UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO
CENTRO ACADÊMICO DO AGRESTE
NÚCLEO DE GESTÃO
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

DAYANA KARLA DE SOUZA TABOSA

A INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO: UMA ANÁLISE DA ATUAL PRODUÇÃO ACADÊMICA NO BRASIL

CARUARU
2015

DAYANA KARLA DE SOUZA TABOSA

A INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO: UMA ANÁLISE DA ATUAL PRODUÇÃO ACADÊMICA NO BRASIL

Trabalho de Conclusão do Curso apresentado ao Curso de Administração do Núcleo de Gestão da Universidade Federal de Pernambuco do Centro Acadêmico do Agreste – UFPE/CAA, como requisito para a conclusão e obtenção do grau de bacharel em Administração.

Orientador:
Prof. Elielson Damascena

CARUARU
2015

Catalogação na fonte:
Bibliotecária - Simone Xavier CRB/4-1242

Tabosa, Dayana Karla de Souza.
A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: uma análise da atual produção acadêmica no Brasil. / Dayana Karla de Souza Tabosa. - Caruaru: O Autor, 2015.
42f.; 30 cm.

Orientador: Elielson Oliveira Damascena
Monografia (Trabalho de Conclusão de Curso) – Universidade Federal de Pernambuco, CAA, Administração, 2015.
Inclui referências bibliográficas

1. Deficientes. 2. Inclusão social. 3. Acessibilidade. 4. Legislação. 5. Mercado de trabalho. I. Damascena, Elielson Oliveira. (Orientador). II. Título

658 CDD (23. ed.) UFPE (CAA 2015-229)

ATA DE DEFESA DO TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO EM ADMINISTRAÇÃO NO CAMPUS DO AGRESTE

Às 20:30 horas do dia 30 do mês de julho do ano de 2015, na sala O, compareceram para defesa pública do Trabalho de Conclusão de Curso, requisito obrigatório para a obtenção do título de BACHAREL(a) EM ADMINISTRAÇÃO o aluno(a): DAYANA KARLA DE SOUZA tendo como Título do Trabalho de Conclusão de Curso: A INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO: UMA ANÁLISE DA ATUAL PRODUÇÃO ACADÊMICA NO BRASIL

Constituíram a Banca Examinadora os professores: Professor(a) ELIELSON OLIVEIRA DAMASCENA (orientador(a)), Professor (a) JAQUELINE GUIMARÃES SANTOS (examinador(a)), e professor(a) LUIS SEBASTIÃO DOS SANTOS JUNIOR (examinador(a)). Após a apresentação e as observações dos membros da banca avaliadora, ficou definido que o trabalho foi considerado APROVADO (aprovado ou reprovado) com conceito_____ (0 a 10 pontos).

Eu, ELIELSON OLIVEIRA DAMASCENA (Orientador(a)), lavrei a presente ata que segue assinada por mim e pelos demais membros da Banca Examinadora.

Observações:_____
_____
_____

Assinaturas:

Membros da Banca Examinadora:

_____

Prof(a). Elielson Oliveira Damascena - Orientador(a)

_____

Prof(a). Jaqueline Guimarães Santos - Examinador(a)

_____

Prof(a). Luis Sebastião dos Santos Junior - Examinador(a)

AGRADECIMENTO

Agradeço, primeiramente, a Deus...

Agradeço, em especial, a minha filha Maria Helena, que pela sua existência em minha vida me fez ter garra para enfrentar todos os obstáculos que surgiram ao longo de minha formação; ao meu lado ela teve que enfrentar todos os momentos de conquistas, felicidades, bênçãos, mas também estresse; com ela aprendi há dividir meu tempo, atenção e dedicação. A pessoa que mais enfrentou todos os meus momentos de estresse, a que mais sentiu a ausência e a falta de tempo em dedicação e atenção nos momentos de lazer.

Agradeço as manifestações de carinho e incentivo recebidos de todos os amigos (as), os quais serviram como força e incentivo para a conclusão do presente trabalho.

Aos meus familiares, agradeço pelo ensinamento passado sobre as importâncias do estudo. E que no momento de escolha por esse curso sempre estiveram presente a apoiando meu crescimento. Como também nos momentos de criticas positivas sobre quais atitudes agir diante de situações diversas.

Ao professor Elielson Damascena, ao qual estou imensamente agradecida por nessa fase final aceitar o desafio, entre tantos orientandos já existentes, de em menos de um semestre me orientar na realizaçãodo presente trabalho, principalmente por se tratar de uma temática que me despertou profundo interesse e sobre a qual me senti muito satisfeita em aprofundar meus conhecimentos.

RESUMO

A presente monografia tem como objetivo de estudo analisar a produção acadêmica acerca inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, visando assim identificar as estratégias metodológicas mais utilizadas nos estudos acadêmicos. Elencando as principais dificuldades no processo de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho destacadas nos trabalhos analisados. E por fim levantar possíveis recomendações gerenciais absorvidas a partir desse estudo. A realização da presente pesquisa foi desenvolvida de forma qualitativa através da técnica coleta de dados bibliométricas conseguidas no SPELL. Os textos foram enquadrados, e passados por uma análise de conteúdo, de acordo com o sujeito, a organização, a metodologia e as considerações retiradas pelos pesquisadores em relação a temática central. O que permitiu concluir a importância de uma mobilização da sociedade para um planejamento estrutural em harmonia com o objetivo principal de inclusão. Foi possível perceber nos projetos analisadoso uso principal de entrevista como coleta de dado. Com uma posterior análise de conteúdo. Nos discursos relatados nos textos a respeito das dificuldades enfrentas percebeu um ponto chave, que seria a falta de informação sobre deficiência.

Palavras-chaves: Pessoas com deficiência, Inclusão, Acessibilidade, Legislação, Mercado de trabalho.

ABSTRACT

This research aim toanalyze the scientific output about inclusion of people with disabilities in labor market in order to identify so as methodological strategies more used academic studies. To list main difficulties in the process of inclusion of people with disabilities in the labor market highlighted us analyzed work. And finally raise possible recommendations management absorbed from that work. For the present work was developed through the realization of bibliometric data collection achieved at Spell. Texts were squarely, and after as a content analysis of the agreement with the subject, the organization, and as a methodology considerations aside for the researchers in relation to the central theme.The which showed the importance of mobilizing society for a structural planning in harmony with the main objective of inclusion. It could be observed in the projects analyzed the main use of interview as data collection. With further analysis of content. In his speeches reported in the texts about the difficulties you face realized a key point, which would be the lack of information on disability.

Keywords: People with disabilities, inclusion, accessibility, legislation, labor market.

SUMÁRIO

1. CONSIDERAÇÕES INICIAIS 9
1.1 OBJETIVOS 12
1.1.1Objetivo geral 12
1.1.2Objetivos específicos 12
1.2 JUSTIFICATIVA DA PESQUISA 13
2. FUNDAMENTAÇÃO TÉORICA 16
2.1 CONCEITO DE PESSOAS COM DEFICIENCIA - PcD 16
2.2. LEGISLAÇÃO PARA INCLUSÃO DA PCD NO MERCADO 21
3. METODOLOGIA 26
4. ANÁLISE DE DADOS 29
4.1. PRIMEIRA ETAPA – PRÉ-ANÁLISE 29
4.2. SEGUNDA ETAPA – EXPLORAÇÃO DO MATERIAL 29
4.3. TERCEIRA ETAPA – INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS 29
4.3.1Sujeitos de Pesquisa 30
4.3.2Tipologia das Organizações 33
4.3.3Procedimentos Metodológicos – Coleta de Dados 35
4.3.4Procedimentos Metodológicos – Análise de Dados 36
4.3.5Considerações Finais e Recomendações dos Artigos 36
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS 38
REFERÊNCIAS 41

1.CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Desde os tempos remotos é possível identificar um tratamento diferenciado em relação às pessoas com deficiência (nomenclatura utilizada nos dias atuais para se referir a indivíduos que apresentam algum tipo de limitação física, mental, sensorial ou múltipla, tendo em vista que o termo foi alterado ao longo dos anos). Trata-se de um comportamento de desprezo, que reflete em segregação, extermínio, assistencialismo, até o inicio do que venha a ser a inclusão social. Essa ocorrência prevalece por atitudes preconceituosas, intolerância, ignorância, ou até mesmo por simples efeito de crer que o deficiente, por ser minoria, é quem deve se adequar ao ambiente (MONTEIRO et. al.,2011).

Segundo Bahia e Schommer (2010, p. 442), "durante muito tempo, as pessoas com deficiência (PcD) foram vistas como objeto de caridade e filantropia. Por ignorância, preconceito e medo as sociedades evitavam o contato e bloqueavam o seu trabalho.

Não se pode ignorar que ao longo dos anos houve no processo histórico uma preocupação de uma parte da sociedade em busca da defesa e garantia dos direitos dos grupos minoritários enquanto seres humanos e cidadãos. Uma busca intensiva na demonstração de convívio em sociedade com participação de pessoas com deficiência, tanto por parte de filósofos como em relação a práticas aplicadas, as quais se objetivavam o relacionamento comum entre as partes.

Para melhor contextualizar a evolução histórica das pessoas com deficiência, os autores Herculano, Silva, e Almeida (2004) construíram um quadro em que mostra todo o panorama histórico social. Constataram que no período da Idade Antiga, Aristóteles impôs que aos deficientes capazes de trabalhar lhe fornecesse ocupação, e aos que não pudessem exercer nenhum tipo de atividade lhe contribuíssem com algum recurso. Já no século XX, após as guerras, viu-se a necessidade de proporcionar uma atividade remunerada e uma vida social digna aos soldados mutilados. E aqui no Brasil, desde a normatização da Constituição de 1988, opera-se assegurando a igualdade de oportunidade.

Durante anos, movimentos isolados de pais e educadores, têm promovido através do processo de inclusão, o relacionamento de pessoas no cotidiano de aprendizadoe convivência com pessoas com deficiência ou necessidades especiais, com intuito de estabelecer respeito por todos para o desenvolvimento humano e de acesso a recursos que possibilitem o desenvolvimento pessoal (MOURÃO; SAMPAIO; e DUARTE, 2012).

