

FACULDADE CIDADE DE JOÃO PINHEIRO
GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

SOLANGE APARECIDA FERREIRA

A INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO
MERCADO DE TRABALHO: Um Estudo de caso em João
Pinheiro-MG

JOÃO PINHEIRO - MG

2017

SOLANGE APARECIDA FERREIRA

**A INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO
MERCADO DE TRABALHO: Um Estudo de Caso em João
Pinheiro-MG**

Trabalho de conclusão de Curso apresentado a Faculdade Cidade de João Pinheiro-FCJP,
como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Administração.

Dra: Maria Célia Silva Gonçalves.

JOÃO PINHEIRO - MG

2017

SOLANGE APARECIDA FERREIRA

Trabalho de conclusão de Curso apresentado a Faculdade Cidade de João Pinheiro-FCJP, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Administração.

Solange Aparecida Ferreira

Aprovado em: João Pinheiro MG ____/____/____.

BANCA EXAMINADORA:

Professora e Orientadora Dra. Maria Célia Silva Gonçalves
(Faculdade Cidade de João Pinheiro - FCJP)

Me. Osnir Martins Rodrigues
(Professor e Coordenador do Curso de Administração)
Faculdade Cidade de João Pinheiro MG.

Prof^a. Especialista Renata Suzelli de Souza
Avaliador Articulação - Membro 3
(Faculdade Cidade de João Pinheiro MG - FCJP)

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus pelo dom da vida, por me capacitar, iluminar o meu caminho com força, coragem, determinação e fé, por me proporcionar um novo mundo de possibilidades, sendo meu amparo, refúgio nos momentos mais difíceis.

Agradeço, principalmente, aos meus pais, Geraldo Liziano Ferreira e à minha mãe Maria de Fatima Carvalho de Sousa, por acreditarem em minha capacidade, que com muito carinho e apoio não mediram esforços para investirem em mim até o grande dia da nossa conquista!

Aos meus irmãos, cunhadas tios e afilhados, Raniel Carvalho e Lorrane Carvalho, pela ajuda, incentivo e principalmente pelo carinho.

Meu agradecimento à minha orientadora, Maria Célia Silva Gonçalves, pela paciência, dedicação, incentivo e pela amizade. Por fazer com que tornasse possível a conclusão deste artigo. Obrigada por fazer parte dessa conquista!

A todos os professores do curso, que foram tão importantes na minha vida acadêmica, meu muito obrigada!

Agradeço também a meu grande amigo Roberto Gonçalves, que me matriculou e encorajou-me a deixar as dificuldades, a seguir em frente.

Aos colegas de sala, que fizeram com que minha caminhada até aqui fosse mais amena e prazerosa, àqueles que de alguma forma estiveram e estão próximos a mim. Enfim, a todos, o meu muitíssimo obrigada!

DEDICATÓRIA

Dedico a Deus, aos meus pais pelo apoio, compreensão, dedicação e companheirismo nessa caminhada vitoriosa. De maneira especial, meus pensamentos levam-me às portadoras de necessidades especiais a quem dedico por serem minha inspiração para realizar esta pesquisa.

A INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO: Um Estudo de Caso em João Pinheiro- MG

AUTORA: Solange Aparecida Ferreira ^{NI}

ORIENTADORA: Dra. Maria Célia da Silva Gonçalves ^{NI}

RESUMO: Essa pesquisa investigou a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, integração que vem transformando e fortalecendo suas vidas. A constituição Federal de 1988 trouxe mudanças para a sociedade com a Lei das Cotas, que garante a inclusão de pessoas com deficiência nas empresas através de processo democrático. O objetivo deste artigo é mostrar pessoas que buscaram seus direitos de serem inseridos no mercado pinheirense, descrever como foram as trajetórias percorridas até chegar ao mercado de trabalho, suas lutas por seus ideais, seus maiores obstáculos. Como foram realizados os processos seletivos, sua integração com as demais pessoas, aceitação e relações interpessoais, a acessibilidade nos locais de trabalho e, mostrar, principalmente, suas conquistas e superações devido a inclusão efetiva na sociedade. A concretização da lei nas organizações, o desenvolvimento de palestras, elaboração de projetos e depoimentos de pessoas com deficiência que enfatizam sua importância e seu trajeto de sucesso é fundamental para conscientização e contratação de novos colaboradores no mercado de trabalho. Esta pesquisa foi realizada na modalidade qualitativa, exploratória e descritiva, por meio de entrevistas com 10 pessoas com deficiência inseridas no mercado de trabalho em empresas pinheirenses. Os resultados apontam para o encaminhamento de uma sociedade mais justa, com direitos iguais, respeito às diferenças e, uma sociedade que oferece mais possibilidades de melhorias no mercado de trabalho de forma ética e eficaz. Foi demonstrado através desta pesquisa que há sim algumas pessoas com pessoas com deficiência exercendo suas habilidades profissionais no mercado pinheirense, indiferente de suas condições e diversidades, adquirindo reconhecimento profissional, satisfação pessoal e dignidade humana.

Palavras-chave: Pessoas com deficiência, Mercado de Trabalho, Preconceito, Inclusão, Conquistas

* Bacharel em Administração, trabalho com vendas experiência a 12 anos.
E-mail: solangeferreirajp@hotmail.com

** História pela Universidade de Évora. Doutora em Sociologia e Mestre em História pela Universidade de Brasília - UnB. Especialista em História Pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). Especialista em História do Mundo Moderno e Contemporâneo pela Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF). Especialista em Psicopedagogia pela Universidade Federal de Uberlândia (UFU). Professora de Sociologia e Trabalho de Conclusão de Curso, coordenadora do Núcleo de Pesquisa e Iniciação Científica da Faculdade Cidade de João Pinheiro- FCJ. E-mail: mceliasg@yahoo.com.br

ABSTRACT: This research investigated the inclusion of people with disabilities in the labor market, integration that has been transforming and strengthening their lives. The Federal Constitution of 1988 brought changes to society with the Law of Quotas, which guarantees the inclusion of people with decision in companies through a democratic process. The objective of this article is to show people who sought their rights to be inserted in the market of Pinheirense, to describe how the trajectories were traversed until reaching the labor market, their struggles for their ideals, their biggest obstacles. How selective processes were carried out, their integration with other people, acceptance and interpersonal relations, accessibility in the workplace and, mainly, show their achievements and overcomes due to effective inclusion in society. The realization of the law in organizations, the development of lectures, the elaboration of projects and testimonies of people with disabilities that emphasize their importance and their path of success is fundamental for raising awareness and hiring new employees in the labor market. This research was carried out in a qualitative, exploratory and descriptive way, by means of interviews with 10 people with disabilities inserted in the work market in Pinheirense companies. The results point to a fairer society with equal rights, respect for differences and a society that offers more possibilities for improvements in the labor market in an ethical and effective way. It was demonstrated through this research that there are yes some people with people with disabilities exercising their professional abilities in the market Pinheirense, indifferent of its conditions and diversities, acquiring professional recognition, personal satisfaction and human dignity.

