FACULDADES INTEGRADAS DE ARACRUZ (FAACZ)
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

ROBERTA FELICIO DAS NEVES

A PERCEPÇÃO DO PORTADOR DE DEFICIÊNCIA SOBRE A INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO DE ARACRUZ

ARACRUZ, ES
2017

ROBERTA FELICIO DAS NEVES

A PERCEPÇÃO DO PORTADOR DE DEFICIÊNCIA SOBRE A INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO DE ARACRUZ

Monografia apresentada ao Curso de Administração da Faculdades Integradas de Aracruz (FAACZ), como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Administração.

Orientador: Profº. Dsc. Arismar Maneia

ARACRUZ, ES

2017

FACULDADES INTEGRADAS DE ARACRUZ

CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

Autorização: Portaria Mec nº 186 de 06/03/1998

Reconhecimento: Portaria MEC nº 2272 de 30/06/2005

ROBERTA FELICIO DAS NEVES

A PERCEPÇÃO DO PORTADOR DE DEFICIÊNCIA SOBRE A INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO DE ARACRUZ

Esta Monografia foi apresentada como trabalho de conclusão do Curso de Administração das Faculdades Integradas de Aracruz, sendo **AVALIADA** pela banca constituída pelos professores mencionados abaixo.

Aracruz 04 de dezembro de 2017.

BANCA EXAMINADORA:

_____

Professor (a) Carlos Renato Machado dos Santos

_____

Professor (a) Edivan Guidote Ribeiro

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus por ter me guiado até aqui com sabedoria, força e saúde.

A minha família, pelo amor, incentivo e apoio incondicional para a realização desse sonho e por toda a compreensão que tiveram, pela minha ausência em alguns momentos.

Ao professor Arismar Maneia, por toda a orientação, paciência, dedicação e confiança, que tornou possível a concretização desse trabalho.

A todos os professores do curso que nestes quatro anos dividiram seus conhecimentos, muito obrigado pela paciência e compreensão e pelas palavras de incentivo, serei eternamente agradecida a todos vocês.

Aos amigos e colegas, pela amizade, incentivo e apoio constantes, ao longo desses anos. Meu muito obrigada!

“Muitas pessoas devem a grandeza
de suas vidas aos problemas
que tiveram de vencer”

Robert Baden - Powell

RESUMO

A pesquisa presente abarca a inclusão de portadores de necessidades especiais no mercado de trabalho no município de Aracruz. Durante o desenvolvimento desta pesquisa foi identificada a possibilidade de se refletir sobre a necessidade de conhecer a inclusão e o mercado de trabalho para se tentar harmonizar a cidadania na vida do ser humano. No decorrer da pesquisa se aborda sobre deficiência e conceitos, aspectos legais e relação do portador com o trabalho e a análise da pesquisa de campo. A fundamentação literária se dá na leitura de autores, tais como Alvez(1987), Pereira (2011), Bianchelti (2007). A pesquisa é descritiva com abordagem qualitativa, onde para obter-se resultados aplicou-se questionário semiestruturado e entrevistas. O objetivo desta pesquisa é analisar a percepção dos portadores de deficiência sobre a inclusão no mercado de trabalho no município de Aracruz, e conclui-se que o estudo é de grande relevância para esta comunidade, que ainda não se tem um conhecimento de aplicabilidade da lei sobre inclusão e que os portadores de necessidades especiais não são respeitados como deveriam. E ainda que, é preciso investir na contratação da pessoa com deficiência neste referido município.

Palavras-chave: Pessoa com deficiência. Trabalho.Inclusão social

ABSTRACT

The present research covers the inclusion of people with special needs in the labor market in the municipality of Aracruz. During the development of this research the possibility of reflecting on the need to know about inclusion and the labor market was identified in order to try to harmonize citizenship in the life of the human being. In the course of the research it is approached about deficiency and concepts, legal aspects and relation of the bearer with the work and the analysis of the field research. The literary foundation is given in the reading of authors such as Alvez (1987), Pereira (2011), Bianchelti (2007). The research is descriptive with a qualitative approach, where to obtain results was applied a semi-structured questionnaire and interviews. The objective of this research is to analyze the perception of the disabled people about the inclusion in the labor market in the city of Aracruz, and it is concluded that the study is of great relevance for this community, which does not yet have a knowledge of the applicability of the law on inclusion and that people with special needs are not respected as they should. And yet, it is necessary to invest in hiring the disabled person in this municipality.

Keywords: Disabled person. Job.Social inclusion

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Conceitos de deficiência..... 16

Quadro 2 – O que o emprego representa pra você..... 26

Quadro 3 – Sistema de Cotas..... 27

Quadro 4 – Porque você está fora do mercado de trabalho..... 30

Quadro 5 – Como você percebe a empresas de Aracruz diante do portador de deficiência..... 30

Quadro 6 – Sistema de Cotas II..... 31

Quadro 7 – Questionário ao empresário..... 31

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Tipo de deficiência..... 24

Gráfico 2 – Há quanto tempo trabalha..... 24

Gráfico 3 – Como ingressou no mercado de Trabalho..... 25

Gráfico 4 – Como é tratado por seus colegas de trabalho..... 26

Gráfico 5 – Tipo de deficiência II..... 29

Gráfico 6 – Há quanto tempo procura trabalho..... 29

LISTA DE SIGLAS

PCD: Pessoa com deficiência

IBGE: Instituto Brasileiro de geografia e estatística

CONADE: Conselho Nacional dos direitos da pessoa com deficiência

SINE: Sistema Nacional De Emprego

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO 11
1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO 11
1.2 TEMA.....12
1.3 PROBLEMA 12
1.4 OBJETIVOS 13
1.5 JUSTIFICATIVA/RELEVÂNCIA 13
1.6 METODOLOGIA 14
1.7 ESTRUTURA 14
2 DEFICIÊNCIAS 15
2.1BREVE HISTÓRICO.....15
2.2 PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: TERMINOLOGIA E REFLEXÃO.....16
3MERCADO DE TRABALHO......18
3.1 ASPECTOS LEGAIS.....19
4 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....21
4.1 LOCAL DE ESTUDO.....21
4.2 POPULAÇÃO E AMOSTRA DA PESQUISA.....21
4.3 VARIÁVEIS PESQUISADAS.....22
4.4 INSTRUMENTOS DA COLETA DE DADOS.....22
5ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS 23
5.1 ANÁLISE DA PESQUISA REFERENTE ÀS PESSOAS QUE TRABALHAM.....23
5.2 ANÁLISE DA PESQUISA REFERENTE ÀS PESSOAS QUE NÃO TRABALHA.28
5.3 ANÁLISES DA PESQUISA COM EMPRESÁRIO DA CIDADE DE ARACRUZ.....31
6CONSIDERAÇÕES FINAIS 33
REFERÊNCIAS 34
APÊNDICE A (MODELO DE QUESTIONÁRIO ULTILIZADO NA PESQUISA).....37

1 INTRODUÇÃO

1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO

Antigamente as pessoas com deficiência eram excluídas da sociedade, era negado a elas até direitos básicos comuns de qualquer outro cidadão da época. Nem mesmo o direito à vida era garantido, como na Roma antiga em que a Lei das XII Tábuas autorizava os patriarcas a matarem seus filhos que nasciam com deformações (ALVEZ, 1987). Em compensação alguns povos protegiam as pessoas com deficiência, pois achavam que eles eram emissários dos deuses.