De acordo com a inclusão social na matriz de interpretação de Carvalho-Freitas e Marques (2007), no século XX surgem movimentos diversos em prol de melhores condições

de vida, entre eles surge o da minoria em busca de garantir seus direitos. Nesse período são criadas instituições pelo mundo inteiro em favor do atendimento das deficiências e na implantação de programas de reabilitação, como a ONU (Organização das Nações Unidas), UNESCO (Organização das Nações Unidas para a Educação, a ciências e a cultura), OMS (Organização Mundial da Saúde) e OIT (Organização Internacional do Trabalho), estas passaram a apoiar e intervir nas oportunidades de acesso a pessoas com deficiência. Assim como disponibilizar maior conhecimento sobre deficiência.

Atualmente se observa uma preocupação significativa por questões relacionadas à responsabilidade social, com postura de participação global em assuntos principalmente relativos à inclusão social, seja por sexo, etnia, religião, idade ou deficiência. Nessa pesquisa será enfatizada a integração de Pessoas com Deficiência no mercado de trabalho.

No cenário atual, com a preocupação de responsabilidade social cada vez mais presente nas organizações, a inclusão de pessoas com deficiência torna parte da política de empresas responsáveis socialmente, além de ser uma exigência legal. Embora lento, há um grande avanço na participação de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho. Há busca por um desenvolvimento sustentável, melhores condições de trabalho, direitos humanos, transforma as táticas das organizações em ações de cunho econômico, social e ambiental, e isso explica a preocupação de um novo modelo de gestão, em que inclua as pessoas com deficiência(PERLIN et. al., 2014).

OMinistério do Trabalho e Emprego (2007), em seu manual sobre *Inclusão social no mercado de trabalho,* afirma quea Convenção nº 159/83 da OIT e a Convenção da Guatemala, promulgada pelo decreto nº 3.956/2001, conceitua deficiência, para fins de proteção legal, como uma limitação física, mental, sensorial ou múltipla, que incapacite a pessoa para o exercício de atividades normais da vida e que venha a ter dificuldade de inserção social.

A certeza é que atualmente o termo “portador” não deve ter relação com a pessoa com deficiência, ou seja, deve ser evitado uma vez que a pessoa não porta tal deficiência. O termo “portador” se aplica apenas para se referir a algo (objeto) que a pessoa porta. Neste caso não se aplica a uma descrição que faz parte da pessoa (CARVALHO-FREITAS e MARQUES, 2007).

A definição de deficiência ocorre quando há o comprometimento de uma parte ou por completa de membros do corpo, que acarreta a ausência de uma ou mais função como, audição, visão, movimentação física, ou disfunção mental. Sendo assim, as PcDs são pessoas que têm determinada incapacidade a qual limita a realização de algumas atividades necessárias para seu total desempenho. Porém,a maior limitação está no acesso adaptativo

domeio em que vive, para que se possa facilitar o desenvolvimento em sociedade. O termo atualmente usado se insere na ideia de que a pessoa possui tal característica diferenciada, qualificando-a, mas não significa dizer que ela porta ou possuirá tal deficiência por toda existência (CARVALHO-FREITAS, 2009, p. 124).

Com o pensamento de inclusão social no contexto atual, e a busca do direito à igualdade, busca-se considerações que sejam relevantes para a dignidade humana. Para isso foi necessário à criação de leis no processo de reconhecimento e inclusão da classe desfavorecida em estudo. Avanços significativos aparecem na Constituição vigente, no que abrange os direitos as pessoas com deficiência na inserção do mercado de trabalho. Inicia-se a construção a partir da Constituição Federal, em 1988, na Carta Política, que decorre sobre a igualdade. Assim como também, de modo a firmar tais direitos do trabalho para PcDs, há leis e decretos vigentes de quais atitudes deve realizar de forma legal perante essas pessoas.

Os incentivos das várias categorias da sociedade em detrimento das pessoas com deficiência veem contribuindo para o seu desenvolvimento humano. Com isso, o resultado é o avanço no processo de politização dos sujeitos sociais de modo que fez o Estado assumir a responsabilidade de desenvolver políticas públicas de proteção social a atender as demandas desse segmento social.

Segundo Ragazzi (2010),o sistema de cotas, na esfera do trabalho, veio a fim de suprir as desigualdades latentes até então encontradas em nosso sistema jurídico, empregando políticas positivas, em face de uma minoria.

No Brasil, segundo dados do Censo 2010, realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), mais de 45 milhões de pessoas declararam ter uma das deficiências investigadas (visual, auditiva e motora), correspondendo a 23,9% da população brasileira. Em relação à proporção por idade e sexo,constatou-se que 24,9% na população de 15 a 64 anos de idade. Uma porcentagem maior que a de crianças entre 0 a 14 anos, que foi de 7,5%, uma explicação para isso seria a decorrência de doenças ou acidentes que venham surgi em fase ativa.

Ainda de acordo com o Censo 2010, 23,6% de trabalhadores com deficiência no total de pessoas ocupadas no mercado de trabalho. Apenas 40,2% das pessoas com deficiência e ocupadas possuem carteira assinada. Assim como rendimento de pessoas com 10 anos ou mais com deficiência recebem até um salário mínimo ou não recebem rendimento algum representam uma margem de 46,4%.

O debate sobre inclusão da pessoa com deficiência no cenário mercadológico está ligado à discussão em que prioriza a responsabilidade social no ambiente empresarial, político

e acadêmico. Não se restringindo a questão legal, há uma necessidade de observar e refletir sobre o processo de aprendizagem social e organizacional de práticas inclusivas, influenciada por descrições históricas e culturais em cada contexto social. Para isso é necessário uma articulação de distintos atores e setores. Passando a ser compreendido repassado e divulgado através das contribuições teóricas de diversos campos de conhecimento (MONTEIRO et. al., 2011).

De acordo com Bahia (2010), em suas pesquisas constatou que os campos de maior pesquisa em relação à inserção de PcDs eram produzidos em maior quantidade nos campos da Educação, Psicologia e Administração, e as temáticas mais abordadas eram sobre a gestão da diversidade, as dificuldades e possibilidades, formação, acessibilidade, legislação e a concepção de deficiência. Na Administração o tema vem ganhando um maior espaço nos eventos e periódicos acadêmicos. De modo geral o tema tem caráter empírico e prescritivo. Percebendo assim uma carência no que abrange trabalhos teórico-análitico e de estudo comparativo.

Considerando o exposto acima, questiona-se: como tem se desenvolvido a produção acadêmica acerca da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho?

1.1 OBJETIVOS

1.1.1 OBJETIVO GERAL

Analisar a produção acadêmica acerca da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

1.1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

a) Identificar quais as estratégias metodológicas mais utilizadas pelos estudos acadêmicos;
b) Elencar as principais dificuldades da inclusão da PcDno mercado de trabalho destacados nos trabalhos analisados;
c) Elencar possíveis recomendações gerenciais oriundas desses trabalhos.

1.2 JUSTIFICATIVA DA PESQUISA

A presente pesquisa servirá como um acréscimo da fonte de estudo social, gerencial e acadêmico. E com a falta de conhecimento sobre a capacidade de desenvolvimento humana que as PcDs podem adquirir, organizações, estudiosos e a sociedade acabam de certa forma distanciando os mesmos de acessos em que possam haver uma inclusão social.

Por estudos anteriores já apresentarem a grande dificuldade que existe em integrar os deficientes à sociedade, instituições, empresas públicas e privadas criam barreiras, ás vezes involuntárias, para que pessoas com deficiência possam ingressar e participar do cotidiano "normal" desses ambientes. Barreiras do tipo arquitetônica, psicológicas, discriminatórias e de pouca condição adequada a práticas sociais e de trabalho (Bahia e Schommer, 2010; Beltrão e Brunstein, 2012; Herculano, Silva, e Almeida, 2004; Tanaka e Manzini, 2005; Vasconcelos, 2010).

O ser humano necessita de independência econômica, social e cultural, para isso ser proporcionado é preciso uma abertura no mercado de trabalho para sua integração em sociedade.Portanto, é necessário que exista oferta de subsídios que garantam a inclusão das pessoas com deficiência no ambiente de trabalho. Inicia-se então um processo de acessibilidade da pessoa com deficiência.

A relação da sociedade com a deficiência vem evoluindo ao longo dos séculos, em parte por pressão da academia científica, do governo, de organismos internacionais e das associações de defesa dos direitos das pessoas com deficiência (MOURÃO, et. al. 2012).

A forte influência dos diversos seguimentos em tentar definir o termo pessoas com deficiência, no decorrer dos tempos, foi alterando de acordo com a relação em que era estabelecida em sociedade. Com isso esse estudo terá como uma das bases, a análise acadêmica referente ao processo de inclusão social, e de forma especifica no mercado de trabalho.

A acessibilidade fica por responsabilidade da sociedade, porém é necessário que ela mesma seja paciente e saiba reconhecer as dificuldades enfrentas por esse grupo de pessoas, para que assim,depois que aceitável a sociedade possa auxiliar, diminuindo assim as diferenças sociais.

Com posições alcançadas nas agendas de políticas internacionais, em que se evidência o estudo dos direitos e do reconhecimento das pessoas com deficiência no mercado de

trabalho, trouxe também para o Brasil como pilar para formulação de leis que igualar-se o grupo minoritário a mesmos direitos e acessos que a maioria da população. Como se percebe que ao disponibilizar Benefícios de Prestação Continuada (BPC) não influência na falta de estimulo na inserção laboral, ou seja, não é suficientemente satisfatória a ajuda financeira, permanecendo assim o interesse em um emprego formal.

Em termos gerenciais é uma forma de facilitar a preparação e o treinamento dos futuros integrantes de trabalho. Desta formaexiste a possibilidade de agregar aos estudos da empresa sobre conhecer as formas de adaptação dos locais de trabalho de acordo com as necessidades de cada um, assim como também orientá-los sobre a importância de admitir pessoas com deficiência.