Keywords: People with Disabilities, Labor Market, Prejudice, Inclusion, Achievements

1. INTRODUÇÃO

Após a Constituição Federal de 1988, o Brasil voltou seu olhar para a inclusão de pessoas com deficiência. Agora a realidade é outra, os chamados de “portadores”, sejam eles físicos, auditivos, entre outros, devem ser inseridos no mercado de trabalho. No entanto, mesmos sabendo que “Toda pessoa, sem considerar a sua condição, tem direito ao trabalho, à livre escolha do mesmo, a condições equitativas e à proteção contra o desemprego” (DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS Artigo 23, I) e da Lei de cotas nº 8213/1991 estabelecer obrigatoriedade de contratação pelas empresas de uma porcentagem de pessoas com deficiência no quadro de funcionários, muitos, entre eles gestores, ainda não oportunizam as diferenças.

Parte dos gestores e da sociedade não aceitam que todos têm o mesmo direito de estarem no mercado de trabalho, veem as pessoas com deficiência como indivíduos incapazes, sem valor, socialmente inúteis.

A escolha desse tema se justifica pelo fato da pesquisadora ter deficiência física e acreditar que tem o direito de estar no meio social. Por acreditar que o direito

à igualdade, à inclusão e o respeito ao próximo devem fazer parte do mercado de trabalho de João Pinheiro-MG, pois é uma cidade cujo mercado de trabalho para pessoas com deficiência é pouco, apesar de ter algumas conquistando seus direitos e benefícios. Na cidade há muita desvalorização, ambientes com pouca acessibilidade e faltam muitas adaptações.

A presente pesquisa visa responder aos seguintes questionamentos: Como é a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho pinheirense?; Quais os tipos de discriminação sofrida por essas pessoas?. E sabido da existência das leis das cotas?; O mercado de trabalho pinheirense cumpre a lei das cotas?; Quais as iniciativas da Instituição APAE (Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais) para inseri-las no mercado de trabalho?; Quais os tipos de programa de inclusão para as pessoas com deficiência no mercado de trabalho?; Como a APAE (Associação de Pais e Amigos Excepcionais) promove o desenvolvimento da criança na escola e sociedade?; Como é feito o regaste de reabilitação profissional?.

Esta pesquisa tem por objetivos: Investigar quais são as pessoas com deficiência que estão no mercado de trabalho pinheirense; verificar se há acessibilidade local; descrever quais os principais obstáculos e dificuldades enfrentadas pelas pessoas com deficiência no mercado de trabalho; analisar aceitação e relações interpessoais entre as pessoas com necessidades especiais no mercado de trabalho.

É uma pesquisa realizada na modalidade qualitativa, exploratória e descritiva, feita por meio de dez entrevistas realizadas com pessoas com deficiência que atuam no mercado local. Realizou-se também uma pesquisa em empresas Pinheirenses que incluem pessoas no mercado local, tanto no setor público, quanto no privado.

Segundo (CASTRO, 1976, p. 66) a pesquisa descritiva acontece quando se limita a descrever apenas uma das variáveis, ou seja, quando se quer pesquisar apenas um lado dos objetos em estudo, deixando de lado as que os circundam. Para (OLIVEIRA, 2011, p. 21) a pesquisa exploratória tem como objetivo conhecer se não tudo, parte do estudo que se quer mostrar do fato. Torna-se assim uma pesquisa qualitativa pois como diz (TRIVIÑOS, 2006, p.132) não é, em geral, a preocupação dela a quantificação da amostragem.

Este artigo tem relevância acadêmica porque por meio da pesquisa ficou-se a par de como acontece o processo de inclusão de pessoas com necessidades

especiais nas empresas de João Pinheiro – MG e a partir dela ter maior conhecimento sobre a inclusão no mercado de trabalho. Apresenta relevância social devido ao tema ainda não ter sido estudado e apresentado à sociedade pinheirense, além de ter relevância pessoal por fazer parte da vivência da pesquisadora e por possibilitar conhecimento que auxiliará na administração pessoal.

2. AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NA SOCIEDADE

As pessoas com deficiência, PcD, lutam há milênios, segundo Aranha (2008, p.12), “a deficiência, nessa época, inexistia enquanto problema, sendo que às crianças que apresentavam deficiências imediatamente detectáveis, a atitude adotada era a da ‘exposição’, ou seja, o abandono ao relento, até a morte”. Não importava o tipo de deficiência, bastava que tivessem alguma anomalia.

Matam se cães quando estão com raiva; exterminam se touros bravios; cortam se as cabeças das ovelhas enfermas para que as demais não sejam contaminadas; matamos os fetos e os recém-nascidos monstruosos; se nascerem defeituosos e monstruosos, afogamo-los; não devido ao ódio, mas à razão, para distinguirmos as coisas inúteis das saudáveis (SÊNECA apud SILVA, 1986, p.128-9)

No que diz respeito ao tratamento, as pessoas com qualquer tipo de deficiência eram descartadas, mortas, elas eram consideradas frutos do pecado, FERNANDES, SCHLESENER, MOSQUERA (2011, p.134) “... no período Medieval as pessoas com deficiência são novamente associadas a uma imagem negativa e depreciativa, como marcas do pecado”. Sendo frutos do pecado tinha-se que exterminar para que o pecado não se tornasse martírio constante para família.

Os que escapavam do destino da morte, passavam a servir de atração “Os que sobreviviam eram explorados nas cidades ou tornavam-se atrações de circos [...] Nesse período, a Igreja se constitui como um grande aliado dos deficientes, pois os acolham” FERNANDES, SCHLESENER, MOSQUERA (2011, p.134). Para não ficarem tão expostos e também terem triste fim, a igreja passou a acolher os sobreviventes, exerceu seu papel de acolhimento.