A inclusão de pessoa com deficiência no mercado de trabalho ainda é difícil mesmo nos tempos de hoje, pois, muitas delas vêm ao longo de anos tentando ganhar seu espaço na sociedade e no ambiente de trabalho, buscam oportunidades e mecanismos para fazer parte dela.

Segundo Bordignon (2011, p. 02)

> [...] as pessoas com deficiência ainda são vistas por muitos, como seres incapazes, incompletos, dependentes e sem autonomia para gerenciar suas escolhas, sentimentos, opiniões, comportamentos, ou seja, a própria vida. Esta é uma visão reducionista, que não define adequadamente as condições de desenvolvimento da PcD.

Com o propósito de minimizar essa prática de exclusão, a política pública criou meios de incluir essas pessoas no mercado de trabalho.

Através da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, em seu art. 93, chamada Lei de Cotas, estabelecendo que todas as empresas privadas com mais de 100 funcionários devem preencher entre 2% a 5% de suas vagas com trabalhadores que tenham algum tipo de deficiência. Esse percentual varia em função do número de funcionários da instituição: empresas com até 200 funcionários devem ter 2% de suas vagas preenchidas por pessoas com deficiência, entre 201 e 500 funcionários, 3%; entre 501 e 1000 funcionários, 4%; empresas com mais de 1001 funcionários, 5% das vagas garantindo assim o reconhecimento da igualdade dos seus direitos.

Outra lei que garante a integração às pessoas com deficiência é a Lei nº 13.146, de 06 de julho de 2015, em seu art. 37 que constitui modo de inclusão da pessoa com deficiência no trabalho a colocação competitiva, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, na qual devem ser atendidas as regras de acessibilidade, o fornecimento de recursos de tecnologia assistiva e a adaptação razoável no ambiente de trabalho.

Mesmo com todas as questões legais existentes, é preciso lembrar que a legislação não diminui as dificuldades encontradas pelas pessoas com deficiência para ingressar no mercado de trabalho, que independente de suas condições, elas devem ter capacidade e estarem qualificadas para ocupar o trabalho.

1.2 TEMA

Os portadores de deficiência têm seus direitos garantidos na Declaração Universal dos Direitos Humanos, artigo XXIII, que tem o trabalho como direito humano essencial: “Toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.” (ONU, 1948).

Diante do contexto exposto elegeu-se como tema desta pesquisa: **A percepção do portador de deficiência sobre a inclusão no mercado de trabalho de Aracruz**

1.3 PROBLEMA

Para se compreender a necessidade desta pesquisa é importante buscar entender sobre a visão angustiante do portador de deficiência no município de Aracruz. O contexto leva ao cenário preocupante do preconceito e descriminação percebido. Diante de tal feito propõem-se a seguinte questão norteadora desta pesquisa: **qual a percepção do portador de deficiência sobre a inclusão no mercado de trabalho de Aracruz?**

1.4 OBJETIVOS

Assim sendo, esta pesquisa tem como objetivo geral: Analisar a percepção dos portadores de deficiência sobre a inclusão no mercado de trabalho no município de Aracruz.

Com base no tema definiram-se os seguintes objetivos específicos:

-Conceituar e caracterizar deficiências abordadas na pesquisa e aspectos legais;

-Descrever o mercado de trabalho para a pessoa com deficiência;

1.5 JUSTIFICATIVA/RELEVÂNCIA

Mediante os fatos sendo que aproximadamente 24% da população brasileira é composta por pessoas portadoras de deficiência segundo instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), correspondendo a 45 milhões de pessoas. De acordo com o último Censo (IBGE, 2010) Aracruz possui 4.084 pessoas com deficiência auditiva; 5.780 pessoas com deficiência motora; 15.081 pessoas com deficiência visual; 754 pessoas com deficiência metal ou intelectual. Neste modo, é um público que demanda pesquisas mais apuradas.

A importância desse trabalho justifica- se pelo fato de poder apurar as dificuldades encontradas pelas pessoas com deficiência do município de Aracruz, em face de acolhimento perante o mercado de trabalho, onde se busca um amparo para uma sociedade que necessita de facilidades de acesso e oportunidades para o futuro.

As informações obtidas através da pesquisa poderão ser usadas como dados para futuras reformas trabalhistas e adaptações, e uma fiscalização mais intensa, desse modo facilitando e muito a vida dessas pessoas e devolver assim um pouco da autoestima perdida.

No ponto de vista acadêmico, o tema é útil para que outros alunos usem esse tema para trabalhos/pesquisas que podem ajudar os portadores, e disseminar uma prática pouco usada, em uma realidade contemporânea.

1.6 METODOLOGIA

Para o desenvolvimento do estudo foi utilizada uma pesquisa de campo, tendo como pratica a entrevista dirigida e também utilizando para a coleta de informações um questionário semi-estruturado com perguntas abertas e fechadas. O enfoque desta pesquisa é descritiva com abordagem qualitativa onde os objetivos já se encontram descritos acima.

1.7 ESTRUTURA

O trabalho de pesquisa envolve conhecimentos teóricos e empíricos que impulsionaram a perceber sobre a necessidade dos portadores de necessidades especiais e neste contexto se constitui a seguinte estrutura e desenvolvimento deste trabalho:

Capitulo I introdução, o capitulo II aborda sobre a questão da deficiência e sobre sua história, além dos movimentos que marcaram a deficiência no Brasil e também uma reflexão sobre a terminologia deficiência e necessidades especiais.

Após tem-se o capítulo III que faz um panorama sobre as questões legais e trabalho para o deficiente no mercado, abordando vários aspectos legais que favorecem uma visão crítica da realidade dos portadores de necessidades especiais. Seguindo esse capitulo aborda-se o capitulo IV que mostra a pesquisa e as análises realizadas diante das entrevistas e questionários aplicados, seguinte temos a conclusão e as referências bibliográficas.

2 DEFICIÊNCIAS

2.1 BREVE HISTÓRICO

A vida da pessoa com deficiência é marcada por preconceitos e lutas em prol do direito à cidadania, de acordo com cada cultura dentro das sociedades.

O preconceito está nas mais diversas sociedades, onde as pessoas com deficiência eram tratadas com indiferença ou simplesmente eram ignoradas, como na Roma antiga em que a Lei das XII Tábuas autorizava os patriarcas a matarem seus filhos que nasciam com deformações (ALVEZ, 1987). Em compensação alguns povos protegiam as pessoas com deficiência, pois achavam que eles eram emissários dos deuses.

Já na mitologia grega, algumas deusas eram representadas como portadoras de deficiências, que eram muitas vezes a sua característica marcante como o caso, por exemplo, dos deuses do Amor e da Fortuna que, segundo os especialistas em mitologia grega, eram “eventualmente apresentados como pessoas cegas” (SILVA, 2009).

Somente na Idade Contemporânea (a partir de 1789) segundo Neves (2015), foram concedidas as pessoas com deficiência um tratamento mais humanitário, através da criação de ferramentas que facilitaram a locomoção e a inserção no mercado de trabalho.