De certa forma, a questão social envolve algo além de um valor financeiro, inclui-se também o acesso a informação, o reconhecimento como capaz de se envolver em trabalhos e em sociedade. Fazer parte de uma população positiva sem preconceitos, sem barreiras, sem diferenciação. Derrubar os pensamentos que surgiram ao longo da historia, de informações distorcidas que acabaram se estabelecendo por prevalecer por um tempo duradouro.

Mesmo com o aumento do envolvimento das organizações, na busca de entender e programar métodos de inclusão social, atualmente percebe-se que pouco se sabe de informações sobre a deficiência, e de como agir no dia a dia e no processo de integração e continuidade das PcDs na empresa. Com o pensamento de que não seguirá o ritmo imposto por elas, prejudicando assim a produtividade. Como também, a falta de acessibilidade arquitetônica, além de limitar a determinadas funções como adequadas a essas pessoas.

Atualmente, a prevalência de deficientes em empresas públicas e privadas se resume a obrigatoriedade da legislação vigente. Em que na proporção de funcionários as empresas são obrigadas há possuírem em seu quadro funcional uma porcentagem, em relação ao quadro geral, com pessoas com deficiência.

Outro motivo para esse estudo é identificar e alcançar possíveis alternativas de adaptação das empresas em termo gerencial. Em que apesar da dificuldade de acesso, há outras maneiras em que a empresa se envolva no processo de inclusão, desde a parte de fora da estrutura física da organização, até o envolvimento no tratamento daPcD com os outros funcionários e no seu desenvolvimento e crescimento profissional. Como forma de benefícios para as partes envolvidas.

Mesmo existindo várias leis que garantem e declarem os direitos às pessoas com deficiência, algumas pessoas com deficiência ainda não têm o conhecimento desses direitos,

que inicia desde o pouco recurso ao acesso a tais informações até o desinteresse dos familiares. Por isso a ideia de tentar levar este tipo de conhecimento a quem ainda não o tem.

Segundo Oliveira (1998), a função de recursos humanos terá um papel estratégico aumentado para desempenhar na análise e entendimento da futura direção de negócio e na colocação no lugar apropriado de programas de recrutamento treinamento e desenvolvimento. Atuação diferenciada, flexível e competitiva, são atuações de adaptações as mudanças de mercado.

Com o pensamento de responsabilidade social, inclusão e adequação do ambiente organizacional acontecem como desafio a ser enfrentado para que atuem no mercado com eficiência e eficácia, além adquirir uma maior parte do mercado por incluir atitudes responsáveis para sociedade.

Após intenso debate na literatura a respeito dos termos significativos às pessoas que apresentam deficiência. Apenas em poucos anos existe tratados e interesses políticos de cunho social e da área acadêmica na busca da eliminação da descriminação da deficiência, com esfera democrática, além da simples busca de entendimento biomédico. Reconhecer a igualdade, valorizando a diferença, podendo assim reconhecer e assumir o compromisso de liberdade social para todos. Dispondo de táticas de proteção a diversidade. (SANTOS, 2011)

A seguir será apresentada a fundamentação teórica que serviu de suporte para o presente estudo, tratando primeiramente do conceito de pessoa com deficiência e posteriormente da legislação para inclusão da PcD no mercado de trabalho.

2. FUNDAMENTAÇÃO TÉORICA

2.1 CONCEITO DE PESSOAS COM DEFICIENCIA –PcD

Seguindo o pensamento de Herculano, Silva e Almeida (2004), as deficiências podem ser físicas, sensórias ou intelectuais. Podem ser de nascença ou ter surgido em outra época da vida em função de doença ou acidente. Em consequência disso pode haver um bloqueio ao tentar se inserir em sociedade e no mercado de trabalho. Sendo necessária essa integração para o individuo se considerar como capaz de possuir autonomia sobre seus atos.

Existem diversas formas de deficiência, em que pode ser encontrado em uma mesma pessoa, por isso pode perceber e complexidade em que envolve o assunto. Além do que é necessário identificar aspectos referentes à forma de adequar as condições e práticas de trabalho. (CARVALHO – FREITAS, 2012)

As pessoas com deficiência física erameliminadas ao nascer, ou ao longo de sua existência, por grupo tribal, ou ainda, poderiam ser poupadas por serem vistas como pessoas exóticas (RAGAZZI, 2010).Durante muito tempo a sociedade via as PcD como criaturas, algo que deveria ser extinto, e para isso não pouparam esforços. Na Idade Antiga crianças que nasciam com determinadas anormalidade da época eram mortas como bicho. Uma forma de exclusão total, até pela própria família (BATISTA, 2002)

Na busca por dados sobre como era o tratamento às pessoas com deficiência, pouco se sabe como era feito na Idade Antiga e na Idade Média. Com a ascensão do Cristianismo houve uma mudança de comportamento, todos passaram a ser iguais, filhos de Deus. Passando a merecer o respeito e a caridade. Porém não há nenhuma evidência em que comprove a existência de abrigos, proteção, tratamento especial com essas pessoas. (ARANHA, 2001).

Assim sendo, no século XVI começa a surgir uma nova concepção quanto à deficiência, na sua organicidade e natureza, passou a ser considerada como magia e da astrologia. No século seguinte, passou-se a defender a conclusão de que todos não são essencialmente iguais, e que se deve respeitar as diferenças. A sociedade inicia então a Institucionalização Total com tratamentos médicos, e estratégias de ensino. No entanto, essa institucionalização ocasionava baixa autoestima, ausência de motivação para a vida, desamparo aprendido e distúrbios sexuais. Isso era resultado em decorrência do isolamento e afastamento dos familiares (ARANHA, 2001).

Na Idade Média surgi à deficiência comoforma de caridade, por parte das igrejas, que abrigava os “anormais”, termo utilizado naquele período, em mosteiros, como forma de segregação da população com características normais. Além de envolver uma concepção mística, em que as pessoas com deformação eram consideradas bruxas ou demônios. De acordo com o panorama histórico social a contextualização feita por Herculano, Silva e Almeida (2004), na Idade Média a visão assistencialista estava sob influência do cristianismo, quando senhores feudais amparavam portadores de deficiência em casas de assistência.

No inicio do século XX, fase em que muitos soldados retornam da guerra para seus lares decapitados, surge à ideia de integração da sociedade com pessoas portadora de deficiência.São exemplos também dessa fase, a má condição de higiene no trabalho, que deu origem a proliferação de doenças e inúmeros acidentes. Em meados dos anos 80,ganha força total o paradigma da integração, caracterizado, principalmente, pela ideia de que individuo com deficiência é quem “deve” se adaptar à sociedade. (BAHIA; SCHOMMER, 2010).

Segundo Carvalho-Freitas e Marques (2007), numa análise histórica e social realizada, identificaram algumas maneiras específicas em relação à deficiência com as PcDs. E relatavam que as pessoas eram as mesmas, porémapenas o contexto histórico e social se modificava, e isso fez com que construíssem diversas matrizes de interpretação, apresentadas a seguir:

- A matriz de subsistência/sobrevivência: associa a deficiência à dificuldade ou impossibilidade de participação social, aceitando apenas incluir uma PcD mediante a comprovação de sua contribuição efetiva para a comunidade. Prevalece uma total falta de informação de como esse tipo de pessoa poderia atuar em sociedade. Caso houvesse tal possibilidade comprovada à pessoa com deficiência sobreviveria.
- A matriz da sociedade ideal e a função instrumental da pessoa: a busca por uma sociedade perfeita com foco na função das pessoas para a sociedade. Deficiência é vista como o antônimo do ideal de homem valorizado, e a exclusão das PcDs e seu extermínio, uma ação necessária para o equilíbrio social. Há uma busca pela perfeição e isso obriga a eliminar o que diferencia, e o que desequilibra o meio social.
- A matriz da deficiência como fenômeno espiritual: associa a deficiência a uma origem espiritual, considerando-a como um desígnio transcendente, concretizado na relação divina para com o mundo. Os comportamentos do lideres para com os PcDs eram pautados como caridade e na compaixão,garantindo, desse modo, a inserção. Por tratar como algo espiritual, vê uma maneira de lidar com caridade e bondade.

- A normalidade como matriz de interpretação: associavam a deficiência a problema biológico, anatômicos ou psicológicos, resultantes de disfunções genéticas ou de adoecimento. Nesse caso a inserção será decorrente do tipo e gravidade da deficiência. Por ser uma questão de saúde, cabe ao próprio individuo portador da deficiência há buscar meio de socialização e adaptação.
- A inclusão como matriz de interpretação: associam a deficiência a uma falha da sociedade em ser capaz de prover condições de exercício da cidadania para todas as pessoas, independente de suas diferenças. Surge o pensamento de igualdade a todos, e para isso cabe a sociedade se adaptar para possuir acesso a todos por igual.
- A matriz da interpretação técnica da deficiência: avaliam as PcDs como recurso a ser gerido nas organizações, considerando as práticas organizacionais como veículos para a participação e inclusão dessas pessoas. Há uma predominância pelo quanto a pessoa é capaz de ser produtiva, gerando benefícios organizacionais, inclui aqui o pensamento de participação de PcDs no mercado de trabalho.

Com uma breve interpretação das matrizes é possível segmentar as fases em que foram definidas. A tipologia construída mudava de acordo com o passar dos anos, mesmo prevalecendo à deficiência, nota-se que isso acontece conforme quem avalia o caso. Deste modo, a ligação existe de acordo com o que a maioria das pessoas da sociedade identifica a deficiência.

Mesmo chegando ao nível de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, ainda hoje existe uma grande dificuldade por parte dos mesmos no processo de inclusão social.A falta de informação e resistência por adequações são pertinentes no dia a dia. O que faz gerar um distanciamento entre os dois lados: a pessoa com deficiência e as oportunidade de desenvolvimento profissional.

Com o passar do tempo a integração começa a ser definida, e a inclusão social a ser determinante no cenário atual. Prioriza-se o olhar sobre a contribuição que a pessoa pode dar à sociedade, a qual será, por sua vez, corresponsável por seu desenvolvimento. (BELTRÃO; BRUNSTEIN, 2012)

Segundo Tanaka e Manzini (2005, p. 275), “a falta de informação sobre a deficiência, aliada à possível crença de que seu portador não irá corresponder ao ritmo imposto pela produtividade, pode acabar gerando antagonismo quanto à absorção de mão-de-obra pelas empresas”. Isso acontece atualmente, em empresas que só inserem PcDs, por obrigação Legislativa.