Com o passar dos anos essa a visão de monstros que tinham pelas pessoas com deficiência foi sendo mudada. No Século XIX já não os matavam.

A partir do século XIX a sociedade passou a defender que o melhor seria criar organizações separadas onde as pessoas com deficiência pudessem receber melhores atendimentos e com menos gastos sob um olhar médico, mas ainda não se pensava em colocar o deficiente na sociedade ou nas famílias. (BRANDENBURG, LÜCKMEIER, 2013, p. 181)

No Brasil, na área educacional, a inclusão teve início no Século XIX quando o Imperador D. Pedro II fundou o Instituto para meninos cegos. (MAZZOTTA, 2005, p. 28) “A fundação do Imperial Instituto deveu-se, em grande parte, a um cego brasileiro, [...] Por ter obtido muito sucesso [...], D. Pedro II criou tal Instituto, que foi inaugurado no dia 17 de setembro de 1854, cinco dias após a sua criação [...]”.

Para o ano de 1854, período no qual nem todos tinham oportunidade de estudos, criar um Instituto para cegos e surdo-mudo, mesmo que para alguns, é perceber que poderiam ir além de suas limitações.

Durante séculos a inclusão ficou restrita apenas aos deficientes cegos e surdos-mudos. Somente em 1930 que organizações voluntárias começam a se preocupar com as pessoas deficientes.

peças preocupadas com o problema da deficiência; a esfera governamental prossegue a desencadear algumas ações visando à peculiaridade desse alunado, criando escolas junto a hospitais e ao ensino regular; outras entidades filantrópicas especializadas continuam sendo fundadas; há surgimento de formas diferenciadas de atendimento em clínicas, institutos psicopedagógicos e centros de reabilitação, geralmente particulares, a partir de 1950, principalmente. Tudo isso no conjunto da educação geral na fase de incremento da industrialização no Brasil, comumente intitulada de substituição de importações, nos espaços possíveis deixados pelas modificações capitalistas mundiais (JANNUZZI 2006, p. 68).

Foram empreendedores sociais dando início para o Terceiro Setor, ou seja, pensando nas pessoas com necessidades especiais, em busca de dividir seu conhecimento com os deficientes marginalizados pela sociedade paralelamente ao início do mercado industrial brasileiro.

Em 1950, pais e amigos de crianças deficientes organizam-se e dão início no Rio de Janeiro à Associação de Pais e amigos dos Excepcionais – APAE. “Em 1954, surge o movimento das Associações dos Pais e Amigos dos Excepcionais (APAE)” (ROGALSKI, 2010, p. 4). Com o objetivo desenvolver em conjunto com especialista um trabalho em equipe, buscando a recuperação dos pacientes, visando à melhoria

na educação, atividades físicas, no cuidado com a saúde, destacando o principal a inclusão social dos deficientes em sociedade.

O terceiro setor procura contribuir com essa parcela população, defendendo-a das diferenças sociais, violência, discriminação, procura garantir as pessoas com necessidades especiais: cultura e recreação, educação e pesquisa, saúde, assistência social, ambientalíssimo, desenvolvimento e defesa dos direitos, religião e associações profissionais, entre outros aspectos básicos da qualidade de vida (ANDRADE, 2007). Amparo fundamental para a cidadania e principalmente para a dignidade dessas pessoas.

O apoio é necessário seja ele de caráter governamental ou não, com projetos, independente do trabalho desenvolvido, que preocupe sempre com desenvolvimento da saúde e qualidade de vida das pessoas com deficiências, pois traz impacto benéfico tanto para os alunos quanto para seus familiares, os fazem sentir acolhidos e valorizados no seu convívio diário.

Com o apoio das APAEs, médicos e estudos sobre as diversas deficiências, no decorrer da tentativa de incluir as pessoas com deficiência na sociedade, diversas foram as denominações a elas dadas.

A deficiência, na maioria das vezes, é algo permanente, não cabendo o termo "portadores". Além disso, quando se rotula alguém como "portador de deficiência", nota-se que a deficiência passa a ser "a marca" principal da pessoa, em detrimento de sua condição humana. Até a década de 1980, a sociedade utilizava termos como "aleijado", "defeituoso", "incapacitado", "inválido"... Passou-se a utilizar o termo "deficientes", por influência do Ano Internacional e da Década das Pessoas Deficientes, estabelecido pela ONU, apenas a partir de 1981. Em meados dos anos 1980, entraram em uso as expressões "pessoa portadora de deficiência" e "portadores de deficiência". Por volta da metade da década de 1990, a terminologia utilizada passou a ser "pessoas com deficiência", que permanece até hoje. (SILVA, 2013, p.02)

Por influência das famílias ou da própria pessoa com deficiência, vários passos foram dados. Os deficientes cansaram de carregarem consigo o fardo de uma denominação pejorativa, eles são seres humanos e devem ter o mesmo direito que os outros de exercerem sua cidadania. Devem ser vistos como seres humanos.

3. A LUTA PELA INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Segundo (FIGUEIREDO, 2006) a proteção social das pessoas com deficiência passou a integrar as normas constitucionais no Brasil com a Constituição Federal de 1988. Antes disso, as políticas e as ações de proteção e cuidado às pessoas com deficiência situavam-se na esfera do assistencialismo, práticas caritativas e cuidados familiares, quando não são tratados no âmbito do abandono e da enclausura. Hoje, estão amparados também pela Lei 8.213, art. 93, incisos de I a IV.

A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

| | |
|------------------------------|-----|
| I - até 200 empregados..... | 2%; |
| II - de 201 a 500..... | 3%; |
| III - de 501 a 1.000..... | 4%; |
| IV - de 1.001 em diante..... | 5%. |

(Brasil, 1991, p. 1.514).