De acordo com Martins (2003) e Martins (2006), as pessoas com deficiência representavam um quantitativo de indivíduos minoritários na sociedade, o que favoreceu a sua marginalização e exclusão ao longo dos tempos, inclusive do acesso à educação, o que ocasionou, de forma mais ampla, a privação dessas pessoas a uma série de bens culturais e intelectuais, prejudicando-as no seu processo de inserção social e trabalhista.

Nos diversos períodos históricos que se seguiram e nas civilizações que marcaram a evolução do homem, constata-se que a pessoa com deficiência encontrou diversas formas de tratamento pela sociedade, ora de aceitação e respeito ora de extermínio ou abandono. (DICHER, 2014).

2.2 PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: TERMINOLOGIA E REFLEXÃO

Com intuito de diminuir o preconceito ao abordar uma pessoa com deficiência o conselho nacional dos direitos da pessoa com deficiência (CONADE) atualizou em 2010 a nomenclatura do regime interno do conselho, que a partir de então serão citados como PcD, esse termo é de grande importância no processo de inserção social.

De acordo com Estatuto da Pessoa com Deficiência, art. 2º da Lei nº 13.146 de 6 de julho de 2015:

> Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.
> § 1o A avaliação da deficiência, quando necessária, será biopsicossocial, realizada por equipe multiprofissional e interdisciplinar e considerará:
> I - Os impedimentos nas funções e nas estruturas do corpo;
> II - Os fatores socioambientais, psicológicos e pessoais;
> III - a limitação no desempenho de atividades; e
> IV - A restrição de participação.
> § 2o O Poder Executivo criará instrumentos para avaliação da deficiência.

Sendo assim, termo deficiente compreende todos os tipos de deficiência seja ela, física, mental, auditiva, visual ou múltipla.

Quadro 1– Conceitos de deficiências

DEFICIÊNCIAS	CARACTERISTICAS
DEFICIÊNCIA FISICA	De acordo com a Legislação brasileira (decreto nº 5296 de 2004) a deficiência física, é a alteração que gera o comprometimento da função física podendo ser em forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida.
DEFICIÊNCIA AUDITIVA	Mesmo nos dias de hoje muitas pessoas ainda confundem deficiência auditiva com deficiência mental, e assim os deficientes auditivos acabam sofrendo preconceitos e sendo até chamados de “doidinhos” (RINALDI, 1997). Embora isso, esses preconceitos são superados por descobertas e avanços científicos que procuram explicar as causas e origens da surdez. Segundo Bianchetti(2013) deficiência auditiva é a perca da capacidade normal dos sons, sendo assim chamado de surdo o indivíduo o qual audição não é funcional na vida comum.

DEFICIÊNCIA MENTAL	Como todos os indivíduos, as pessoas com deficiência mental são muitos diferentes em si, além da área intelectual, o mesmo possui muitas limitações como: comunicação, cuidados pessoais, habilidades sociais, autonomia, saúde e desempenho na família e comunidade, mas isso varia de pessoa para pessoa. (Carvalho, 1997).
DEFICIÊNCIA VISUAL	Deficiência visual é a diminuição ou a perda total da capacidade de ver com o melhor olho e após a melhor correção ótica, ela pode se manifestar como: cegueira e visão reduzida (SECRETARIA DE EDUCAÇÃO ESPECIAL, 1994). Com essa alta dificuldade, faz com que portadores dessa deficiência encontrem muitos problemas na sua integração social.
DEFICIÊNCIA MÚLTIPLA	e acordo com a Secretaria de Educação Especial (1994) a deficiência múltipla, é uma expressão usada para designar indivíduo que tem duas ou mais deficiências primárias (mental/ visual/ auditiva/ física), com implicações que causam atrasos no desenvolvimento global e na capacidade adaptativa.

Fonte: Adaptado pela autora (2017)

Procurou-se conceituar deficiência para fins legais, onde esta abordagem auxilie na compreensão de que através destas limitações ou incapacidades, destes portadores permita que o indivíduo supere obstáculos em seu cotidiano, colocando-o em situação de dignidade, oportunizando sua inserção social. Conhecendo a legislação se permite cobrar da sociedade o que se tem de direito.

3 MERCADO DE TRABALHO

O mercado de trabalho é onde acontece o confronto entre demandas e ofertas de emprego, ele também é definido como o ambiente em que ocorrem as relações entre indivíduos, instituição e sociedade (PEREIRA, 2011).

O trabalho é importante na formação do indivíduo como ser social, não é apenas exercer uma atividade produtiva, mas fazer com que o indivíduo sinta-se cidadão, ele deve ser visto como meio de inclusão, independente de diferenças e dificuldades, cabendo à organização do trabalho preocupar-se inclusive com o mundo social, e não somente com o produtivo (RIBEIRO, 2009).

Assim, a inclusão no mercado de trabalho é uma das principais maneiras de inseri as pessoas com deficiência na sociedade, é também uma forma de assegurar os seus direitos, oferecer oportunidade para testar limites e desenvolver potencialidades e habilidades produtivas.

Dessa forma, a inserção das pessoas com deficiência no mercado trabalho, de acordo com lei nº 7.853/89, Decreto nº 3.298, art.35 ocorre em de três modalidades diferentes:

> I - colocação competitiva: processo de contratação regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que independe da adoção de procedimentos especiais para sua concretização, não sendo excluída a possibilidade de utilização de apoios especiais;
> II - colocação seletiva: processo de contratação regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que depende da adoção de procedimentos e apoios especiais para sua concretização;
> III - promoção do trabalho por conta própria: processo de fomento da ação de uma ou mais pessoas, mediante trabalho autônomo, cooperativado ou em regime de economia familiar, com vista à emancipação econômica e pessoal.

Muitas organizações apontam dificuldades para as pessoas com deficiências dentro do mercado de trabalho, algumas delas citam deficiência como incapacidade, impedindo que essas pessoas cresçam e se desenvolvam dentro das organizações.

Porém, segundo Goldschmidt (2006) incentivar a diversidade no mercado de trabalho traz muitos benefícios para as empresas. Pessoas com formação diferente, com visões diferentes sobre os mesmos problemas, com origens, idades orientações

políticas e religiosas diferentes, reunidas em um mesmo ambiente proporcionam uma visão mais holística e promovem a criatividade e a inovação. Além disso, ter pessoas com deficiência em seu quadro de funcionários contribui para uma imagem positiva da empresa no mercado e a sociedade.

3.1 ASPECTOS LEGAIS

Conforme descreve a constituição Federal de 1988, não deve haver discriminação nos processos de admissão do portador de deficiência, porém, infelizmente, muitas das vezes esses, não são respeitados. Dessa forma, nota-se que não é por falta de leis que as pessoas com deficiência não estão sendo inclusas no mercado de trabalho. Por causa disso, portadores de algum tipo de deficiência, por menor que seja, continuam sofrendo discriminação (BECHTOLD, 2006).

Com propósito de assegurar e possibilitar condições de igualdade, direitos e liberdades fundamentais das PcD, e contribuir para à sua inclusão social e cidadania, em 2015 foi instituída a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência).

As mudanças na legislação facilitam o acesso ao mercado de trabalho, apesar disso a inclusão só ocorrerá quando todos os trabalhadores realizarem as suas atividades conjuntamente, com igualdade e oportunidade garantida.

