário com deficiência no emprego, pediu a orientação do NAPE (NAPE, 2012).

Outro modo frequentemente usado pelas indústrias é o chamado “boca a boca”, eles questionam aos seus já contratados colaboradores com deficiência, se conhecem algum possível candidato à vaga, algum professor para ajudar na entrevista, questionam quais são as dificuldades encontradas e o que poderia ser feito no local de trabalho para receberem esses outros funcionários.

Outra forma é o então vereador da cidade de Botucatu e criador dentre outros projetos existentes para auxílio às pessoas com deficiência em nossa cidade, do NAPE, e que autorizou a divulgação do seu nome nesse trabalho, Antônio Carlos Trigo que é natural da cidade de Torrinha (SP), e é deficiente visual desde os quatro anos de idade. Em uma entrevista feita com o vereador, ele afirma que apesar de não existir esse órgão responsável por esse auxílio, juntos ele e a prefeitura da cidade oferecem esse serviço, tanto para as indústrias quanto para as pessoas com deficiência. E afirma também que a prefeitura de Botucatu, ainda não criou esse órgão, porque o primeiro passo é o portador adquirir independência e depois arrumar emprego, isto é primeiro eles estão procurando mobilidade, esses são os investimentos do poder público, depois que conseguirem uma cidade com um bom planejamento, em questão de rampas nas calçadas, transporte públicos, e até mesmo mudanças no modo às vezes errado que algumas pessoas tratam os deficientes, o foco será a criação do órgão em questão.

Ainda na entrevista, o vereador observa que, a maioria dos colaboradores com deficiência que estão inseridos no mercado de trabalho industrial da cidade atualmente, são os deficientes auditivos, que se adaptam melhor ao ramo industrial em questão.

As empresas confirmam que não tiveram que fazer adaptações para receber os novos funcionários com deficiência, pois ainda não se depararam com essa necessidade, todos os funcionários deficientes ativos conseguem desempenhar bem o seu papel na organização sem a necessidade de adaptações, completando suas respostas, as empresas salientam também que

não procuraram por pessoas com deficiência que não precisassem de adaptações para trabalhar, todavia as mesmas tiveram que fazer aquisições de programas de computador que auxiliam pessoas com deficiência no desempenho de determinadas funções, elas garantem também que essas aquisições não são vistas como gastos e sim como investimentos na empresa, pois esses programas podem ser utilizados também por pessoas sem deficiência que buscam um maior conforto e facilidade no ambiente industrial.

Não houve uma preparação do restante da equipe para receber esses novos funcionários, as empresas afirmam que avisaram antecipadamente da chegada de pessoas com deficiência no grupo somente, não enxergando a necessidade de uma preparação maior.

Todavia, a maioria das empresas afirma que algumas pessoas da equipe se sentiam constrangidas em relação aos novos funcionários, não sabiam qual a forma adequada de tratamento a ser dispensado para com essas pessoas, o que gerou certos momentos constrangedores no ambiente de trabalho.

Quanto ao tratamento dispensado a esses funcionários pelos seus dirigentes e superiores, as empresas afirmam que os tratam da mesma forma que tratam qualquer outro funcionário.

Todas as empresas responderam negativamente a pergunta que questiona sobre alguma possível perda na empresa após a contratação de funcionários com deficiência, como imagem, competitividade, produtividade. Pelo contrário, em resposta a pergunta que questionava possíveis ganhos na empresa após a contratação dos mesmos, as empresas responderam que sentiram sim ganhos significativos com essa atitude, de modos diferentes as empresas responderam que sentiram uma energia mais humanizada no ambiente de trabalho após a contratação desses funcionários, ou seja, uma preocupação também com o serviço do próximo e não apenas com o seu, uma equipe mais unida em busca de um objetivo comum, e também um ganho de imagem positiva perante clientes e futuros clientes.

O Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social que já foi citado neste trabalho é uma organização não governamental idealizada por empresários e executivos oriundos do setor privado. Representa um pólo de organização de conhecimento, troca de experiências e desenvolvimento de ferramentas que auxiliam as empresas a analisar suas práticas de gestão e aprofundar seus compromissos com a responsabilidade corporativa. É hoje uma referência internacional no assunto e desenvolve projetos em parceria com entidades internacionais (ETHOS, 2012).