Os direitos trabalhistas, dão igualdade sem qualquer diferenciação, quanto ao salário a ser pago, colocam todas as pessoas com deficiência como iguais aos demais empregados. Reza o art.7º, incisos XXX e XXXI, da Constituição Federal de 1988 e o art.461 da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) direito do trabalho no Brasil:

É proibido qualquer discriminação no tocante a salário ou critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência". Este dispositivo é de vital importância, como se vê, pois, a nação brasileira assume o compromisso de admitir o portador de deficiência como trabalhador, desde que sua limitação física não seja incompatível com as atividades profissionais disponíveis. (CONSTITUIÇÃO de 1988)

A Constituição visa assegurar as pessoas com deficiência no mercado de trabalho, e torna-se fundamental para que elas se sintam úteis, vençam barreiras, sejam respeitadas, possam usufruir do que a vida lhes oferece, para que possam viver do fruto de seu próprio trabalho e não apenas do assistencialismo.

Um país justo, que inclui, que enxerga as pessoas além das aparências, indiferente de ser deficiente ou não, incentiva-o ao conhecimento e habilidades para

desenvolver tarefas nas organizações. Um país justo desenvolve as pessoas, agrega direitos e igualdade para todos.

A eliminação de barreiras e obstáculos físicos e arquitetônicos e de comunicação que afetam o local de treinamento e de emprego de pessoas com deficiência, bem como livre circulação nos ditos locais; padrões apropriados devem ser levados em consideração na construção de novos edifícios e instalações públicos. (BRASIL, CORDE 1997. p.41).

Não basta existir leis, é necessário que se faça adaptações para incluir as PcD, principalmente os deficientes físicos e visuais, o que demanda um gasto maior para o empresário que, por sua vez, acaba por aparentar que não sabe, ou fica deixando para depois somente para ganhar tempo.

Receber uma pessoa com deficiência física, por exemplo, no mercado de trabalho tornou-se problema, porque além de ter que aceitá-la, visto que para contratá-la, para incluí-la em uma empresa, devem ser feitas variadas adaptações, tais como modificações no espaço físico, troca de equipamentos para as atividades diárias, adequação das condições de trabalho, manutenção da qualidade do ambiente.

A inclusão social é o processo pelo qual a sociedade se adapta para poder incluir, em seus sistemas sociais gerais, pessoas com necessidades especiais e, simultaneamente, estas se preparam para assumir seus papéis na sociedade. Cabe, portanto, às empresas eliminar todas as barreiras físicas, programáticas e atitudinais para que as pessoas com necessidades especiais possam ter acesso ao mundo do trabalho e assim desenvolver-se pessoal, social, educacional e profissionalmente. (SASSAKI 2006, p. 41)

É preciso que a sociedade inclua de fato, é preciso que as empresas vejam as pessoas com deficiência não pela sua deficiência e sim pelo que ela é capaz de realizar. Tendo oportunidade de estar no mercado de trabalho, ela se desenvolverá como pessoa, terá como, se ainda não tem, ampliar seus conhecimentos por meio de estudos.

As empresas se tornam verdadeiramente inclusivas na medida em que suas motivações não se restrinjam ao cumprimento da Lei de Cotas e, sim, que se fundamentem na crença de que a contratação de pessoas com deficiências e o consequente atendimento às suas necessidades especiais beneficiam a todos, inclusive as próprias

empresas, e refletem conceitos altamente valorizados no Século XXI. (SASSAKI, 2006, p. 44)

Existe muito preconceito, muitos gestores contratam apenas para preenchimento de cotas, muitas vezes, deixam claro que só contratou por obrigatoriedade, para não serem multados, como também há pessoas com deficiência com grau elevado de estudo desempenhando cargos não compatíveis com seu nível de escolaridade, pois duvidam do seu potencial.

O sistema de cotas tem pouca eficiência quando a empresa não quer ou não pode admitir portadores de deficiência. Os mais variados subterfúgios, inclusive legais, são usados para evitar a contratação. Algumas empresas contratam advogados para apresentar argumentos sofisticados que justifiquem a não-contratação. Outras, mais pragmáticas, simplesmente elevam os requisitos de qualificação para o preenchimento da vaga em aberto. Com isso, elas restringem de modo considerável o número de portadores de deficiência que podem se candidatar àquele posto de trabalho. (PASTORE, 2000, p.183)

No entanto, as leis não são cumpridas por alguns empresários, por alguns gestores. Muitos com medo de perder clientes, lançam mão vários subterfúgios para não contratar pessoas com algum tipo de deficiência, dizem não ter vagas e quando são interpelados para o direito de cota, apresentam seus advogados para não serem obrigados a admitirem uma pessoa com deficiência, seja o com deficiência física, auditiva e muito menos a visual.

3. RESULTADOS E DISCUSSÕES

A pesquisa foi feita por meio de questionários e teve por objetivo demonstrar através gráficos e respostas os dados recolhidos no universo de pesquisa. Os dados foram analisados pela pesquisadora para que possa responder a problematização.

Foram feitas entrevistas com 10 pessoas com deficiência entre eles deficientes físicos, distúrbios da fala e da linguagem, poliomielite, perda auditiva e surdez que atuam em vários segmentos do mercado de trabalho pinheirense, tais como: empreendedores, servidores públicos, comerciantes e autônomos, entre outros.

3.1 Análises dos resultados

Entrevista com pessoas deficientes que estão inseridos no mercado de trabalho pinheirense.

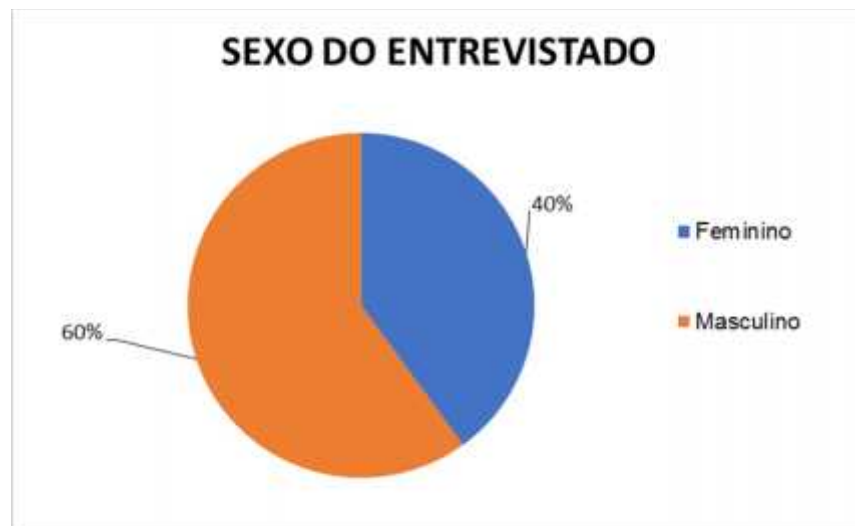


Gráfico 1: Sexo dos entrevistados
Fonte: FERREIRA 2017.