Conforme a Lei de cotas já citada, todas as empresas privadas com mais de 100 funcionários devem preencher entre 2% a 5% de suas vagas com trabalhadores que tenham algum tipo de deficiência. Esse percentual varia em função do número de funcionários da instituição: empresas com até 200 funcionários devem ter 2% de suas vagas preenchidas por pessoas com deficiência, entre 201 e 500 funcionários, 3%; entre 501 e 1000 funcionários, 4%; empresas com mais de 1001 funcionários, 5% das vagas garantindo assim o reconhecimento da igualdade dos seus direitos.

A Lei (nº 8.112/90) reserva também um percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas com deficiência, fixa o percentual de reserva de vaga em até 20% (vinte por cento) nos concursos federais. Isto já vem sendo usado nas várias unidades da federação e, também, nos âmbitos estaduais e municipais.

Entretanto, muitas empresas preferem fazer o pagamento das multas por descumprimento da lei, ao contrário de investir na capacitação e adaptação dos trabalhadores. A maioria das contratações acontece por empresas desobrigadas a cumprir esta lei, ou seja, empresas com menos de 100 funcionários.

Segundo Bernardi (2017) o trabalho favorece a inclusão econômica da pessoa com deficiência, aumenta sua inclusão social e eleva a autoestima sendo inevitável à conquista da plena cidadania. Porém, com alto índice de desemprego e as seleções mais rigorosas, as pessoas com deficiência enfrentam obstáculos maiores do que pessoa sem deficiência, mesmo com a garantia da lei de cotas.

4 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

4.1 LOCAL DE ESTUDO

A pesquisa foi realizada no município de Aracruz. O município encontra-se localizado no norte no estado do Espírito Santo, onde segundo o (IBGE 2010) estima que a população seja de 96.746 habitantes, com apresentação de um número significativo de pessoas com deficiência.

4.2 POPULAÇÃOE AMOSTRA DA PESQUISA

O site transdata tem como objetivo listar os nomes referentes ao tema desta pesquisa e desta forma buscou-se para a aplicação do questionário pessoas com deficiência, de ambos dos sexos e cujas idades foram limitadas entre 30 e 50 anos para facilitar a aplicabilidade da pesquisa de campo, devido serem idades produtivas para o mercado de trabalho.

A pesquisadora, para obter informações do questionário entrou em contato por telefone com 80 pessoas, porém somente 12 pessoas deste cadastro se disponibilizaram a responder os questionários da pesquisa, tendo aproximadamente 20 % de representação na pesquisa.

Utilizaram- se também para alicerçamento epistêmico, materiais literários de autores especializados no assunto em formato digital e impresso, enriquecendo a pesquisa referida.

A pesquisadora também buscou informações sobre o referido assunto, com empresários de Aracruz. O número representado é 12 deste somente 1 se despôs a responder o questionário. Levando a crer que ainda há muito que se modificar para a inclusão destas pessoas serem garantidas no mercado de trabalho na cidade de Aracruz.

4.3 VARIÁVEIS PESQUISADAS

As variáveis pesquisadas foram com base na literatura, sendo as seguintes, com os respectivos autores: Dificuldade de Inclusão (RIBEIRO ET AL.2009), Adaptação (CAMPOS ET AL, 2013), Preconceito (TOLDRÁ,2009), Acessibilidade (DE FRANÇA ET AL. 2016), Incapacidade (MAZZILLI, 2001), Discriminação (SASSAKI, 2003). A compreensão destes termos ajudará na reflexão e na assimilação da importância de se amenizar sobre os preconceitos e tabus na relação com a deficiência de profissionais.

4.4 INSTRUMENTOS DA COLETA DE DADOS

Os dados foram levantados por meio de um questionário semi-estruturado com perguntas abertas.

Para obter-se as informações necessárias se buscou o cadastro do cartão facilite, que está centralizada na rodoviária de Aracruz. Este cadastro tem as informações sobre as pessoas com deficiências na cidade, a prefeitura de Aracruz é órgão que estrutura este cadastrado, cujo setor da assistência social de Aracruz tem a responsabilidade de organizar tal processo.

O site transdata tem como objetivo listar os nomes referentes ao tema desta pesquisa e desta forma buscou-se para a aplicação do questionário pessoas com deficiência, de ambos dos sexos e cujas idades foram limitadas entre 30 e 50 anos, assim a pesquisadora para obter informações do questionário entrou em contato por telefone.

5 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A estrutura da metodologia para apresentar os resultados e os dados das coletas se apoiam em informações obtidas e analisadas no decorrer das abordagens escritas e articulados com questões pesquisadas.

5.1 ANÁLISES DA PESQUISA REFERENTE ÀS PESSOAS QUE TRABALHAM

Tabela 1 – Perfil dos respondentes

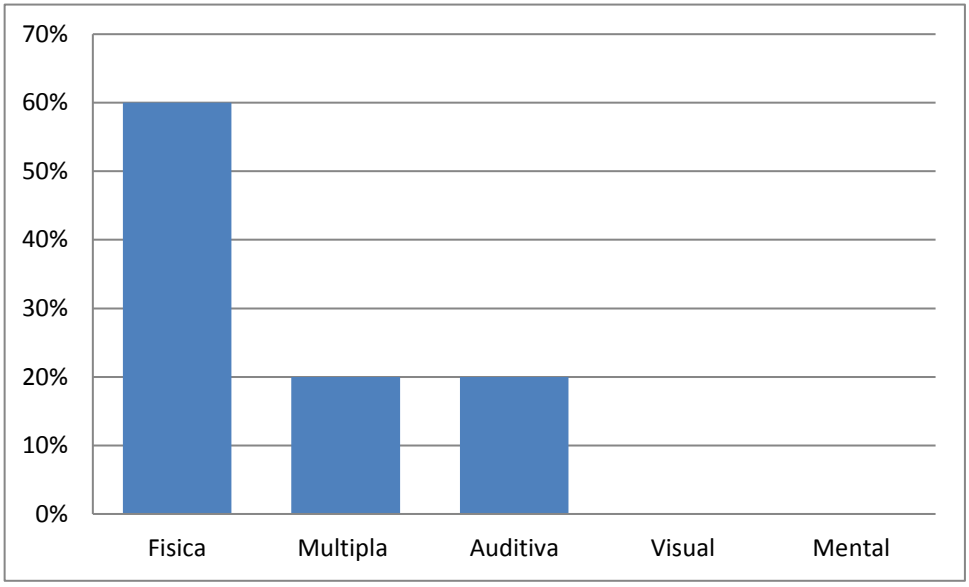
Gênero	
Masculino	20%
Feminino	80%
Faixa Etária	
Até 35 anos	20%
Acima de 35 até 50 anos	80%
Acima de 50 anos	0%
Escolaridade	
Menor que ensino médio	40%
Até ensino médio	60%
Ensino superior	0%

Fonte: Elaborado pela autora com dados da pesquisa (2017).

Os dados do perfil dos respondentes representados na Tabela 1 retratam que a amostra é válida, visto que ambos os gêneros estão bem representados, considerando-se ser pessoas predominantemente maduras, com mais de 80% dos respondentes terem acima de 35 anos.