Para construir diferentes tipos de deficiência, criam-se nomes e categorias, especializam-se os profissionais e serviços ofertados a cada grupo. Ao criar uma falsa uniformidade entre os integrantes de cada categoria. Dessa forma são vistos com as mesmas necessidades e possibilidades, e assim explica a padronização utilizada nos atendimentos. O cuidado a essas pessoas com o pensamento de estabelecer e saber diferenciar os deficientes em sua diversa categoria, sabendo conectar e enquadrar em seu plano. (OMOTE, 1994)

Na Convenção de n. 159 de vigência nacional 18 de maio de 1991, publicado pelo OIT (Organização Internacional do Trabalho) na Ementa de Reabilitação Profissional e Empregos de Pessoas Deficientes, no seu Art. 1 relata a definição de PcD como:

> Para efeito desta Convenção,entende-se por 'pessoa deficiente' todas as pessoas cujas possibilidades de obter e conservar um emprego adequado e de progredir no mesmo fique substancialmente reduzida devido a uma deficiência de caráter físico ou mental devidamente comprovada.

Para Bahia e Schommer (2010, p. 442), "no Brasil, a partir de 1970, as PcD foram reconhecidas, como seres com necessidades diferenciadas a serem atendidas pela sociedade, porém, marcadas pelo estigma da dificuldade e da impossibilidade".

Embora existisse o assistencialismo para os indivíduos necessitados de apoio para o crescimento e desenvolvimento humano, era feito de forma exclusiva, sem convívio com outras pessoas, consideradas normais. Com o passa dos anos surgiu o paradigma de integração em que cabia ao individuo se adaptar em sociedade. Para assim chegar à ideia de inclusão, em que se pretende construir uma sociedade para todos (ARANHA, 2001).

Com o relato feito anteriormente pode-se dividir em três fases da evolução de paradigmas sociais acompanhado de suas termologias de acordo com cada década. Apresenta-se assim na década de 70 o termo em utilização de deficientes, na década seguinte (anos 80), utilizou o termo pessoas portadoras de deficiência (PPD), para só na década de 90 aos dias atuais utilizar pessoas com deficiência (PcD) (PERLIN et. al., 2014).

Segundo Bahia e Schommer (2010) o termo *deficiente* encontra-se em desuso, ainda presentes, em parte da legislação brasileira, os termos *pessoas portadoras de deficiência* ou *pessoas portadoras de necessidades especiais.*

"O conceito de deficiência pode ser entendido como perda da estrutura ou da função fisiológica ou anatômica, seja ela temporária ou permanente" (PERLIM et al., 2014, p. 5).

Segundo Beltrão e Brunstein (2012), a deficiência como modelo médico enfatiza as características biológicas do individuo e sua incapacidade de exercer um conjunto de funções e tarefas. Já nas abordagens atuais conceituam como uma construção social.

Na ideia de uma construção social, em que a própria sociedade cria as desvantagens diante de pessoas que apresentam determinado grau de diferença em relação à maioria da população, elas mesmas acabam criando a situação de incapacidade para as pessoas com deficiência. Por isso deve reverter o quadro de barreiras que prejudicam o desenvolvimento pessoal, social, educacional e profissional, na percepção de Sassaki (2006 apud BELTRÃO; BRUNSTEIN, 2012).

Existe diferença em definir *deficiência permanente* e *incapacidade.* Por deficiência permanente considera-se aquela que se estabilizou durante um determinado tempo, impossibilitando qualquer retomada. Já incapacidade, é definida como redução efetiva ou acentuada da capacidade de integração social. (MONTEIRO et. al., 2011)

Em relação à classificação de deficiência intelectual, suas limitações além da funcionalidade intelectual há também no comportamento adaptativo. Sendo preciso definir alguns aspectos que envolvem as necessidades, o ambiente centrado no individuo. É preciso definir o contexto social, focalizar no apoio social, e assim reduz as limitações. Mais que apoiar o deficiente tem que ser dado uma atenção maior aos familiares e especialistas que cuidam deles. (MOURÃO; SAMPAIO & DUARTE, 2012)

É importante saber diferenciar cada tipo de deficiência, e que cada uma apresenta suas barreiras de acessos diferenciadas, por isso é preciso realizar uma adaptação geral em que inclua todas as categorias de deficiência. Seja deficiência física, sensorial ou mental. O processo de inclusão precisa de alternativas participativas de todos os grupos devidamente responsáveis para a construção social.

A próxima seção será abordada a importância às leis vigentes referentes a oportunidades, acessibilidade e a inclusão de forma geral para pessoas com deficiência. Criadas para com intuito de igualdade de oportunidades, e eliminação das barreiras de lugares públicos e privados.

2.2. LEGISLAÇÃO PARA INCLUSÃO DA PCD NO MERCADO

Com a frequente mudança no cenário econômico, pede-se cada vez mais uma relação harmoniosa entre o sindicato e administração das empresas. Algo que historicamente não ocorre essa relação. Com o passar do tempo ocorre mais cooperação entre as partes. Mas há uma distinção de visão em relação à cooperativa, em que para administração serve como meio para implantar um plano estratégico na linha de qualidade. Para os sindicatos veem como órgão protetor dos cargos e valores remunerativos de integrantes da categoria. Já para sociedade, apresenta-se como algo necessário e atual ao cenário de competição globalizada. (OLIVEIRA, 1998)

Devido às barreiras existentes no acesso à educação, agregado com as dificuldades, o nível escolar de deficientes se torna baixo, em relação à média da população desse grupo. Por consequência interfere na inclusão de pessoas capacitadas, com grau de conhecimento básico mínimo. E por isso as empresas ainda apresentam dificuldades em como agir no processo de inclusão, e quais atitudes tomarem para que seja realizada com eficácia. (CAMPOS; VASCONCELLOS; KRUGLIANSKAS, 2013)

Na concepção de pensamento de Vasconcelos (2010) a representação política em relação à disponibilidade de acesso ao trabalho se constituía rara. Impedimentos existentes de cunho envolvendo a diversidade humana, em sua diversa cultura, etnia, e barreiras arquitetônicas. De maneira geral englobando as desigualdades existentes, fez com que políticas brasileiras a nível internacional tomam-se como base a obrigatoriedade do sistema de cotas. Em que é assegurado ao deficiente sua inclusão no mercado de trabalho, através de uma determinada porcentagem em relação à quantidadetotalde funcionários. As empresas precisam disponibilizar tais vagas, e essas devem ser preenchidas pela categoria de pessoas consideradas com deficiência.

Continuando com a base no estudo do autor citado anteriormente, o sistema de cotas, no Brasil, foi implantado em dezembro de 1991, através da Lei 8.213, em que especifica e relaciona em seu artigo 93, o quantitativo de funcionários com a porcentagem obrigada a ser preenchida. Apesar de ter ciência que essa proporção não é o suficiente para garantir emprego a todos os deficientes.

Segundo Carvalho-Freitas et. al. (2010, p. 265), “em função de Lei de Cotas (Decreto n. 3.298/99), parte das políticas afirmativas brasileiras, as organizações com mais de 100 funcionários, têm uma nova ordenação compulsória: admitir pessoas com deficiência

(PcDs).”Apesar de na prática, por englobar uma variação de deficiência, de graus diversos, acaba não acontecendo corretamente. É necessário adequar o ambiente para a recepção e acolhimento dos futuros membros da organização, mas não há um preparo adequado para tal. Não adianta apenas está de acordo com a Lei, sem preparar todo o cenário socialpara a quebradas barreiras, e sem evidenciar a facilitação do acesso. Passando a ser um problema preconceituoso em que surgi no meio na afirmação de quem temo acesso não é competente suficiente para se firma no cargo (CARVALHO-FREITAS et. al, 2010).

Apesar da Lei de Acessibilidade (Lei nº 10098/2000) estar em vigor, muitos estabelecimentos comerciais e públicos, ainda não se adequarama forma como devem prestar serviços, facilitando o acesso a cadeirantes ou pessoas com alguma dificuldade de locomoção. O trabalho com a acessibilidade deve ser feito desde o laço familiar, com incentivos as crianças a participarem em sociedade. Ensinando a enfrentar o desafio social que interferem e criam barreiras diante da sociedade (CADAMURO, 2010).

A base da igualdade humana perante a lei inicia seu legado pela Constituição Federal/88em que seu artigo 5º, inciso XV relata que todos são iguais perante a lei, sem distinção, estando todos com o direito de liberdade, igualdade, segurança e prioridade, seguindo a ideia que as pessoas são livres para ir e vir, cabendo ao Estado garantir o acesso a todos. E a maneira feita para que isso ocorra é criar facilidades físicas e estruturas para as pessoas que apresentam algum grau de dificuldade de locomoção e acesso as necessidades básicas para o desenvolvimento pessoal (CADAMURO, 2010).

Em Genebra, a OIT (Organização Mundial do Trabalho) realizou a Convenção nº 159. Estabeleceram-se normas que evidenciavam a igualdade de oportunidades e de comportamento com todos os tipos de deficiência. Dois pontos são destaque, o trabalho e a educação. Com base nessas problemáticas foi realizada em Salamanca, Espanha, em junho de 1994, a “Declaração de Salamanca” que tinha foco a educação especial para todos. Não apenas para deficientes, mas também para crianças, jovens e adultos que não possuíam facilidade educacional. (ARAÚJO, 2009)

Segundo Araújo (2009), a proteção e integração social das pessoas com deficiência no mercado de trabalho iniciou com a regulamentação da Lei nº 7.852/89, em que passa sobre as determinações de Políticas Nacionais para a Integração das Pessoas com Deficiência, obrigando as empresas a contratarem e empregarem PcDs. Na classificação das deficiências como: física, auditiva, visual, mental e múltipla, no Decreto 5296 declara as seguintes proporções para contratação: com quadro de funcionário de 100 a 200, 2% das vagas é

destinado a deficientes; entre 201 e 500, 3%; de 501 a 1000, 4%; e de 1001 em diante, gera-se 5%.