O gráfico objetivou saber o gênero dos entrevistados. Dos entrevistados que estão inseridos no mercado de trabalho pinheirense, 60% são do sexo masculino e 40% são do sexo feminino.

um legado dos novos movimentos sociais que a partir dos meados do séc. XX apresentam demandas por direitos específicos relativos ao gênero, à etnia, à faixa etária, bem como pelos direitos das futuras gerações, os ligados às questões ambientais, pacifistas e ao patrimônio genético. (Kauchakje 2000: p 206).

A assistência social traz aos cidadãos direitos de seguridade a integração nos mercados de trabalho indiferente de gêneros, faixa etária, para garantir o atendimento em condições de igualdade às necessidades de cada pessoa.



Gráfico 2: Escolaridade
Fonte: FERREIRA 2017.

A pergunta visou saber o grau de escolaridade dessas pessoas e suas qualificações profissionais. Das 10 pessoas entrevistadas, 1 têm o Ensino Fundamental que corresponde a 10%, 5 têm o Ensino Médio, o que corresponde a 50%, 3 pessoas têm Ensino Superior o que corresponde a 30% e 1 pessoa tem pós-graduação o que corresponde a 10%. Essas porcentagens mostram que essas pessoas com deficiência estão procurando se capacitar, buscam preparação para estarem no mercado de trabalho.

a empregabilidade não resulta apenas do esforço individual da pessoa com deficiência, que procuraria ser mais qualificada através de cursos de capacitação profissional. A empregabilidade dessa pessoa depende também de uma nova postura por parte de outras pessoas à sua volta: familiares, potenciais empregadores, instrutores de escolas profissionalizantes e assim por diante. (Sasaki.2006, p. 3).

As pessoas com deficiência vêm cada vez mais adotando uma postura de mudanças da realidade, querem mostrar para parte da sociedade que pensam que os portadores de deficiência não precisam estudar e trabalhar, que elas podem quebrar barreiras, se capacitam profissionalmente, são desafiadoras, que veem a lei de cotas apenas como mais uma oportunidade para entrar no mercado de trabalho.

Com estudo e o trabalho adquirimos melhores salários para satisfazer nossas necessidades e prazer pessoal e ajudar aos familiares e outros. Qual é sua renda mensal?

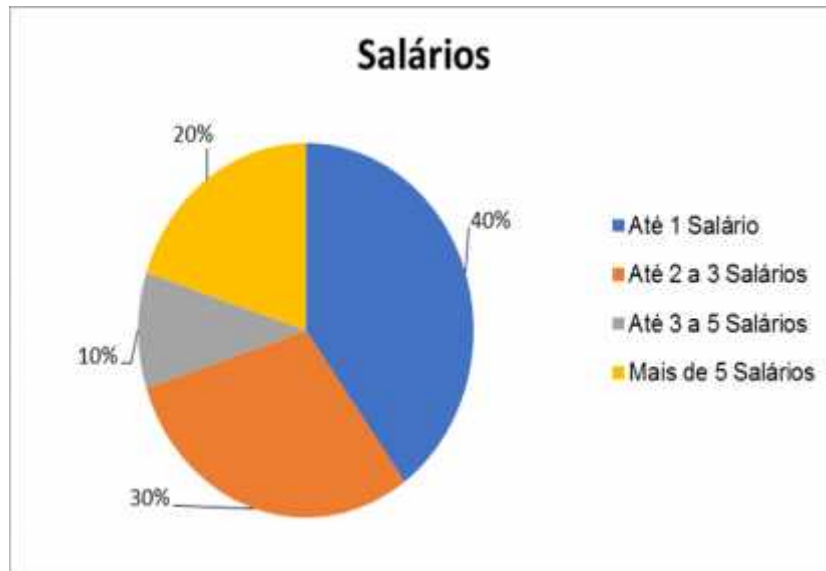


Gráfico 3: Salários
Fonte: FERREIRA 2017

Para a pergunta sobre quantos salários recebem, dos 10 entrevistados, 4 pessoas, 40%, ganham 1 salário mínimo, 3 pessoas, 30%, ganham de 2 a 3 salários, 1 pessoa, 10%, ganham de 3 a 5 salários, 2, 20%, ganham mais de 5 salários. As porcentagens mostram que com muito esforço e muita dedicação os entrevistados estão exercendo suas tarefas e tendo seus retornos salariais.

O Gráfico demonstrou que 60% dos entrevistados ganham mais de um salário mínimo, provavelmente porque buscaram aperfeiçoamento contínuo, atualizam-se, alguns fizeram cursos superiores e pós-graduação para acompanhar o mercado competitivo e obterem o sucesso nas empresas em trabalho e uma qualidade de vida melhor.

direito ao trabalho, ao salário igual por trabalho igual, direito à previdência social em caso de doença, velhice, morte do arrimo de família e desemprego involuntário, direito a uma renda condizente a uma vida digna, direito ao repouso e lazer e direito à educação (TELLES1999, p. 173).

Os direitos, oportunidades para os trabalhadores como empregos e salários devem ser iguais para todos, indiferentes de ser ou não um portador de deficiência.

Na nossa Cidade, ainda há resistência, por parte dos empresários, à Lei das Cotas para pessoas com deficiência? Este é seu primeiro emprego?



Gráfico 4: Este é seu primeiro emprego?
Fonte: FERREIRA 2017

A pergunta corresponde a primeiro emprego, a trajetória e as dificuldades para entrar no mercado de trabalho. Foram 10 pessoas entrevistadas que responderam o seguinte: 2 pessoas, 20%, que o primeiro emprego foi na empresa em que estão trabalhando. 8 pessoas, 80%, responderam que onde trabalham atualmente não é o primeiro emprego, já trabalharam em outras empresas.

Mesmo sendo poucas as contratações por número de cotas, há algumas pessoas com deficiência sendo contratados pelo mercado pinheirense, tanto no setor público, quanto no privado. A grande maioria não é seu primeiro emprego. Todos estão diferentes áreas de atuação profissional.