Quanto a escolaridade, muitos afirmaram possuir ensino médio completo, apenas dois disseram que não completaram o ensino fundamental. Nenhum dos entrevistados ingressou no Ensino Superior. Esse dado não possui uma relação direta em referência ao tipo de deficiência

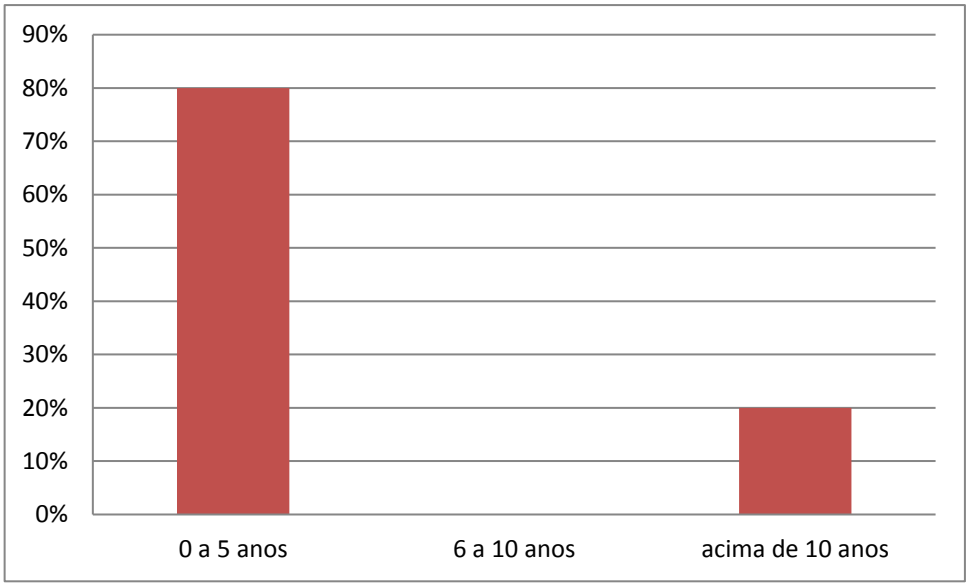
Gráfico 1 – Tipo de deficiência



Fonte: Dados da pesquisa

A pesquisa realizada identificou diferentes tipos de deficiência entre os 5entrevistados, sendo três deles portadores de deficiência física correspondendo a 60%, um portador de deficiência auditiva, e um portador de deficiência múltipla.

Gráfico 2 – Há quanto tempo trabalha



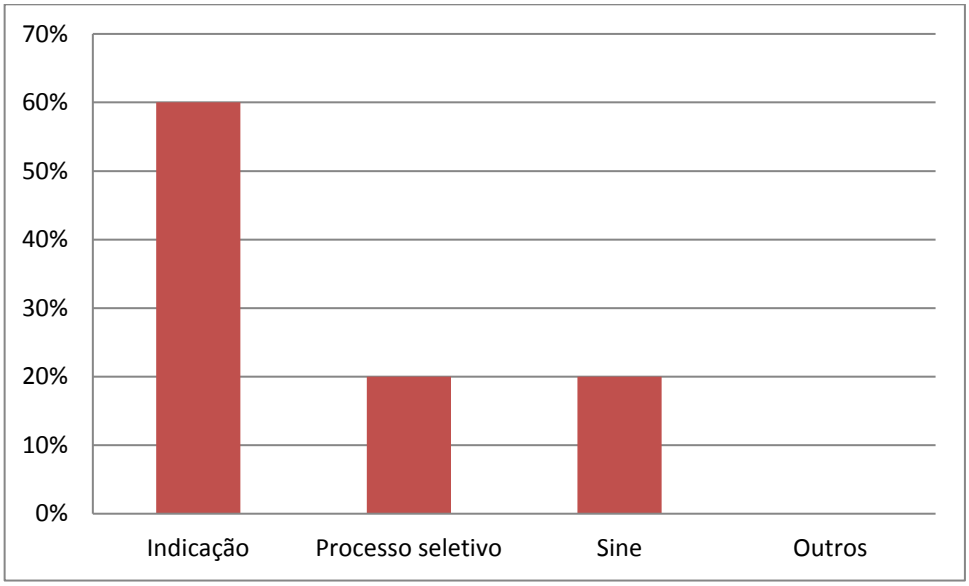
Fonte: Dados da pesquisa

Pode-se observar que a maioria dos entrevistados já faz parte do mercado de trabalho, sendo que 80% fazem parte de 0 a 5 anos e 20% acima de 10 anos.

Temos uma representação de pessoas que ainda se encontram no início da profissão, mesmo tendo especificidades de deficiência.

De acordo Poletti (2010) O trabalho é um direito essencial para toda e qualquer pessoa por ser uma atividade de caráter social, que a inclui no processo produtivo e de desenvolvimento da sociedade. A Declaração Universal dos Direitos Humanos (ARTIGO 23, I) estabelece que “Toda pessoa, sem considerar a sua condição, tem direito ao trabalho, à livre escolha do mesmo, a condições eqüitativas e à proteção contra o desemprego”. Para tanto, é necessário que sejam oferecidas condições iguais para todas as pessoas, isso implica em igualdade de oportunidades e meios para desenvolver ao máximo suas potencialidades.

Gráfico 3 – Como ingressou no mercado de Trabalho

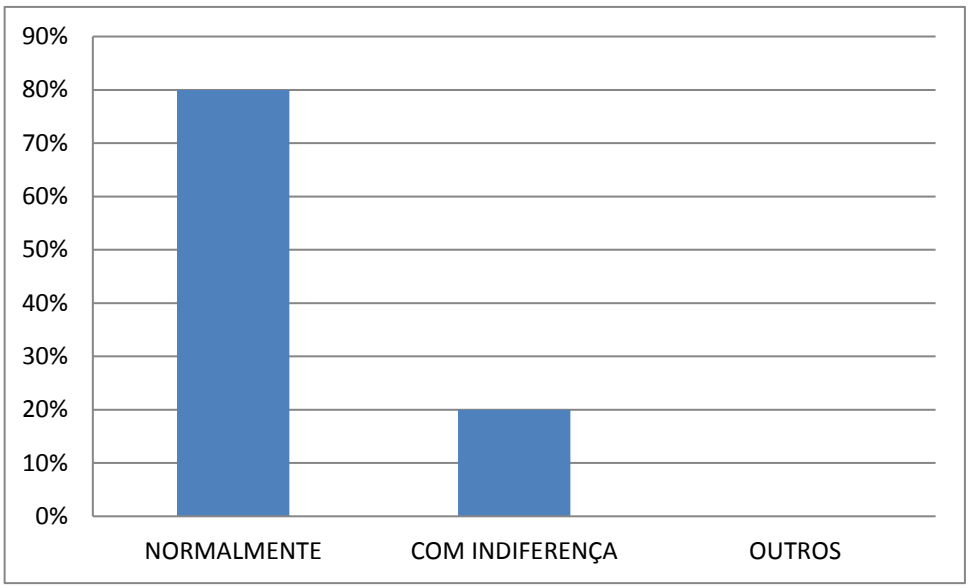


Fonte: Dados da pesquisa

Os entrevistados afirmaram que ingressaram no mercado de trabalho através de indicação, apenas 20% foi através de processo seletivo e 20% através do SINE da cidade de Aracruz.