Na discussão sobre a inserção social das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, algumas diretrizes são priorizadas nas decisões de políticas públicas. A proporção das vagas estabelecidas pela Lei 8.213/91 é destinada a beneficiários, reabilitados ou pessoas com deficiência. Com a criação da lei, além das vagas estabelecidas, observa-se que outras razões para a implantação e abertura de acesso pelas empresas. Incentivos fiscais e pagamentos de contribuição em favor de centros de formação profissional desse grupo de pessoas. Essa articulação é feita em conjunto com instituições publicas e privadas, em favor de articulações que beneficie a todos. (MOURÃO; SAMPAIO; DUARTE, 2012)

Para Bahia e Santos (2007) a Lei de Cotas serve como instrumento legal para garantir oportunidades proporcionais, mesmo que mínima, de vagas para pessoas com deficiência em empresas a partir de 100 funcionários. Uma participação positiva nos estudos e nas práticas sobre inclusão é feita pelo terceiro setor.

De acordo com o Decreto nº 129, de 22 de maio de 1991, considerando a Convenção nº 159, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), na consideração da habilitação e reabilitação profissionais dos deficientes, registrasse o progresso no reconhecimento das necessidades de reabilitação, organização de serviços em questões que recomendasse um melhor desempenho nesses serviços oferecidos por Países Membros. Texto pode ser encontrado na pagina do planalto.(PLANALTO,2015)

A convenção citada relata também sobre o programa mundial de ações relacionadas às pessoas com deficiência, desenvolvidas através de Assembleia Geral das Nações Unidas em 1981, em que permiti práticas eficazes em nível mundial com intuito de alcançar metas estabelecidas de convívio social total das pessoas com deficiência, e de desenvolvimento pleno, com igualdade.

O Brasil, com a edição da Política Nacional para a Integração da pessoa com deficiência, pela Lei 7.853, instaurou outras medidas de seleção de empregos para pessoas com deficiência. Umas encontradas e destacadas na Lei do Servidor Público, por meio da Lei 8.112 de 1990. Já no amplo do emprego privado a lei regulamentada foi a Lei de Cotas (Lei de 8.213, de 1991). Assim como também se firmou a Lei da acessibilidade 10.098 de 2000. Como pode perceber essa última é bem recente. (BAHIA; SCHOMMER, 2010)

Para o reconhecimento da pessoa com deficiência é necessário a comprovação documental que atenda os critérios firmados pela legislação. Só assim pode ter o processo de inclusão de acordo com a Lei de Cotas (PERREIRA; PASSERINO, 2012).

Atualmente, agentes externos as organizações contribuem para criar meios que possam cumprir as ações afirmativas, que são as leis. No entanto, para que aconteça um desempenho positivo de aplicação das ações, é necessário que as empresas tenham atitudes mais profissionais em relação às atividades e serviços prestados. Assim como desempenhar uma melhor articulação em relação a diálogos com todos os participantes envolvidos no processo de inclusão. Assim, impulsionará o desenvolvimento de competência (BELTRÃO;BRUNSTEIN, 2012).

A legislação se aplica como inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho através do setor empresarial. A criação das leis serve como meio de diminuir a zero a discriminação da sociedadeem relação às pessoas com deficiência. Também tem a existência de normas técnicas da ABNT- Associação Brasileira de Normas Técnicas - serve para orientarà acessibilidade em estruturas físicas e em equipamentos urbanos, principalmente os de locomoção e sinalização. (HERCULANO; SILVA; ALMEIDA, 2004)

De acordo com a lei 7.853/89 que fala a respeito de politicas nacional voltada a pessoa com deficiência em seu art. 2º diz o seguinte:

> Art. 2º. Ao Poder Público e seus órgãos cabe assegurar às pessoas portadoras de deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos, inclusive dos direitos à educação, à saúde, ao trabalho, ao lazer, à previdência social, ao amparo à infância e à maternidade, e de outros que, decorrentes da Constituição e das leis, propiciem seu bem-estar pessoal, social e econômico.

Nas diretrizes de Política Integrada de Pessoas com Deficiência, do Decreto 3.289/99 art. 6º é possível notar a necessidade de adotar mecanismos que aceleram a inclusão social, assim como adotar estratégias de integração entre órgãos, instituições públicas e privadas na implantação de ações política. Incluindo, viabilizando, ampliando e garantindo a efetiva participação de pessoas com deficiência no meio social, e também podendo participar de projetos de qualificação e desenvolvimento pessoal e em grupo. Assim como no art. 7º em que o objetivo principal é o acesso, ingresso e permanência de pessoas com deficiência em todos os serviços oferecidos à comunidade. Mas também objetiva o desenvolvimento, formação e garantia preventiva de programas setoriais destinadas ao atendimento das necessidades especiais ao grupo de deficiência. (PLANALTO, 2015)

Na lei de acessibilidade, Lei 10.098/2000, art. 1ª estabelece como normas gerais a disponibilização de acessibilidade, mediante a eliminação de barreiras e dificuldades de acesso em vias ou espaços públicos para pessoas com deficiência ou com limitação de

mobilidade. Assim como também na locomoção urbana, seja como pedestre ou na utilização de transportes e de meios de comunicação. (CONTEÚDOJURIDICO, 2015)

A seguir serão apresentados os métodos optados para realizar a presente pesquisa, assim como a construção de indicadores que serão utilizados como ferramentas na análise da mesma. Com intuito de alcançar os objetivos já expostos.

3. METODOLOGIA

A estratégia metodológica adotada na presente pesquisa foi qualitativa,e se desenvolveu através de perguntas e projetos de pesquisas concretas (Flick, 2009), e procura analisar em profundidade as evidências através de estudobibliométrico, realizado através da revisão da literatura.

Os dados coletados e analisados foram retirados de artigos científicos divulgados no *Spell – ScientificPeriodicals Eletronic Library* – um sistema de indexação, pesquisa e disponibilização gratuita da produção cientifica, que tem como objetivo central promover o acesso, organização, disseminação e análise da produção científica de distintas áreas de conhecimento. Tal sistema caracteriza-se como uma ferramenta virtual, além de oferecer pacote de indicadores bibliométricos e sistema de pesquisa por citações.

Considerando que o *Spell* reúne apenas artigos publicados em periódicos, entende-se que os trabalhos analisados nesse estudo apresentam uma qualidade superior, por terem sido submetidos a uma análise mais criteriosa que os artigos publicados somente em eventos. Foram selecionadas as publicações que abordassem as pessoas com deficiência como colaboradoras ou funcionárias de organizações, já que existem estudos que se dediquem a estudar as PcDs como consumidoras, e esses estudos não fizeram parte do nosso estudo.

No Quadro 3.1 são apresentados os artigos que serviram como base de exploração do conteúdo a fim de interpretá-los.

TITULO	**AUTOR (ES)**	**PERIÓDICO**
Inserção e Gestão do Trabalho de Pessoas com Deficiência: um Estudo de Caso	Maria Nivalda de Carvalho-Freitas.	RAC, Curitiba, v.13, Edição Especial, art. 8, p.121-138, junho 2009.
Incluindo pessoas com deficiência na empresa: estudo de caso de uma multinacional brasileira	José Guilherme Ferraz de Campos; Eduardo Pinheiro Gondim de Vasconcelos; e Gil Kruglianskas.	R. Adm. , São Paulo, v.48, n.3, p.560-573, jul./ago./set. 2013.
Socialização Organizacional de Pessoas com Deficiência	Maria Nivalda de Carvalho-Freitas; Isadora D'Ávilla Toledo; Janayna de Cássia Coelho Suzano; e Luciana Alves Drumond Almeida.	RAE, São Paulo, v. 50, n.3, p.264-273, jul./ago. 2010.
Colocação Seletiva de Pessoas com Deficiência Intelectual nas Organizações: Um Estudo Qualitativo	Luciana Mourão; Sérgio Sampaio; e Marli Helena Duarte.	O&S, Salvador, v.19, n.61, p.209-229, Abril/Junho 2012.
Inserção Profissional de Pessoas com Deficiência nas Empresas: Responsabilidade, Práticas, Caminhos.	Melisa Santos Bahia; e Paula Chies Schommer.	O&S, Salvador, v.17, n.54, p.439-461, Julho/Setembro 2010.
Reconhecimento e Construção da Competência da Pessoa com Deficiência	Danielle Cristine Beltrão; e JanetteBrunstein.	R. Adm. , São Paulo, v.47, n.1, p.7-21,

na organização em debate		jan./fev./mar. 2012
A diversidade através da História: A Inserção no trabalho de Pessoas com Deficiência	Maria Nivalda de Carvalho-Freitas; e Antônio Luiz Marques.	O&S, v.14, n.41, Abril/Junho 2007.
Responsabilidade Social Empresarial: Inclusão de Pessoas com Deficiência no	Líbia Gomes Monteiro; Sônia Maria Queiroz de Oliveira; Suely Maria Rodrigues; e Carlos Alberto Dias.	Rev. Bras. Ed. Esp., Marilia, v.17, n.3, p.459-480, Set./Dez. 2011.
Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho como Exercício de Responsabilidade Social	Tatiana Cristina Herculano; Carlos Henrique Mayer da Silva; e Patrícia de Carvalho Almeida.	Jovens Pesquisadores – 2004, p.149-163.
O sentido do Trabalho para Pessoas com Deficiência	Michelle Pinto de Lima; Nathália Vasconcelos Tavares; Mozar José Brito; e Mônica Carvalho Alves Cappelle.	RAM, Rev. Adm. Mackenzie, São Paulo – SP, v.14, n.2, p.42-68, Mar./Abr. 2013.
A Qualidade de Vida no Trabalho de Pessoas com Deficiência: um estudo de caso em uma grande empresa do setor metalúrgico	Márcia Viana de Abreu; e Lucio Flávio Renault de Moraes.	Revista Eletrônica de Gestão Organizacional, v.10, n.1, p.084-104, Jan./Abril 2012.
Estudo de Caso sobre a Inserção de Pessoas com Deficiência numa organização de grande porte	Adamir Moreira de Assis; e Maria Nivalda de Carvalho-Freitas.	REAd, Porto Alegre, Edição 78, n.2, p.496-528, Maio/agosto 2014.