A missão do Instituto Ethos é “Mobilizar, sensibilizar e ajudar as empresas a gerir seus negócios de forma socialmente responsável tornando-as parceiras na construção de uma

sociedade sustentável e justa”. Conta com mais de mil empresas associadas, integrantes de diferentes setores e portes, as quais juntas geram faturamento anual correspondente á aproximadamente 35% do PIB brasileiro, empregando cerca de dois milhões de pessoas. A opinião destes empresários reflete numa tendência a ser seguida pelos demais empresários do mercado nacional.

No que se refere à inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho o instituto observou que a principal dificuldade ainda é o preconceito. A partir daí, três questões devem ser enfrentadas prioritariamente pelas empresas: em primeiro lugar, as dificuldades de compreensão e informação por parte de empregadores e empregados; em segundo, a inexperiência das pessoas da empresa em conviver com pessoas com deficiência; e, em terceiro, a precária educação e profissionalização da maioria delas.

E analisando as respostas obtidas nos dois questionários desenvolvidos neste trabalho, concluí-se que estas também são as principais questões a serem abordadas.

Observou-se que em resposta a duas perguntas do questionário feito para as pessoas com deficiência, os mesmos responderam que as empresas buscam na pessoa com deficiência, não a pessoa, mas a deficiência, ou seja, a empresa restringe a contratação somente a pessoas com deficiências físicas visíveis e, preferencialmente, “pouco complicadas”. Observa-se esta prática também nas respostas obtidas no questionário feito as empresas, pois as mesmas afirmam que o principal motivo da contratação das pessoas com deficiência é a imposição da Lei de Cotas.

Qualquer medida tomada pela empresa para incluir entre seus funcionários pessoas com deficiência só será eficaz se houver um compromisso firme da direção com esse processo. Combater de forma explícita as manifestações de preconceito, em todos os níveis da empresa, acompanhar a adaptação e principalmente, demonstrar e exigir respeito para com os novos empregados são atitudes que vindas dos altos escalões, expressam a determinação de que a empresa como um todo seja inclusiva, e não somente o responsável pela área de recursos humanos.

É comum que as pessoas tenham reações e comportamentos diferentes umas das outras frente a essa questão. A orientação da empresa deve prevalecer, mas é importante que todos possam se manifestar sem constrangimentos. Uma boa prática, que já tem sido utilizada por algumas empresas é um trabalho denominado “sensibilização de funcionários”, procurando estabelecer uma integração por meio de conversas em grupo, palestra sobre o assunto. A direção da empresa deve fazer parte desse processo, disseminando os parâmetros

do respeito à diferença e da responsabilidade social. Despertar o espírito de equipe é fundamental para envolver coletivamente a empresa na ação pela inclusão.

A empresa que contrata deve ter um programa estruturado de recrutamento, seleção, contratação e desenvolvimento de pessoas com deficiência, e não apenas contratar formalmente para cumprir a Lei de Cotas. Embora a implementação de um programa abrangente possa parecer mais complicado, ele garante que os esforços dispendidos na contratação não sejam desperdiçados. Se o profissional com deficiência tiver atribuições claras e definidas, e receber treinamento adequado para desenvolvê-las, ele terá responsabilidades e será produtivo como os outros funcionários. Mais que mantê-lo no emprego, o estímulo pode revelar outras habilidades que permitam seu crescimento, sua atuação em outras funções e sua promoção. É um ganho tanto para o empregado quanto para o empregador.

Na terceira e última parte do trabalho será sugerida uma adequação bem simples que pode ser feita para a viabilização na contratação de um funcionário com deficiência nos membros inferiores em uma indústria do ramo de confecção.

A indústria de confecção abrange vários segmentos, conta com uma grande participação de micro e pequenas empresas, apresenta forte dispersão regional, emprega uma ampla variedade de matérias primas, utiliza diferentes processos produtivos, níveis tecnológicos, forma de organização de trabalho, padrões de concorrência e estratégias empresariais. Todavia apesar dessas diferenças, o setor emprega, basicamente, máquinas de costura para a união das partes bidimensionais, por meio de entrelaçamento de linhas e fios, visando à montagem das peças do vestuário.