Apesar de apenas 20% se dá através do SINE, o mesmo afirma que é mantido cadastro de candidatos com deficiência em todos os postos do Sistema Nacional de Empregos de todo o Brasil.

Gráfico 4– Como é tratado por seus colegas



Fonte: Dados da pesquisa

Foi questionado aos respondentes como eles são tratados por seus colegas de trabalho e pode- se identificar conforme o gráfico 4, que a grande maioria não percebem nenhum tipo de descriminação por parte dos seus colegas de trabalho que não possuem deficiência.

Portanto antes da contratação das pessoas com deficiência, faz-se necessário por parte do empregador promover a sensibilização dos funcionários, visando a eliminação de preconceitos e de outras atitudes que venha ferir o direito à igualdade das PcD. Desta forma ele estará promovendo o respeito necessário para um bom convívio entre os funcionários. (SANDRA, 2008).

Quadro 2 - O que emprego representa para você

N.	O que o emprego representa paravocê?
1	Fonte de renda para minha família
2	Trabalha por necessidade, porém gosta do que faz, sente prazer;
3	Uma vitória eleva minha auto-estima
4	Meio de inclusão
5	Eu gosto, e é fonte de renda para minha família

Fonte: Dados da pesquisa

Quando questionados sobre o que o emprego representa para eles, a maioria dos entrevistados respondeu que gostam do que fazem e que o emprego é uma forma de inclusão, pois se sente valorizados perante a sociedade.

O trabalho é importante na formação do indivíduo como ser social, não é apenas exercer uma atividade produtiva, mas fazer com que o indivíduo sinta-se cidadão, ele deve ser visto como meio de inclusão, independente de diferenças e dificuldades, cabendo à organização do trabalho preocupar-se inclusive com o mundo social, e não somente com o produtivo (RIBEIRO, 2009).

Quadro 3–Sistema de Cotas

N.	Você conhece sobre o sistema de cotas nas empresas? Concorda com ela?
1	Não conhece
2	Conhece e concorda, pois é um meio de da oportunidade
3	Conheceu depois que já estava no mercado de trabalho
4	Sim, concordo, pois facilita nossa entrada no mercado de trabalho
5	Não conhece

Fonte: Dados da pesquisa

Quando se questiona se conhece a lei de cotas a maioria diz que sim e que concorda, pois a lei de cotas abre oportunidades para eles.

A Lei de Cotas estabelece que todas as empresas privadas com mais de 100 funcionários devem preencher entre 2% a 5% de suas vagas com trabalhadores que tenham algum tipo de deficiência. Esse percentual varia em função do número de funcionários da instituição: empresas com até 200 funcionários devem ter 2% de suas vagas preenchidas por pessoas com deficiência, entre 201 e 500 funcionários, 3%; entre 501 e 1000 funcionários, 4%; empresas com mais de 1001 funcionários, 5% das vagas garantindo assim o reconhecimento da igualdade dos seus direitos.

5.2 ANÁLISES DA PESQUISA REFERENTE ÀS PESSOAS QUE NÃO TRABALHAM

Tabela 2 – Perfil dos respondentes

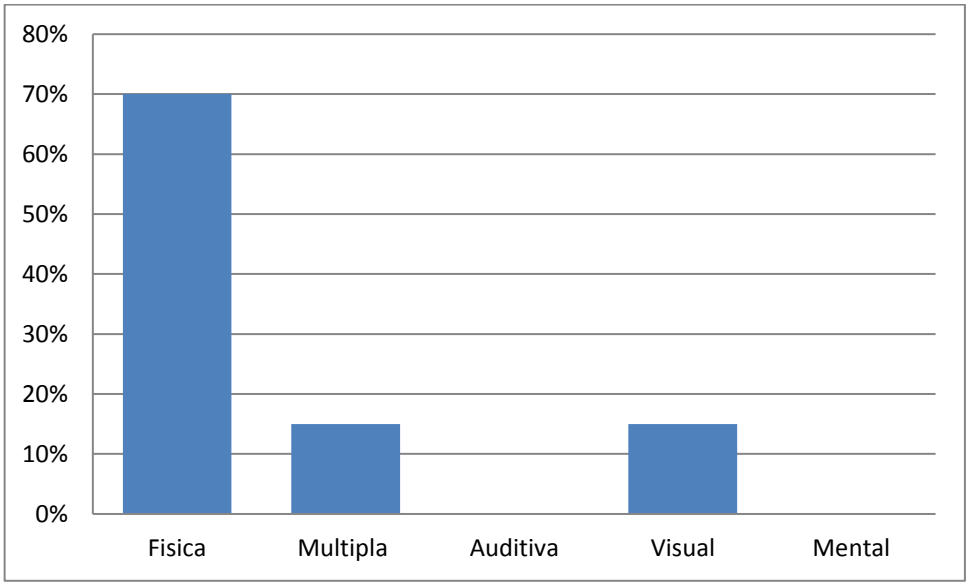
Gênero	
Masculino	14%
Feminino	86%
Faixa Etária	
Até 35 anos	40%
Acima de 35 até 50 anos	60%
Acima de 50 anos	0%
Escolaridade	
Menor que ensino médio	71%
Até ensino médio	29%
Ensino superior	0%

Fonte: Elaborado pela autora com dados da pesquisa (2017).

Os dados do perfil dos respondentes representados na Tabela 2 retratam que a amostra é válida, visto que ambos os gêneros estão bem representados, considerando-se ser pessoas predominantemente maduras, com mais de 60% dos respondentes terem acima de 35 anos.

Quanto a escolaridade, muitos afirmaram possuir ensino fundamental completo, apenas duas pessoas disseram ter concluído o ensino médio.Nenhum dos entrevistados ingressou no Ensino Superior. Esse dado não possui uma relação direta em referência ao tipo de deficiência

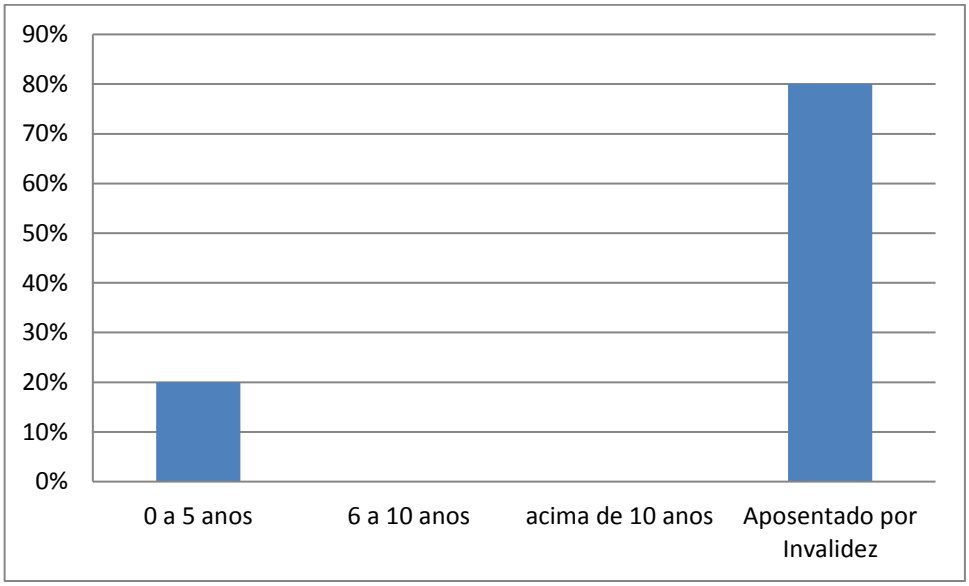
Gráfico 5 – Tipo de deficiência II



Fonte: Dados da pesquisa

A pesquisa realizada identificou diferentes tipos de deficiência entre os 7entrevistados, sendo cinco deles portadores de deficiência física correspondendo a 70%, um portador de deficiência visual, e um portador de deficiência múltipla.