A preocupação de se criar um programa não paternalista, mas possibilitador da inserção laboral da pessoa portadora de deficiência, em condições de igualdade, na exata medida de suas desigualdades, sempre foi um constante de todos envolvidos com o tema (Ministério Público do Trabalho, 2000: 43).

As leis foram criadas para dar e trazer possibilidades da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Com o mercado competitivo atual, as pessoas têm mais informações de seus direitos e deveres, você se capacitou antes de conseguir o seu primeiro emprego? Pretende fazer novos cursos para ampliar seu campo de conhecimento?

Sempre me capacito, já fiz inúmeros cursos de capacitação. (Entrevistado 1)

Não. Sim todo conhecimento a mais faz com que você atinge seus limites. (Entrevistado 2)

Sim. Me capacitei, batalhei muito para chegar aqui; pretendo fazer curso superior a partir de 2018 na área de gestão pública. (Entrevistado 3)

Sim. (Entrevistado 4)

Sim. Pretendo fazer outro curso superior. (Entrevistado 5)

Sim. Pretendo para aprimorar meus conhecimentos. (Entrevistado 6)

Para o primeiro não, mas com o passar do tempo tive que fazer alguns. Sim pretendo sempre é bom aumenta o conhecimento pessoal. (Entrevistado 7)

Não. Meu maior sonho fazer nutrição. (Entrevistado 8)

Não. Sim fazer uma faculdade. (Entrevistado 9)

Sim. Sim fazer nos cursos e curso superior. (Entrevistado 10).

Analisando as respostas dos nossos entrevistados, pode-se afirmar que na vida não basta ser portador deficiência para entrar nas empresas por número de costas, ele tem que se qualificar, fazer cursos profissionalizantes e até cursos superiores. As respostas confirmam que esses portadores deficiência pinheirenses são capacitados e preparados para estar no mercado de trabalho.

No processo de recrutamento, deve-se informar às entidades de reabilitações associação de pessoas com deficiência assim que houver vagas. Dizer as agências de emprego que a empresa está aceitando pessoas com deficiência qualificadas. (SASSAKI .2006, p. 65).

O processo de seleção é muito importante para avaliação e capacitação dos indivíduos, principalmente para a inclusão de portadores de deficiência, para compreenderem e entenderem quais as necessidades deles e identificar as competências, o potencial e valores que trazem consigo.

Todos colaboradores buscam se desenvolver dentro da empresa, com isso criam ações e quebram barreiras. Qual seu maior obstáculo para chegar ao mercado de trabalho? E sua maior conquista promocional?

Obstáculo não tem e conquista são os reconhecimentos das pessoas em relação a minha função desempenhada. (Entrevistado 1)

O maior foi ter a confiança dos clientes; pois principalmente aqui em nossa cidade a grande desconfiança da capacidade da pessoa com deficiência. (Entrevistado 2)

O maior obstáculo foi a discriminação, minha maior conquista foi conseguir passar em concurso público e chegar aqui por mérito meu. (Entrevistado 3)

Inexperiência, por onde passei procurar me qualificar ao máximo fazer bem para ser melhor. (Entrevistado 4)

Acredito que seja o transporte para locomoção, maior conquista foi fazer o curso superior. (Entrevistado 5)

Quebra o preconceito dos funcionários, ter conquistado meu ensino superior. Entrevistado 6)

A maior dificuldade foi dividi ao meu problema não foi fácil encontrar um trabalho onde eu me encachace, sem que me prejudicar. Olha que a maior conquista é estar sempre que você dispôs a fazer na empresa. (Entrevistado 7)

A Inclusão. Pretende futuramente fazer uma faculdade de nutrição. (Entrevistado 8)

Aceitação; conquista minha carteira de habilitação. (Entrevistado 9)

O preconceito de uma forma indireta, como você não precisa disso tem seus benefícios fica em casa, conquista a contratação minha na empresa onde hoje eu trabalho. (Entrevistado 10)

A resposta da maioria entrevistados foi sua altasuperação, barreiras quebradas, obstáculos deixados para trás e sempre olhando para frente, firme com propósito de vida. Sempre superando a própria deficiência e limitações. O equilíbrio essencial para a vida, com equilíbrio você sente que pode e mostra para a sociedade sua capacidade.

Para que se tenha reconhecimento é fundamental ter humanização e acolhimento entre as pessoas com deficiência, entidades e o setor empresarial para se ter uma convivência justa na sociedade.

Segundo o pensamento de Lukács (1979):

“(...) através do trabalho, uma posição teleológica é realizada no interior dose material, como nascimento de uma nova objetividade. A primeira consequência disso é que o trabalho torna-se proforma de toda a práxis social (...) sua forma originária desde que o ser social se constitui. O simples fato de que o trabalho é a realização de uma posição teleológica é para todos uma experiência elementar da vida cotidiana”. (Lukács, 1979, p.99).

O trabalho faz com que as pessoas se realizem, tracem objetivos, metas de vida.

As pessoas julgam, muitas vezes, pelo o físico ou aparência. Você já sofreu algum tipo de preconceito ou discriminação em seu trabalho? Conte-nos como o(a) superou?

Não, nunca fui discriminado pelos meus colegas de trabalho. (Entrevistados 1,3,5, 7,8,9)

Sim, quanta vez foi embora angustiador pelos fuxicos que ouvir até mesmo das pessoas que diziam amigas, colegas e foi quando um dia sem demagogia pedir para ela olhar para frente, pois qualquer um tem o direito de ir e vir independente de sua classe social, credo, cor, etc. (Entrevistado 2)

Sim, sou um deficiente e não um inválido não pode correr, mas Deus me deu uma mente muito clara. (Entrevistado 4)

Não diretamente, mas sim com olhares e insinuações procuro me impor e acima de tudo sou mais eu. (Entrevistado 6)

Sim, supero sempre com um sorriso no rosto e fazendo meu trabalho. (Entrevistado10)

A pergunta questionou o preconceito e discriminação sofrida e como foi superá-los. Os entrevistados falaram de suas lutas incessantes para terem seus direitos, igualdade de oportunidades. Sofreram duplicadamente por terem suas diferenças físicas, limitações, da dificuldade de conviver com algumas pessoas preconceituosas. O respeito é parte essencial para uma sociedade inclusiva, para bens e serviços a todos. [...] grande parte das pessoas tende a tratar os portadores de deficiência dentro de um quadro de doença. Uma pessoa com deficiência pode ter algum problema de saúde, é claro, mas a limitação de um membro, da fala ou da visão, em si, não constitui doença. (ASTORE 2001, p. 26). A maioria das pessoas veem os portadores deficientes como incapazes de ter uma vida normal, com casa

filhos e trabalhos, eles têm suas limitações, mas são capazes sim de ter uma vida normal constituir suas famílias e suas carreiras profissionais.