Os avanços tecnológicos em máquinas de costura estão ligados à automação de alguns mecanismos básicos do equipamento, como por exemplo, o posicionamento automático da parada da agulha, o acionamento automático do retrocesso e o corte automático de fios e linhas. Mesmo assim, a indústria de confecção ainda permanece bastante dependente da mão de obra direta. A operação de uma máquina de costura requer, do operador, a movimentação dos membros inferiores, a fim de colocar a máquina em operação, essas operações são, aceleração, controle e frenagem, e das mãos, que têm como principal função posicionar e guiar o material a ser costurado pelos elementos responsáveis pela formação do ponto.

A principal dificuldade quando se pensa na inclusão de uma pessoa com deficiência nos membros inferiores em um setor de costura é o fato de a operação das máquinas ser realizada, normalmente com os pés, porém não podemos pensar nisso como barreira, e sim, se

tem que pensar em soluções criativas que devem ser direcionadas para dar condições às pessoas com deficiência de mostrarem o quão são capazes de realizar diferentes tarefas.

Por exemplo, se ao invés de o motor ser acionado através de uma alavanca pelos pés, o motor fosse acionado através de uma alavanca pelas mãos. Ou seja, um novo dispositivo, adapta-se a máquina uma alavanca, posicionada no tampo, à direita do operador, assim, acionando a alavanca com a mão direita a máquina entra em funcionamento.

Escolas técnicas como o SENAI, já utilizam máquinas de costura adaptadas assim para ensinarem seus alunos com deficiência nos membros inferiores cursos de moda e costura, por exemplo.

Outras soluções simples e de baixo custo para a empresa são os softwares de sinais sonoros e softwares de sinais visuais, que podem auxiliar na adequação da empresa na hora da contratação de deficientes visuais e deficientes auditivos respectivamente. Se acoplados ao maquinário, e recebendo o treinamento necessário a qualquer novo funcionário, os funcionários especiais saberão o tempo exato que a peça deve permanecer dentro da máquina.

Outra solução bem simples também, na adequação da empresa para receber um deficiente visual, é a medição tátil, se estão fabricando paraquedas, por exemplo, e trabalham na área de cortes das cordas, guias de medição tátil podem ser colocados no chão, para que eles saibam aonde exatamente a corda tem que ser cortada.

Os deficientes mentais são capazes de realizar tarefas repetitivas tão bem e até melhor que um funcionário sem deficiência. Todavia as empresas de qualquer segmento que contratam esses funcionários costumam colocá-los em áreas da empresa onde não possuem contato com quase ninguém dos outros setores.

A ideia de adequação nesse caso é mais voltada para a equipe do que para uma adaptação em um maquinário, por exemplo, a solução neste sentido seria uma preparação ainda maior e melhor do restante da equipe e do novo funcionário, com mais treinamentos e mais conversas entre o grupo, os deficientes mentais poderiam habilmente trabalhar no setor de embalagem por exemplo.

Esses são alguns exemplos de simples adaptações que podem ser feitas para receber um funcionário com deficiência nos processos industriais.

5. CONCLUSÃO

De acordo com os dados analisados nesta pesquisa, e com as referências bibliográficas, pode-se considerar que a questão da inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho ainda é um tema a ser debatido de diversas formas, já que abrange várias questões específicas. Antes eram as organizações que não aceitavam uma pessoa com tais necessidades, porém depois de terem sido obrigadas a aceitar, pode-se afirmar que o número de oportunidades as pessoas com deficiência se ampliou respeitosamente, todavia essa inserção se choca com as dificuldades em se ter um deficiente como funcionário.

Além da simples imposição de cotas através da instituição de leis, faz-se necessário, políticas que propiciem o acesso pleno das pessoas com deficiência à educação e à profissionalização. Outro ponto essencial é o apoio e incentivo familiar a fim de estimulá-los a concluírem todos os níveis educacionais necessários à sua formação.

As empresas também precisam buscar no funcionário com deficiência, a pessoa e não a sua deficiência, simplesmente para cumprir uma obrigação legal e ser bem vista pela sociedade e no âmbito comercial. Assim, emerge a necessidade de redirecionar o olhar sobre os deficientes, olhar as potencialidades e talentos, ao invés de reduzi-los às suas limitações. Nesse sentido, as políticas públicas devem promover ações que viabilizem o combate ao preconceito, discriminação, que conscientize e sensibilize a sociedade quanto ao respeito à diferença e permita a real inclusão dos deficientes.