Gráfico 6 – Há quanto tempo procura trabalho



Fonte: Dados da pesquisa

Pode-se observar que as maiorias dos questionários respondidos já são aposentados por invalidez, e a deficiência não permite realização de trabalhos no mercado. Apenas um entrevistado diz que procura emprego a mais de 2 anos e não

consegue obter oportunidade. Fica explícito que 20% dos participantes desta pesquisa tem aproximadamente 5 anos que buscam oportunidade de trabalho no mercado da cidade de Aracruz.

Quadro 4 - Por que você está fora do mercado de trabalho

N.	Em sua opinião, por que você está fora do mercado de trabalho?
1	Aposentada por invalidez
2	Aposentada por invalidez
3	Por falta de oportunidade, e por que possuo limitações e as empresas hoje em dia não querem isso, devido ao meu problema precisarei faltar pra causas e tratamentos.
4	Aposentada por invalidez
5	Pois possuo limitações, não posso ficar muito tempo sentada, nem em pé, e as empresas não querem isso, querem um profissional pronto.
6	Aposentada por invalidez
7	Aposentada por invalidez

Fonte: Dados da pesquisa

Pode-se observar que as maiorias dos entrevistados já são aposentados por invalidez, por esse motivo não estão no mercado de trabalho, apenas dois responderam que estão fora do mercado de trabalho por falta de oportunidade e por possuírem limitações o que faz com que as empresas não queiram contratar.

Quadro 5–Como você percebe as empresas de Aracruz diante do portador de deficiência

N.	Como você percebe as empresas de Aracruz diante do portador de deficiência?
1	Não vejo oportunidades para pessoas como eu.
2	São poucas as oportunidades
3	As empresas não dão oportunidades para as pessoas com deficiência, fecham os olhos e muitas vezes contratam apenas por que são obrigadas.
4	Percebo que há sim oportunidades, diversas vezes vejo vagas no SINE.
5	Não dão oportunidade, olham com discriminação para o deficiente
6	Dão poucas oportunidades
7	São poucas as oportunidades

Fonte: Dados da pesquisa

Percebe-se pela análise das respostas que a maioria dos respondentes dizem que as empresas da cidade oferecem poucas oportunidades para as pessoas com deficiência, apenas uma respondente diz que ela vê que a oportunidade sim, que por diversas vezes vê vagas no SINE de Aracruz.

Quadro 6–Sistema de Cotas

N.	Você conhece sobre o sistema de cotas nas empresas? Concorda com ela ?
1	Não conhece
2	Já ouviu falar, mas parece que não é colocada em pratica.
3	Sei que existe, só não conheço a fundo.
4	Não conhece
5	não conhece
6	Já ouviu falar.
7	Já ouviu falar

Fonte: Dados da pesquisa

Quando se questiona se conhece a lei de cotas a maioria diz que já ouviram falar, mas tem pouco conhecimento.

A Lei de Cotas estabelece que todas as empresas privadas com mais de 100 funcionários devem preencher entre 2% a 5% de suas vagas com trabalhadores que tenham algum tipo de deficiência. Esse percentual varia em função do número de funcionários da instituição: empresas com até 200 funcionários devem ter 2% de suas vagas preenchidas por pessoas com deficiência, entre 201 e 500 funcionários, 3%; entre 501 e 1000 funcionários, 4%; empresas com mais de 1001 funcionários, 5% das vagas garantindo assim o reconhecimento da igualdade dos seus direitos.

5.3 ANÁLISES DA PESQUISA COM EMPRESÁRIOS DEEMPRESAS DA CIDADE DE ARACRUZ

Buscaram-se informações sobre o referido assunto, com empresários de Aracruz. A pesquisadora encaminhou através de email os questionários para 12 empresários, porém deste somente 1 se despôs a responder o questionário. Levando a crer que ainda há muito que se modificar para a inclusão destas pessoas serem garantidas no mercado de trabalho na cidade de Aracruz. Segue abaixo o relato como resultado:

Quadro 7–Questionário Empresário

N.	Sua empresa possui funcionários com deficiência? Em qual setor? Caso não possua, justifique.
1	Sim, no setor financeiro contábil.

N.	Na sua visão porque é importante contratar pessoas com deficiência na sua empresa?

1	Para promoção da inclusão, respeito à diversidade e erradicação de preconceitos.

N.	**Como o Sr (a) vê sua relação e dos demais funcionários com estas pessoas com deficiência?**
1	Na nossa empresa o relacionamento flui muito bem entre os colegas. Mas, sabemos que nem sempre acontece dessa forma no mercado. Por essa razão, acredito que quanto mais inclusão, menor será o preconceito.

N.	**O rendimento dessas pessoas é satisfatório na sua empresa?**
1	Sim. Sendo inclusive inserida no Ciclo de Avaliação de Desempenho assim como os demais funcionários.

N.	**A sua empresa atende o sistema de cotas?**
1	Sim.

N.	**Anteriormente as exigências do sistema de cotas havia funcionários com deficiência nessa empresa?**
1	Não havia funcionários com deficiência antes do sistema de cotas.

Fonte: Dados da pesquisa

Pode-se perceber pelo questionário aplicado a empresaria que a sua empresa passou a contratar pessoas com deficiência após a obrigação do sistema de cotas, porém tem sido uma coisa boa, pois dá um rendimento satisfatório para empresa além da empresa ser bem vista no meio social por incluir pessoas com deficiência. A empresa possui uma pessoa com deficiência que atua no setor financeiro.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo propôs-se a analisar a percepção do portador de deficiência sobre a inclusão no mercado de trabalho de Aracruz, Para isso foram aplicados questionário ao grupo de pessoas com deficiência do município, com o objetivo de conhecer seu perfil, e sua relação com mercado de trabalho, além de apontar o relacionamento no qual tem com a empresa e demais colegas de trabalho.

Já para os empresários foi aplicado um questionário objetivando descobrir o que levou a esse tipo de contratação, sua relação de trabalho e preocupação como papel da organização no desenvolvimento de uma sociedade justa e igualitária. Chama atenção que de doze questionários enviados para a pesquisa somente um empresário se prontificou a responder. Deixando em aberta a reflexão de pouca preocupação com a temática desta pesquisa.

Diante da pesquisa pode-se constatar que houve uma abordagem satisfatória em que as respostas contemplam a pergunta norteadora deste trabalho. Desta forma destaca-se quanto ao primeiro objetivo que é conceituar e caracterizar deficiências abordadas na pesquisa e aspectos legais, chegando a seguinte conclusão que as pessoas com deficiência da cidade Aracruz, não tem conhecimento de fato de aspectos legais e seus conceitos a respeito do tema, mesmo sendo e estando envolvidos na questão se sentem excluídas, não só do mercado de trabalho, mas da sociedade em geral.Não é dada oportunidade, nem no mercado de trabalho nem em outros aspectos de relações em geral na sociedade.