Quadro 3.1 – Artigos retirados do Spell

Fonte: Dados da Pesquisa

Para uma melhor análise dos dados, as informações coletadas foram organizadas em uma tabela, em que os pontos extraídos dos artigos foram: o sujeito envolvido no caso, em que era descrito os grupos de pessoas e os tipos de deficientes; o tipo de organização em estudo(se pública ou privada, indústria, comércio, serviço, entre outros tipos); a metodologia utilizada na coleta de dados (entrevista, pesquisa documental, questionário) e sua análise; e, por último, foi levantado um resumo referente às considerações finais, em que destacou pontos referentes, principalmente, às oportunidades, dificuldades e aprendizados do assunto de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Ao elaborar essa tabela, capturam-se as informações em comum em diversos cenário de organização, assim como simplifica os pontos de vista dos envolvidos com o estudo para entender melhor o posicionamento deles em relação ao objeto de pesquisa. O objeto de estudo nesse trabalho é a investigação e analise deprojetos acadêmicos desenvolvidos acerca da inclusão de PcDs em organizações de diversos ramos de atividades. Na tentativa de identificar como agem e o que já foi feito para a inserção e socialização desse grupo de pessoas. Assim como alcançar possíveis recomendações gerenciais oriundas desse trabalho.

A pesquisa foi conduzida em doze artigos que procurou não apenas investigar as organizações, mas também foi possível ver a participação de atores externos a empresa que servem como participantes no processo de acessibilidade e inclusão. Para abordar de maneira

sistemática,optou-se por utilizar a técnica de análise de conteúdo, que tem a ideia de ultrapassar o senso comum do subjetivismo e alcançar o rigor científico necessário, mas não a rigidez inválida, que não condiz mais com tempos atuais (MOZZATO; GRZYBOVSKI, 2011).

A análise de conteúdo é hoje umadas técnicas mais comuns na investigação realizada pelas diferentes ciências humanas e sociais. Trata-se de um método de análise textual que se utiliza em questões abertas sobre determinado assunto. Utiliza-se exatamente na análise de dados qualitativos, em estudos bibliométricos. Para isso os dados significantes em relação aos conteúdos investigados foram ponteados e analisado a frequência da ocorrência das características comuns do conteúdo, a partir das descrições de diferentes pesquisadores acadêmicos.

O método de análise de conteúdo em relação à pesquisa qualitativa surge na presença ou ausência de uma dada característica de conteúdo ou de um conjunto de característica num determinado fragmento de mensagem que é ressaltado. (SILVA; GOBBI; SIMÃO, 2004)

Aplicou-se no presente trabalho a divisão de etapas que compõe a técnica de Análise de Conteúdo, com base no pensamento das autoras citadas anteriormente: pré-análise, exploração do material e tratamento dos resultados(Bardin, 2009). Na pré-análise foi realizada a leitura dos textos e elaborados os indicadores que fundamentem as interpretações. Na fase de exploração do material, os dados foram relacionados às categorias investigadas. E por fim, foi dado o devido tratamento dos resultados e interpretações, que consiste em classificar as informações coletadas, separando as semelhanças das exceções, e podendo desenvolver alternativas gerenciais.

Os dados coletados serão demostrados e apresentados por subseções de acordo com respectivos indicadores: sujeito; organização, metodologia para coleta de dados; metodologia para análise de dados; e considerações finais.

4. ANÁLISE DE DADOS

4.1. PRIMEIRA ETAPA – PRÉ-ANÁLISE

Nesta etapa, se refere à pesquisa de artigos acadêmicos que representassem os assuntos sobre a temática central. Foi possível perceber a limitação de conteúdos referentes ao mesmo. Isso representa o limite de textos mostrados na metodologia. E com base na leitura feita fez com que determinasse os indicadores para linha de pesquisa, com intuito de organizar os dados e facilitar o reconhecimento das informações essenciais para a presente pesquisa.

4.2. SEGUNDA ETAPA – EXPLORAÇÃO DO MATERIAL

Na parte coube a realização deuma tabela auxiliar a partir da exploração dos conteúdos analisados. Após uma leitura dos textos, foi possível classificar as categorias em indicadorespara poder extrair as informações necessárias ao alcance dos objetivos desse trabalho. A tabela funcionou como ferramenta visual, na qual se separa e se apresenta os pontos-chavespara a interpretação. Foi possível perceber com maior facilidade os pontos em comum entre os textos analisados, assim como perceber as diferenças presente neles.

Com o objetivo de investigar e analisar o desenvolvimento da produção acadêmica acerca da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, os temas selecionados seguiu o propósito de poder fornecer as informações necessárias para a pesquisa. Por isso que os indicadores determinadosfinalizam exatamente com as considerações finais que os respectivos autores de cada artigo construíram em seu estudo.

4.3. TERCEIRA ETAPA – INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS

Segundo os textos analisados, a inclusão de pessoas com deficiência envolve a própria pessoa com deficiência, seus familiares, o governo, sindicatos e ONGs, colegas de trabalho e os gestores da organização. O inicio da inclusão aconteceu antes mesmo da promulgação da Lei de Cotas em 1990. Em situações passadas, com o retorno de soldados das guerras foi necessário integrá-los em organizações para que pudessem continuar com o reconhecimento de pessoa normal. Visto que os que não se enquadravam em uma sociedade perfeita eram excluídos.

A partir do quadro esquematizado foi realizada a análise com as informações observadas de cada indicador isoladamente. Em seguida, será descrito de forma geral o quefoi coletado na tentativa identificar o que os artigos científicos latam sobre inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

4.3.1 Sujeitos de Pesquisa

Em relação ao sujeito, os resultados indicaram que para o processo de inclusão a participação deve partir de todos os gestores, das pessoas com deficiência, dos amigos e familiares, e instituições intermediadoras das ações de inserção da PcD. Quando se relata sobre os gestores, os estudos constatam que o mesmo não se posiciona como membro responsável do processo de inclusão. Nas exceções o foco é direcionado para a própria pessoa com deficiência, ou sindicatos e ONGs.

Agerência é uma das peças principais no planejamento estratégico de inserção, socialização e desenvolvimento do deficiente dentro da organização. Os estudos evidenciam(Bahia; Schommer, 2010; Campos; Vasconcelos; Kruglianskas, 2013; Carvalho-Freitas, 2009; Carvalho-Freitas et. al., 2010; Herculano; Silva; Almeida, 2004) a necessidade de ações e táticas de socialização que devem ser realizadas pelo setor de Recursos Humanos das empresas para que aconteça a integração das PcDs, apesar de nem todas realizarem tais ações entre todos os departamentos e diretorias, cabendo a pessoa com deficiência adaptar-se e integrar-se aos grupos.

Outro ponto destacado nos textos pelos mesmos autores seria dos gestores realizar a sensibilização através de planos que a integração entre outros colaboradores e as PcDS fossem mais praticável. Transpassando a ideia da participação de pessoas com deficiência nas organizações em que estão inseridos.

Com isso, na posição do gestor viu-se pelos estudos uma falta de interesse e comportamento ausentes no processo de inclusão. Desde a forma de seleção, recrutamento e treinamento até o desenvolvimento profissional das pessoas com deficiência. Sendo assim,foi observada por todosos autoresa necessidade de um sistema de gestão com melhores formas de tratamento dispensado pelos colaboradores e uma melhor formação pessoal que privilegie atitudes menos preconceituosas e discriminatórias.

Os resultados encontrados das pessoas com deficiência como sujeito foi geral. Teve uns que não foram evidenciados, mas era parte interessada do assunto. Apesar de serem o

maior interessado, nem todas as categorias de deficiência entra em pesquisa, assim como não fazem parte de empresas. Uma das deficiências que menos ingressa, dentre os textos abordados, é a deficiência mental. Pessoa com esse tipo, mesmo já apresentando uma dificuldade em ingressar no mercado de trabalho, por ter esse tipode deficiência faz aumentar sua dificuldade de acesso.

Nos artigos são relatados a respeito da inclusão diante da diversidade física. Mas como foi relatado, apesar de existir leis que facilitem ou dê acesso ao mercado de trabalho para pessoas com deficiência, uma padronização e uma efetiva disponibilização de vagas de emprego para todos os tipos de deficiência.

Percebem-se nos texto (Mourão; Sampaio; Duarte, 2012) que pessoas com deficiência física, visual e auditiva são as que conseguem ingressar no mercado de trabalho. Para o caso de deficiente intelectual mostra um trabalho de inclusão diferenciado, em que é feito por etapas. De forma geral, a inclusão se inicia antes mesmo das PcDsatingirem a idade de pessoa ativa – com capacidade de exercer atividades produtivas – quando há uma preparação na capacitação profissional. Algo exigido não apenas para futuros colaboradores com deficiência, mas também para os que não possuem nenhum tipo de limitação.

Os estudos acadêmicos relatam que as pessoas com deficiência devem possuir competência necessária para serem ingressadas nas empresas. Na visão delas, verifica-se a importância inicial do apoio familiar na trajetória profissional. E que a dificuldade começa no processo de escolarização. E com isso, notam-se insegurança, ansiedade e medo de não conseguir executar as tarefas solicitadas, e também de passarem por situaçõesdiscriminatórias.

Normalmente, as PcDsfazem o processo de integração, socialização e desenvolvimento - citados anteriormente – de maneira individualizada. Sem a colaboração de outros beneficiários no assunto. Nos textos investigados (Carvalho-Freitas, 2009; Carvalho-Freitas et. al., 2010; Herculano; Silva; Almeida, 2004) o grupo de pessoas com deficiênciadiverge de opinião em relação às condições de trabalho e de acessibilidade presente nas empresas que trabalham. Também demonstram a necessidade de interação nos diversos grupos existente e que muitas vezes isso não ocorre, principalmente em relação ao corpo diretivo.