Assim, com a adoção de tais medidas, será possível que as organizações empregadoras contratem as pessoas com deficiência não apenas por uma obrigação legal, mas

porque elas estão aptas para ocupar os cargos ofertados e as empresas estão preparadas para recebê-las.

Não adianta procurar culpados ou responsáveis por tais dificuldades, à problemática é real e está presente no dia a dia, a verdade é que falta vontade para fazer acontecer, na verdade falta o amadurecimento de ideias, regras, deveres e por que não a sensibilidade, de começar a traçar novos caminhos que busquem a liberdade do exercício pleno da cidadania.

REFERÊNCIAS

- A.D.A. *American With Disabilities Act*. 1994. Disponível em: <http://www.resna.org.br> Acesso em: 09 de mar. 2012.
- ARANHA, M. L. A. História da educação. São Paulo: Moderna, 2001.
- ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS- ABNT, Normas Técnicas de Acessibilidade. Disponível em: <http://www.acessibilidade.org.br/normas.htm>. Acesso: em 19 de abr. 2012.
- BARBOSA, A. M. Cotas, empresas e pessoas com deficiência. Paraná, PR, Coordenadora do programa “Agenda Deficiência” e diretora de Comunicação de Rede SACI (Sociedade Apoio, Comunicação e Informação), 2008.
- BRASIL. Constituição da Republica Federativa do Brasil. Brasília, DF: 05 de outubro de 1988.
- BRASIL. Decreto n.º 3.298, Regulamenta a Lei n.º 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Brasília, DF: 20 de dezembro de 1999.
- BRASIL. Decreto n.º 1.744, de 08 de dezembro de 1995. Brasília, DF: 08 de dezembro de 1995.
- BRASIL. Decreto n.º 3.956, de 08 de outubro de 2001. Brasília, DF: 08 de outubro de 2001.
- BRASIL. Decreto n.º. 186, de 06 de agosto de 2008. Brasília, DF: 06 de agosto de 2008.
- BRASIL. Lei 8.112. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Brasília, DF, 11 de dezembro de 1990.
- BRASIL. Lei 8.213. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF, 24 de julho de 1991.
- BRASIL. Lei 10.098, de 19 de dezembro de 2000. Brasília, DF, 19 de dezembro de 2000.
- BRASÍLIA. Cartilha A Inclusão das Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho. Brasília, DF, 2007. Disponível em <http://www.mte.gov.br> Acesso 30 de abril de 2012.
- CLEMENTE, C. A. vice-presidente do Sindicato dos Metalúrgicos de Osasco e Região Artigo O atual mercado de trabalho para as pessoas com deficiência, 2012.
- COOK, A. M.; HUSSEY, S. M. (1995) *Assistive Technologies: Principles and Practices*. St. Louis, Missouri. Mosby- Year Book, Inc.
- DEFICIENTE ONLINE, 2012. Disponível em <http://www.deficienteonline.com.br> Acesso em 30 de abril de 2012.

ETHOS. Como as Empresas Podem (e devem) Valorizar a Diversidade. São Paulo, SP: Instituto Ethos- Empresa e Responsabilidade Social, 2000.

_____. O que as Empresas Podem Fazer Pela Inclusão das Pessoas com Deficiência. São Paulo, SP: Instituto Ethos- Empresa e Responsabilidade Social, 2002.

_____. Sobre o Instituto Ethos. Disponível em: <http://www.ethos.org.br>. Acesso em: 18 de mar. 2012.

FEBRABAN Federação Brasileira dos Bancos. Apostila Pessoas com deficiência e seus direitos e deveres, 2006. Disponível em <http://www.febraban.or.br>. Acesso em: 18 de abril de 2012.

FONSECA, R. T. M. Da. Proteção Jurídica dos Portadores de Deficiência. Revista de Direitos Difusos número 4- São Paulo, IBAP- Instituto Brasileiro de Advocacia Pública & Editora Esplanada ADCOAS, 2000, página 481/486.

FORD, H. Minha Vida, Minha Obra. Rio de Janeiro, RJ: Editora Brand, 1954.

GENEBRA, Convenção número 159, da OIT (Organização Internacional do Trabalho), Trata sobre reabilitação profissional e emprego de pessoas deficientes: 1983.

GIL, M. O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência. São Paulo: Instituto Ethos, 2002. Página 97.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA- IBGE, Censo Demográfico 2010. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br>. Acesso em: 21 de mar. 2012.