Ainda há uma necessidade muito grande de envolvimento dos gestores na inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Se você tivesse oportunidade de publicar uma mensagem direcionada a todas as pessoas com deficiência que encontram dificuldades para ingressar no mercado de trabalho, o que diria?

Vão à luta com perseverança, mas com honestidade e desempenho, pois você é igual a todas as pessoas, porem com pequenas limitações que poderão ser compensadas, depende apenas de você. (Entrevistado 1)

Que não desanime aproveitam seus direitos como filas em bancos, estacionamentos privativos, pois a lei foi feita para ser cumprida e não devemos criticá-la, devemos sentir orgulho de saber que podemos ser justos como cidadãos perante a lei e se um dia a sociedade conscientiza que a lei é feita para ser cumprida e não para ser arquivada em sua estante da sala da biblioteca. (Entrevistado 2)

Eu diria que não desistam nunca de lutar em busca de seus ideais, pois nós só chegamos onde o nosso esforço, determinação e coragem nos levar, lembrando que depende somente de nós. (Entrevistado 3)

Lembre-se, você é um deficiente é fato, mas você é capaz de buscar em outra parte do seu corpo algo a oferecer, muitas das vezes quem te ver como deficiente é, mas deficiente do que você, somos visualmente deficientes, mas a deficiência maior está dentro do ser humano. Deixe que te julgue, faça o seu melhor o importante e o que Deus vê eu sei que não é fácil, mas pelo amor temos a Deus podemos superar. (Entrevistado 4)

Capacite porque há mercado para todos, e deixe a comodismo de lado. (Entrevistado 5)

Luta independente de sua condição de vida ou física sempre com um ideal. (Entrevistado 6)

Nunca pare, pois sempre haverá um lugar em que você se encaixa. (Entrevistado 7)

Siga em frente. (Entrevistado 8)

Primeiro passo você se aceita, para depois os outros, acredite sempre em você. (Entrevistado 9)

Luta pelos seus sonhos sempre. (Entrevistado 10).

As respostas das entrevistas com pessoas com deficiência mostram que elas veem o trabalho como oportunidades para uma vida melhor, de estarem na sociedade, exercerem seus direitos como cidadãs, movimentar-se, saírem do isolamento social. O trabalho traz mais acolhimento para elas, que as leis existem como bases para o engajamento de forma humana e igual para todos.

Nas palavras de Antunes (1999, p.143):

Dizer que uma vida cheia de sentido encontra na esfera do trabalho seu primeiro momento de realização é totalmente diferente de dizer que uma vida cheia de sentido se resume exclusivamente ao trabalho, o que seria um completo absurdo. Na busca de uma vida cheia de sentido, a arte, a poesia, a pintura, a literatura, a música, o momento de criação, o tempo de liberdade, tem um significado muito especial. Se o trabalho se torna autodeterminado, autônomo e livre, e por isso dotado de sentido, será também (...) por meio da arte, da poesia, da pintura, da literatura, da música, do uso autônomo do tempo livre e da liberdade que o ser social poderá se humanizar e se emancipar em seu sentido mais profundo

Precisamos dar segmento à vida, indiferente de nossas limitações ou diversidades. O trabalho traz uma autonomia de vida livre de preconceitos. Mostra que todos têm direitos iguais, principalmente as pessoas com deficiência.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

As pessoas com deficiência buscam autonomia, com direitos e qualificação profissionais, alguns estudaram, tem cursos, são pós-graduados, mas ainda enfrentam diversas dificuldades para verem seu crescimento profissional. São extremamente comunicativos e expressivos. Estimulados pelos seus direitos com a Lei das Cotas estão no mercado de trabalho desempenhando suas funções com muita capacidade e profissionalismo. São a diferença, fazendo a diferença.

As pessoas com deficiência conviveram e superaram as discriminações até chegarem ao mercado de trabalho pinheirense, aos poucos os gestores adotaram posturas inclusivas. Alguns dão oportunidades, vagas de emprego e adaptam algumas estruturas no comércio da cidade.

Os Objetivos deste artigo foram alcançados, pois foi constatado a existência de obstáculos, discriminação e preconceito, apesar de algumas das conquistas terem sido alcançadas, tais como: rampas de acessibilidade nas lojas, locais

públicos mais adaptados, pisos táteis, faixa específicas para cadeirantes garantindo a todos o prazer de locomoção e liberdade para desfrutar dos espaços sociais.

Os empresários e órgãos públicos pinheirenses aos poucos estão preenchendo e disponibilizando vagas por meio da Lei das Cotas, o que é comprovado pelas pessoas com deficiência contratadas e trabalhando em sapatarias, escritórios, lojas, serviços públicos, outros tornaram-se proprietários.

As pessoas com deficiência procuram estudar, qualificar-se, adquirir mais conhecimento para garantirem seu sucesso e mostrarem-se capazes de exercer funções como os demais.

O preconceito, infelizmente, ainda há, às vezes, em atitudes quase que imperceptíveis e outras já gritantes, mas todos superados pelo esforço e um sorriso no rosto da pessoa com deficiência que levam sempre em conta seus sonhos e objetivos. independentemente de suas condições físicas, não desistem de lutar em busca de seus ideais, lembrando-se sempre que depende somente de deles.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANDRADE, Denise Lapolla de Paula Aguiar. Portadores de deficiência: sujeitos de direitos. **Revista do Ministério Público do Trabalho**, a.10, n.9, p.55-62, 2000.
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc_anterior1988/emc12-78.htm- Acesso em 15- 1-2017

ARANHA, Maria Salete Fábio. Trabalho e Emprego: Instrumento de construção da identidade pessoal e social. São Paulo: SORRIA-BRASIL; Brasília: CORDE, 2007. (Série Coleção Estudos e Pesquisas na Área da Deficiência; v.9)

BRASIL Lei de cotas nº. 8213, de 24 de Julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: Acesso em: 22/11/2017.