É visto também que na trajetória de formação e preparação para o mercado de trabalho encontram-se barreiras e dificuldades pessoais e profissionais e vida sofrida. Este último devido à classe de renda em que a maioria se origina, por sermenos favorecida e ter menor condição no processo de desenvolvimento, embarcam no mercado de trabalho antecipadamente para poder contribuir com a renda familiar.

Os resultados apresentam a família como um dos sujeitos e como já foi relatado em alguns pontos no decorrer desse texto, pode-se dizer a base para o processo de inclusão. Inicia em momentos de integração com grupos de amigos ainda quando criança, a permissão em participação de brincadeiras ou momentos interativos, autorização em poder frequentar ambientes diversos. Enfim o processo de integração dá inicio aqui, exatamente por poder transformar a pessoa com deficiência em uma pessoa mais segura no futuro, quando for preciso passar por momentos difíceis de discriminação e de acessibilidade.

Cabe a sociedade a responsabilidade no desenvolvimento da PcD na inclusão social, a mobilização representa o encorajamento de todos, por meio de demonstração de postura ética e um compromisso social na ampliação da carreira das pessoas com deficiência. (BELTRÃO e BRUNSTEIN, 2012)

Para pessoas com deficiência intelectual, mostra em sua abrangência a necessidade de agentes externos as empresas para realizarem atividades que qualifiquem a pessoa como profissional capaz de exercer e atuar em grupo organizacional. Apesar de mostrar procedimentos de acesso diferente em relação aos demais tipos de deficiência. Nessa temática a inserção no mercado de trabalho ocorre de três formas, que segue de acordo com o grau de comprometimento intelectual. As descrições dessas categorias foram estabelecidas pelos sujeitos envolvidos nesse texto. E foram classificadas da seguinte forma: produção artesanal realizada na instituição formadora; atividade produtiva da empresa contratante realizada na instituição formadora; e atividade produtiva realizada na empresa contratante.

De forma geral, é ciente a necessidade de estratégias de planejamento interativo entre as áreas envolvidas na inclusão de pessoas com deficiência. Em que é preciso que todos participem como membros envolventes e principais beneficentes. Sabe se que não é uma questão apenas legal, abrange mais que simples leis implantadas como políticas de facilitação. Concorda-se ao perceber até nas pesquisas em suas abrangências que não cabe apenas à pessoa com deficiência realizar a integração e socialização nas organizações ingressantes. Um ato de sustentabilidade social e econômica, que empresas conseguem atingir esses conceitos por incluírem pessoas com deficiência. Ao participarem totalmente na sociedade em que estão inseridas. Se adaptando a realidade e melhorando economicamente e socialmente.

4.3.2 Tipologia das Organizações

Ao analisar as diversas organizações, os resultados apresentadoscondizem com a presença de inclusão em seus respectivos cenários de atuação. O que diferencia de uma para outra, apesar de às vezes ser semelhante, é a forma como é realizada a inclusão.

Diante das empresas estudadas pelos pesquisadores há uma variedade de comportamento no processo de inclusão. Alguns expõem seu posicionamento em relação ao assunto, e afirma que cabe ao funcionário com deficiência se adaptar a empresa que trabalha, e não o inverso. A respeito da prática de empresas concentrarem em admitir apenas um tipo de deficiência, que é o de categoria leve de deficiência.

As adaptações são ações necessárias para recepcionar a diversidade. Cabe às empresas estabelecerem um planejamento estratégico de treinamento, em que sejam eliminadasasoportunidades de vagas em áreas especificas para as pessoas com deficiência. Garantindo assim a igualdade de oportunidade nos processos de promoção e transferência dessas pessoas. De maneira geral, as empresas possuem PcDs no seu quadro de funcionários, porém ocupam cargos restritos, que requerem menor grau de instrução e formação, sabendo que essa é um do requisitos para se ingressar, atualmente, no mercado de trabalho, em consequência ocorre a falta de alavancar como profissional.

Assim como já estabelecido em lei, as empresas precisam ser adaptadas para que possam receber os funcionários com determinado tipo de deficiência. Mesmo com a obrigatoriedade da Lei de Cotas empregatícias, que determina a porcentagem de vagas que devem ser destinadas a pessoas com deficiência de acordo com a quantidade de funcionários existentes na empresa. A partir de 100 funcionários a empresa é obrigada a seguir esta determinação.

Porém os estudos apresentam que algumas empresas possuem pessoas com deficiência como colaboradores, mas se for analisar em profundidade, não seguem por completo as Lei de Cotas (indústria automobilística, empresa de energia elétrica), visto que apresentam PcDs em quantidade menor a estabelecida para seu quadro funcional. Em postura oposta outras (instituições financeiras da Região Metropolitana de Belo Horizonte, instituição de serviços e intermediação financeira e multinacional farmacêutica sediada em São Paulo)assumem a obrigatoriedade de oportunidades e se posicionam como receptivas no processo de inclusão. Fornecem não apenas a vaga, mas realizam trabalho de socialização e desenvolvimento desse grupo.

Para Herculano; Silva; e Almeida (2004, PÁG. 150), “a questão de inclusão é atual, polêmica, ampla e de suma importância para as organizações... trata de forma ética, relação socialmente responsável da empresa em todas as suas ações em relação à comunidade”.

Como exemplo de práticas de desenvolvimento, existi um programa de aperfeiçoamento dividido em cinco módulos de curta duração. Incluem o de desenvolvimento pessoal e profissional; comunicação e expressão; informática básica; rotinas administrativas; e atendimento ao cliente. Tambémparticipam do processo regular de avaliação de competências e desempenho. Esse processo contempla o desenvolvimento de pessoas da organização, elaborando um plano de desenvolvimento de pessoalno estabelecimento de metas individuais.

Quando envolve atores externos - sindicatos e organizações não governamentais - a essas organizações, existe um auxílio no processo de entrada e permanência de PcDs no mercado de trabalho, acontece através de pactos coletivo para o apoio a inclusão, reabilitação profissional, auxilio para recrutamento e seleção de profissionais com deficiência, desenvolvimento e aplicações de programas de qualificação profissional. Mas os estudos mostram que ainda não se tem um elevado grau de especialidade na aplicação de práticas de ações, assim como não mostra a participação dos mesmos como intermediadores no processo de inclusão.

Dessa forma, poderia existir um trabalho mais intenso e conjunto entre os diversos tipos de organização, compartilhando as experiências e aprendizados adquiridos com aqueles que já fazem parte do seu ambiente institucional. Como síntese de impactos que acontecem com as empresas contratantes, algumas assume o cumprimento de inclusão de pessoas com deficiência, por ocasionar em uma melhor imagem perante a sociedade, as organizações se conscientizam da importância da inclusão de PcDs. Porém relata a necessidade de apoio de outras áreas, como a participação do governo em incentivos – fiscais e recursos financeiros – que colaborem para a facilitação das pessoas com deficiência nas empresas.

Em resumo, as empresas metalúrgica, farmacêutica, comercial, industrial, entre outras possuem a capacidade de realizar um planejamento estratégico para inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Conforme descrito nos trabalhos de pesquisa analisados.Não realizam por completo por um motivo ou outro. Mas o que se destaca é a falta de conhecimento de como agir com esse grupo de pessoas. E também de falta de recursos que sejam para investimento de programas específicos para colocar em pratica esse planejamento.

Segundo Carvalho-Freitas et. al. (2010, PÁG. 265).“há falta de preparo social, assim como inúmeras barreiras funcionais e arquitetônicas. Em que contrata uma pessoa com deficiência apenas para cumprir a lei, sem remover as barreiras”.

Assim como qualquer pessoa normal possuem acesso para uma formação profissional, e se desenvolver como pessoa, as pessoas com deficiência também precisam dessa abertura para poder se inserir em sociedade. O que acontece é que através de barreiras criadas ao longo da história dessa minoria, foi de impedimento e exclusão. Afetando na tentativa de se firmar como cidadão comum. Muitas vezes partindo do posicionamento tomado pela própria família. Além da falta de conhecimento por parte geral das organizações.

Hoje é necessário criar leis que obriguem agir por elas para que as atitudes comecem acontecer. Apesar de não ser o suficiente, visto que mesmo com políticas públicas, a realidade mostra o inverso. Empresas que não se posicionam com responsabilidade social, o que burlam a própria lei, ao invés de serem acessíveis a todo tipo de deficiência, planejam atingir a lei em conformidade com suas conveniências. Ingressando assim as pessoas com deficiência, que necessitam de menos recurso e tempo despedidos para adaptação da organização.

4.3.3 Procedimentos Metodológicos – Coleta de Dados

No que se refere à estratégica metodológica utilizada nas pesquisasinvestigadas, se constata que a principal técnica de coleta de dados foi através de entrevista com os sujeitos considerados envolvidos no processo de inclusão. Essa técnica foi utilizada pelo fato dos autores considerarem o método que mais se aprofunda em conhecer a realidade do processo de inclusão. Dá uma maior flexibilidade aos pesquisadores para adequação a abordagens teóricas; pode saber quais os significados para os diferentes atores envolvidos nesse processo atribuem a essa forma de inserção no mercado de trabalho; pode reconhecer as experiências de desenvolvimento de competências e reconhecimento profissional deste grupo de pessoas; saber como as empresas se posicionam desde a escolha desses profissionais, avaliação de desempenho, socialização, os planos de inserção utilizados, as dificuldades no processo.

A coleta através de entrevista tem a sua profundidade na maneira que é coletada e analisada os dados, fatores determinantes na escolha, visto que a quantidade é relevante ao estudo. Independente se foi entrevista estruturada ou semiestruturada o que se observou foi o modocomo poderia ser abordado o assunto. Utilizando de várias questões e transformando em categorias para se alcançar os resultados.

Apesar de ter sido o método mais utilizado na coleta de dados, seria interessante a utilização e investigação de outros métodos de pesquisa para poder comparar com as diversas formas, a que melhor se adequa para projetos acadêmicos. Sabendo que deve ser escolhido a partir do que se pretende alcançar.