_____. Censo Demográfico 2000. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br>. Acesso em: 21 de mar. 2012.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO- MTE. Disponível em <http://www.mte.gov.br> Acesso em: 24 de abr. 2012.

NÚCLEO DE ATENDIMENTO PEDAGÓGICO ESPECIALIZADO ALCYR DE OLIVEIRA- NAPE Entrevista realizada em 02/05/2012.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU), 2007. Declaração dos direitos das pessoas deficientes. Disponível em <http://www.un.org/disabilities>. Acesso em 21 de mar. 2012.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Resolução número 3. 447, de 09 de dezembro de 1975. Disponível em <http://www.mp.pe.gov.br>. Acesso em 21 de mar. 2012

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO E EMPREGO- OIT. Disponível em <http://www.ilo.org> ou www.oitbrasil.org.br. Acesso em 21 de mar 2012.

PASTORE, J. O trabalho dos portadores de deficiência – Publicado em O Estado de S. Paulo, 02/10/2007. Disponível em: <http://www.catho.com.br> Acesso em 21 de mar. de 2012.

SASSAKI, R. Inclusão: construindo uma sociedade para todos. Rio de Janeiro: WVA, 2003.

SENAI, 2010 Escola Técnica do Estado de São Paulo. Disponível em: <http://www.senai.com.br> Acesso em 21 de mar. de 2012.

SOUZA, R. Lei de Cotas para a contratação de deficientes completa 16 anos. Paraná, PR, 2008.

TRIGO, C. Vereador na cidade de Botucatu. Entrevista realizada em 02/05/2012

ANEXOS

ANEXO 1. QUESTIONÁRIO PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Questionário

Essa pesquisa está sendo realizada para um trabalho de conclusão de curso da aluna Maysa Cristina Galvão, estudante da Faculdade de Tecnologia de Botucatu (FATEC).

- 1- Você trabalha atualmente?
- 2- Encontrou dificuldades para ingressar no mercado de trabalho?
- 3- Se sim, quais?
- 4- Se sim, quais as dificuldades que uma pessoa com deficiência encontra no ambiente de trabalho?
- 5- O seu trabalho teve que fazer adaptações, e/ou adquirir algum tipo de equipamento para te receber?
- 6- No geral, e em sua opinião, você acha que as empresas de Botucatu estão preparadas para receberem pessoas com deficiência? Por quê?
- 7- Você é tratado como qualquer outro empregado no seu trabalho, em relação á direitos e deveres?
- 8- Você sente algum tipo de limitação, devido a sua deficiência dentro do seu ambiente de trabalho?
- 9- Você vê chances de crescimento dentro do seu ambiente de trabalho?
- 10- Como você vê a contratação de pessoas com deficiência?

ANEXO 2. QUESTIONÁRIO PARA ÀS EMPRESAS

Questionário

Essa pesquisa está sendo realizada para um trabalho de conclusão de curso da aluna Maysa Cristina Galvão, estudante da Faculdade de Tecnologia de Botucatu (FATEC).

- 1- A sua empresa possui pessoas com deficiência no quadro de funcionários?
- 2- Se sim, essa contratação ocorreu por força da Lei?
- 3- A empresa teve dificuldades para contratar esses funcionários especiais?
- 4- A sua empresa teve que fazer adaptações, e/ou aquisição de algum tipo de equipamento para receber esses funcionários especiais?
- 5- Se sim, quais?
- 6- O restante da equipe foi preparada, para receber esses funcionários especiais? Existiu algum tipo de dificuldade para a inclusão desses funcionários dentro da equipe? Quais?
- 7- Esses funcionários especiais são tratados de forma diferente pela empresa, com relação á direitos e deveres no trabalho?
- 8- A empresa perdeu de alguma forma, após a contratação desses funcionários especiais? (em produtividade, imagem, competitividade, etc.)?
- 9- A empresa ganhou de alguma forma, após a contratação desses funcionários especiais? (em produtividade, imagem, competitividade, etc.)?
- 10- Como a sua empresa vê a contratação de pessoas com deficiência?

Botucatu, 11 de junho de 2012.

Maysa Cristina Galvão

De Acordo:

Prof. (a) Ms. Vivian Toledo Santos Gambarato

Orientador (a)

Prof.(a) Adolfo Alexandre Vernini

Coordenador do Curso de Produção Industrial