BRANDENBURG, Laude Erandi, LÜCKMEIER, Cristina A história da inclusão x exclusão social na perspectiva da educação inclusiva congresso estadual de teologia, 1., 2013, São Leopoldo. Anais do Congresso Estadual de Teologia. São Leopoldo: EST, v. 1, 2013

CONVENÇÃO SOBRE OS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIENCIA. Brasília: 4º Edição Revista e Atualizada, 2012.

CASTRO, C. M. Estrutura e apresentação de publicações científicas. São Paulo: McGraw-Hill, 1976.

CORDE. Participação das políticas e ações. Brasília, 1997.

FERNANDES, Lorena Barolo; SCHLESENER, Anita; MOSQUERA, Carlos. Breve Histórico da Deficiência e seus Paradigmas . NEPIM, v. 2, 2011

FIGUEIREDO, Ivanilda. Políticas públicas e a realização dos direitos sociais. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 2006.

JANNUZZI, Gilberta S. de Martino. A educação do deficiente no Brasil: dos primórdios ao início do século XXI. 2ª ed., Campinas, SP: Autores Associados, 2006

LUDWIG, Camila. RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA EM EMPRESAS DE TEUTÔNIA/RS. Lajeado: Camila Ludwig, 2016.
 MAZZOTTA, Marcos José Silveira. Educação especial no Brasil: história e políticas públicas. 5. ed. São Paulo: Cortez, 2005.

MORAES, Danielle Christian Silva. PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO NO SENAC FORTALEZA. 2013. Tese (Doutorado) - Curso de Curso de Bacharelado em Serviço Social, Faculdade Cearense - Fac, Fortaleza/ce, 2013.

OLIVEIRA, Aline Cristine de; CIOLETTI, Rafael; SILVEIRA, Françoise de Souza; FAGUNDES, Priscila Sanches; FERREIRA, Silma Aparecida. A Inclusão da Pessoa deficiente no mercado de trabalho. 2008. 24 f. TCC (Graduação) - Curso de Administração, Faculdade Novos Horizontes, Belo Horizonte, 2008.

Oliveira, Maxwell Ferreira de. Metodologia científica: um manual para a realização de pesquisas em Administração / Maxwell Ferreira de Oliveira. -- Catalão: UFG, 2011

PASTORE, José. Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência. São Paulo: LTr, 2000.

PEREIRA, Camila de Sousa; PRETTE, Almir del; APARECIDA, Zilda PRETTE Pereira Del. Qual o significado do trabalho para as pessoas com e sem deficiência física? Psico Usf, Universidade Federal de São Carlos, p.13-8271, jun. 2008.

PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA CASA CIVIL. Conversão da Mpv Nº 251, de 2005.

PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA CASA CIVIL SUBCHEFIA PARA ASSUNTOS JURÍDICOS. Lei Nº 13.146, de 6 de Julho de 2015. Brasília.

ROGALSKI, S. M. Histórico do surgimento da educação especial. Instituto de Desenvolvimento Educacional do Alto Uruguai – IDEAU. REI- Revista de Educação do IDEAU. Vol. 5 – Nº 12 - Julho - Dezembro 2010.

SANTOS, Wederson Rufino dos. Pessoas com Deficiência: nossa maior minoria. Revista Saúde Coletiva, Rio de Janeiro, v. 18, n. 3, p.501-519, set. 2008.

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

SILVA, Luiz Inácio Lula da; ALENCAR, José; VANNUCHI Paulo, SOTTILI Rogério. “História do Movimento Político das Pessoas com Deficiência no Brasil.”. Corporate Brasília: Izabel Maria Madeira de Loureiro Maior, 2010.

SILVA, Maria Isabel da. **Por que a terminologia “pessoas com deficiência?”** São Paulo, 2009. Disponível em: <http://www.prograd.uff.br/sensibiliza/por-que-terminologia-pessoas-com-deficiencia>. Acesso em: 20 – 10- 2017

SILVA, Otto Marques da. A epopeia ignorada: a pessoa deficiente na história do mundo de ontem e hoje. São Paulo: Dedas, 1986.

TRIVIÑOS, Augusto N.S. Introdução à pesquisa em ciências Sociais: pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Atlas, 2006.

I. ANEXO



A INCLUSÃO PROFISSIONAL DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO PINHEIRENSES POR MEIO DE AÇÕES DAS ORGANIZAÇÕES.

A realização dessa pesquisa é inclusão das pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho Pinheirense, dirigimo-nos a você portador de alguma necessidade especial para a possibilidade da realização dessa pesquisa destaca convênio das mesmas na prestação de serviço desenvolvido pelas empresas públicas e privado visando a inclusão no mercado de trabalho, analisar relações de trabalho, experiências e relacionamentos interação da qualidade de vida dos portadores de deficiência no mercado de trabalho. A pesquisa faz parte de um Artigo desenvolvida por mim acadêmica Solange Aparecida Ferreira para a tese TCC Trabalho de Conclusão de Curso. Desde já agradeço a disponibilidade e boa vontade, prestaram auxílios para a coleta de dados.

Sexo

Masculino Feminino

Escolaridade

Ensino Fundamental

Ensino Médio

Ensino Superior

Pós Graduação

Com estudo e trabalho adquirimos melhores salários para satisfazer nossas necessidades prazer pessoal e ajudar aos familiares e outros. Qual é sua renda mensal?

Até 1 salário

- () Até 2 a 3 salários
- () Até 3 a 5 salários
- () Mais de 5 salários

Com o mercado competitivo atual, as pessoas têm mais informação de seus direitos e deveres. Você se capacitou antes de conseguir o seu primeiro emprego? Pretende fazer novos cursos para ampliar seu campo de conhecimento?

Todos colaboradores buscam se desenvolverem dentro da empresa com isso criam ações e quebram barreiras. Qual seu maior obstáculo para chegar ao mercado de trabalho? E sua maior conquista profissional?

As pessoas julgam, muitas vezes, pelo o físico ou aparência. Você já sofreu algum tipo de preconceito ou discriminação em seu trabalho? Conte-nos como o(a) superou?

Ainda há uma necessidade muito grande de envolvimento dos gestores na inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Se você tivesse oportunidade de publicar uma mensagem direcionada a todas as pessoas com deficiência que encontram dificuldades para ingressar no mercado de trabalho, o que diria?