A seguir apresentamos a abordagem sobre o segundo objetivo que é descrever o mercado de trabalho para a pessoa com deficiência, podendo observar que as empresas de Aracruz, poucas incluem pessoas com deficiência em seu quadro de funcionários e sim incluem apenas para cumprir requisitos da lei de cotas. Trazendo uma preocupação aqueles que necessitam ser e ter respeito como cidadãos no mercado.

REFERÊNCIAS

ALVES, José Carlos Moreira**. Direito Romano**. Forense, 1987.Disponível em <http://www.infoescola.com/direito/lei-das-doze-tabuas/ > Acesso 8 de abril de 2017.

Bernardi, Jardel José Scarton. **"A inclusão do deficiente no mercado de trabalho."** (2017). Disponível em http://bibliodigital.unijui.edu.br:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/4003/Jardel%20Jos%C3%A9%20Scarton%20Bernardi.pdf?Sequence=1 Acesso em 01 de julho de 2017.

BORDIGNON, Priscila Mallmann**. A Inclusão da Pessoa com Deficiência no mercado de trabalho: uma realidade possível**. Monografia. Porto Alegre. 2011.Disponível em <http://www.faders.rs.gov.br/uploads/1345762043A_Inclusao_da_PcD_no_Mercado_de_Trabalho___uma_realidade_possivel._Priscila_Mallmann_Bordignon.pdf> acesso 10 de abril de 2017.

Bianchetti, Lucídio, and Ida Mara Freire. **Um olhar sobre a diferença**. Papirus Editora, 2007.

BRAZIL. Secretaria de Educação Especial. **Política nacional de educação especial.** Ministério da Educação e do Desporto, Secretaria de Educação Especial, 1994.

CARVALHO, Eunice Nathália Soares de. **"Educação especial: deficiência mental."** Brasília: MEC. Secretaria de Educação Especial (1997).

DE CAMPOS, José Guilherme Ferraz; DE VASCONCELLOS, Eduardo Pinheiro Gondim; KRUGLIANSKAS, Gil. Incluindo pessoas com deficiência na empresa: estudo de caso de uma multinacional brasileira. **Revista de Administração**, v. 48, n. 3, p. 560-573, 2013. Disponível em http://www.scielo.br/pdf/rausp/v48n3/13.pdf Acesso em 02 de junho de 2017.

DE FRANÇA, Inacia Sátiro Xavier; PAGLIUCA, LoritaMalernaFreitag. Acessibilidade das pessoas com deficiência ao SUS: fragmentos históricos e desafios atuais. **Northeast Network NursingJournal**, v. 9, n. 2, 2016.Disponível em <file:///C:/Documents%20and%20Settings/ligia.carla/Meus%20documentos/Downloads/5050-8741-1-SM.pdf> Acesso em 25 de maio 2017

DEFICIÊNCIA FISICA. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm> Acesso em 25 de abril de 2017.

LEI BRASILEIRA DE INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm#art101>Acesso em 07 de abril de 2017.

LEI DAS DOZE TABUAS. Disponível em <http://www.crfaster.com.br/Roma.htm> Acesso em 12 de abril de 2017.

MAZZILLI, Hugo Nigro. A pessoa portadora de deficiência e o mercado de trabalho. **Revista de direito do trabalho. Revista dos Tribunais. Ano**, v. 27, p. 203-205, 2001.Disponível em <http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_publicacao_divulgacao/doc_gra_doutrina_civel/civel%2015.pdf> Acesso em 29 de abril 2017

Pereira, Ana Cristina Cypriano. **"Inclusão de pessoas com deficiência no trabalho e o movimento da cultura organizacional: análise multifacetada de uma organização."** (2011).Disponível em <http://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/29934/000778168.pdf?sequence=1> Acesso em 05 de março de 2017.

RINALDI, Giusepe. **"Programa de capacitação e recursos humanos do ensino fundamental deficiência auditiva."** Brasília: SEESP (1997).

SASSAKI, Romeu Kazumi. Como chamar as pessoas que têm deficiência. **SASSAKI, RK Vida independente; História, movimento, liderança, conceito, filosofia e fundamentos. São Paulo: RNR**, p. 12-16, 2003. Disponível em <http://www.saberes.com.br/congressoSalto/oficinas/of-3-e-9-/Terminologia-de-deficienciaII-Romeu-sassaki.pdf> Acesso 10 de maio 2017.

DICHER, M.; TREVISAM, E. **A jornada histórica da pessoa com deficiência: inclusão como exercício do direito à dignidade da pessoa humana.** Disponível em <http://publicadireito.com.br/artigos/?cod=572f88dee7e2502b> Acesso 10 de maio 2017.

SILVA, Otto Marques et al. A Epopéia Ignorada. **A Pessoa Deficiente na História do Mundo de Ontem e**. Disponível em < https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/52454926/A_Epopeia_Ignorada.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1512391973&Signature=%2F8k61La0GBqw3E2pigUKd9%2BfEY4%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DA_EPOPEIA_IGNORADA_A_Pessoa_Deficiente_n.pdf> Acesso 29 de abril de 2017.

NEVES-SILVA, Priscila; PRAIS, Fabiana Gomes; SILVEIRA, Andréa Maria. **Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Belo Horizonte, Brasil: cenário e perspectiva**.Ciência & Saúde Coletiva, v. 20, n. 8, p. 2549-2558, 2015. Disponível em < http://www.scielo.br/pdf/csc/v20n8/1413-8123-csc-20-08-2549.pdf>

FEDERAL, Brasil Senado. **Estatuto da pessoa com deficiência**. 2017.

APÊNDICE

APÊNDICE A - MODELO DE QUESTIONÁRIO UTILIZADO NA PESQUISA

Questionário aplicado às pessoas com deficiência: que não trabalham

1- Idade
2- Sexo
3- Tipo de deficiência
4- Há quanto tempo procura trabalho?
5- Escolaridade?
6- Em sua opinião, por que está fora do mercado de trabalho?
7- Como você percebe as empresas de Aracruz diante do portador de deficiência?
8- Você conhece o sistema de cotas nas empresas?

Questionário aplicado às pessoas com deficiência: que trabalham

1- Idade
2- Sexo
3- Tipo de deficiência
4- Há quanto tempo procura trabalho?
5- Escolaridade?
6- Como ingressou no mercado de trabalho?
7- Como é tratado pelos seus colegas?
8- O que o emprego representa para você?
9- Você conhece sobre o sistema de cotas nas empresas? Concorda com ela?

Público Alvo: Empresários ou gerentes de empresas de pequeno ou médio porte

1- Sua empresa possui funcionários com deficiência? Em qual setor? Caso não possua, justifique.
2- Na sua visão porque é importante contratar pessoas com deficiência na sua empresa?
3- Como o Sr (a) vê sua relação e dos demais funcionários com estas pessoas com deficiência?
4- O rendimento dessas pessoas é satisfatório na sua empresa?
5- A sua empresa atende o sistema de cotas?
6- Anteriormente as exigências do sistema de cotas havia funcionários com deficiência nessa empresa?