4.3.4 Procedimentos Metodológicos – Análise de Dados

Essa técnica utilizada para coleta de dados se enquadra de melhor forma com a análise conteúdo, visto que esse método de analise é mais recomendada para pesquisas qualitativas que tem a entrevista com técnica de coleta. Essa análise tem característica de interpretação dos dados coletados, envolve a preparação dos dados para a análise. É um conjunto de técnicas de comunicação que tem como objetivo ultrapassar incertezas e enriquecer a leitura dos dados coletados (MOZZATO; GRZYBOVSKI, 2011).

Dessa forma, os pesquisadores puderam posicionar os pensamentos dos entrevistados, tendo como referência o conteúdo das entrevistas. Foi possível considerar a participação das pessoas envolvida da inclusão de PcDs no mercado de trabalho, e a gestão de trabalho atuante com esse grupo nas diversas empresas analisadas pelos autores. O ponto em maior destaque foi para a concepção de deficiência e as ações de adequação pelas empresas.

Também foi possível verificar as dificuldades apresentadas por cada grupo, e se aprofundar nas experiências vivenciadas na trajetória de inclusão do mercado de trabalho.Verificar a ocorrência de correlação entre táticas adotadas e a percepção de adequação das condições e práticas de trabalho.

Ao analisar os dados é preciso verificar os pontos em conformidades assim como destacar o que diferenciou, percebe-se que a análise mais utilizada em diversos campos de pesquisa se volta para abstrair dos conteúdos estudados o que se quer saber sobre uma determinada temática. Por serem utilizadas de entrevistas, pesquisas bibliográficas, questionários, entre outros métodos, o foco principal era saber o que se fala a respeito de inclusão de pessoas com deficiência, assim pode absorver em maior profundidade sobre o assunto em questão.

4.3.5 Considerações Finais e Recomendações dos Artigos

Como considerações foram absorvidas existênciasde práticas de programa eficaz de inclusão de pessoas com deficiência através de sensibilização, recrutamento e seleção. É preciso definir estratégias de treinamento para adaptação para os gestores e colaboradores das organizações. Além disso, foram observadas táticas individuais de socialização. Verificou-sea necessidade de estabelecer políticas que determinem normas e diretrizes a serem seguidas por todas as pessoas envolvidas no processo de inclusão.

O fato de poderem mostrar a sociedade que é capaz de trabalhar e receber por seu desempenhorepresenta um ganho social de grande valia. O processo de inclusão requer ações estruturadas e planejadas. Assim como em qualquer planejamento organizacional, é necessário estudar o cenário para melhores ações e implantação de práticas adequadas. No caso de inclusão, primeiro adquirir o conhecimento suficiente para trabalhar com pessoas com deficiência e poder utilizar de integração eficaz com esse grupo.

Para o processo de inclusão foi identificados como importantea práticano processo seletivo, não discriminatório, em que se eliminem barreiras arquitetônicas e de preconceito e aumentando o reconhecimento profissional.

As dificuldades estão em termos de demanda de recursos, financeiro e pessoal, para implantação de melhorias do programa de inclusão. Há limitações no que se refere ao governo, em ampliar mecanismos de suporte as empresas, no oferecimento de capacitações ou subsídios ou até mesmo treinamento. Há uma insatisfação no que se refere à remuneração e crescimento profissional dentro das instituições. Apresenta-se distinção em relação de forças entre as pessoas com e sem deficiência, assim como também é perceptível no salário.

Ao observar que hoje as empresas passam constantemente por adaptações rotineiras, devido às mudanças e atualizações tecnológicas. Para poder permanecer competitivas as organizações precisam se enquadrar a realidade em que estão inseridas. Precisam se diferencias dos concorrentes, no que abrange ao comportamento empresarial. Visto que hoje os produtos são cada vez mais parecidos e de curta duração de vida útil. Destaca-se aquela empresa que consegue inserir em seus projetos e planejamentos, se adaptar socialmente.

Muitas organizações ao se constituírem, fazem como que a sociedade se adapte a ela, alterando o dia a dia social e existencial. Assim como a sociedade precisa saber lidar com as pessoas com deficiência, as empresas também precisam se adaptar ao meio. Assim, por serem integrantes da sociedade, cabe às organizações lidarem também com as pessoas com deficiência sabendo atuar em seu desenvolvimento social e profissional.

O processo de inclusão se apresenta como um ciclo de experiências e retornos em cada estágio de crescimento da pessoa com deficiência. Isso por envolver familiares, amigos, instituições de ensino, governo, sindicatos, ONGs, e organizações privadas. Dependente de todo relacionamento entre as partes, e as atitudes e comportamentos existente. Além das facilitações de acesso para que a integração aconteça eficazmente.

Não se tratando assim de um crescimento linear, visto que não depende unicamente da pessoa com deficiência para seu sucesso ou declínio. Dependendo de outros atores para que os objetivos sejam alcançados.

No próximo e ultimo ponto será relatado sobre o que se pretendia analisar e as considerações gerais finais a respeito da temática geral. Concluindo assim a pesquisa de modo satisfatório, por poder adquirir maior conhecimento sobre o assunto. A expandir mais para pesquisas posteriores para os diversos campos de atuação. Percebendo que o assunto abrange uma diversidade de sujeitos e organizações. Como também pode sintetizar as formas de metodologia atuantes nessa temática.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo buscou investigar e analisar o desenvolvimento da produção acadêmica acerca da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Através de uma abordagem qualitativa foi possível realizar um aprofundamento teóricocom relação à temática principal.

Os dados mostraram que a inclusão tem resultados mais eficazes quando há uma participação integrada de todos os grupos de pessoas envolvidos no processo. Apesar de apresentarem diferenças quanto a metodologia aplicada (questionários, observação, pesquisa documental e inventário) verificou-se que, no geral o objetivo central das pesquisas analisadasno presente trabalho foi capturar em profundidade, a realidade do mercado de trabalho para as pessoas com deficiência, observando a visão que as empresas investigadas têm sobre inclusão de pessoas com deficiência, as responsabilidades assumidas e as dificuldades apresentadas para integrarem PcDs.

Outro ponto observado com base nas análises foi o fato de que não adianta apenas a existência de leis que facilitem o acesso de pessoas no mercado de trabalho, se as próprias pessoas com deficiência não são incentivadas e motivadas para ingressarem nas organizações. Há um receio por parte desse grupo de passarem por situações discriminatórias, além das barreiras que encontram na trajetória de evolução profissional.

Os resultados mostram que para as organizações inserirem PcDs no seu ambiente de trabalho, é necessário adaptar o local de trabalho para a integração da pessoa com deficiência, com intuito de eliminar as barreiras arquitetônicas existentes, como também as barreiras atitudinais.

No que tange às dificuldades para a contratação e manutenção da pessoa com deficiência intelectual, as percepções são negativamente atribuídas em função de problemas como ausência de qualificação, a falta de vontade para trabalhar e as dificuldades próprias da condição de deficiência. Em relação aos outros tipos de deficiência, a dificuldade maior se dá em decorrência da baixa qualificação das PcDs, dificuldades de acesso a educação, formação e acessibilidade/informação da empresa. Para as pessoas com deficiência a qualificação profissional poderá ser obtida por meio da educação superior. Por meio da educação a pessoa com deficiência garantirá uma boa formação profissional.

A complexidade do processo seletivo, concorrência, o medo e a aprendizagem no ritmo da empresa são outras dificuldades detectadas por colaboradores entrevistados nos estudos.

Exemplos de boas práticas identificadas na análise foi aquisição de saberes, relações de trabalho, cuidado com a deficiência, socialização, preparação de gestores, incentivo ao autodesenvolvimento e quebra de barreiras atitudinais e arquitetônicas. O desenvolvimento desse grupo de pessoas deve ser alavancado pela organização. Assim como deve ser investigado o histórico familiar, no sentido de como as PcDs são incentivados

Como relação às recomendações gerenciais, se evidenciou nos resultados que as organizações precisam tomar iniciativa social, e realizar um planejamento estratégico junto com outras instituições e órgãos competentes pelo desenvolvimento da pessoa com deficiência. O plano tem inicio com o desenvolvimento de práticas que incentivem o processo de integração da sociedade com a PcDdesde a educação básica. Nesse processo as instituições de ensino precisam ser acessíveis à diversidade, para que o grupo possa se desenvolver como pessoa e se capacitar profissionalmente.

Visto que as dificuldades e barreiras vão além da estrutura física das empresas, outras medidas são importantes, e em comum com objetivos do governo, tais como: a implantação de projeto de acessibilidade de locomoção nos transportes e sinalizações adequadasnas vias públicas, de modo a facilitar os caminhosdas PcDs, favorecendo seu desenvolvimento pessoal e profissional.

Os empregadores, por sua vez,devem se responsabilizar para a adequação interna, de forma preventiva, independente de já possuírem pessoas com deficiência entre seus colaboradores interno. É importante lembrar que a empresa precisa atuar com responsabilidade social, levando em consideração que algum parente ou colega de seus funcionários podem conhecer alguma pessoa que apresenta algum tipo de limitação. Agir assim transforma a imagemda empresa com responsabilidade social: atuar além das obrigações legais reconhecendo a capacidade de cada pessoa independente das diferenças.

Com a flexibilidade e as mudanças repentinas que acontecem atualmente no mercado de trabalho, cabe a empresa se adaptar ao cenário inserido. Deste modo, o foco da empresa deve ser diminuir, ou até mesmo eliminar as barreiras de acesso e desenvolvimento profissional. Transformar as táticas individualizadas de iniciativa das PcDs em uma atividade interativa com outros membros. Assim, o que se pode denotar é a necessidade de introduzir políticas efetivas de diversidade e de flexibilidade organizacional nas adaptações das empresas.

Em última análise, conclui-se que quando se fala de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, percebe-se que mesmo existindo um histórico referente ao assunto,às práticas são mais recentes. E as empresas ainda se encontram em estágio de aprendizagem e entendimento da concepção de deficiência. Cabe a todos os níveis hierárquicos se sensibilizarem e engajarem na socialização das PcDs.

Diante dos resultados expostos, verifica-se que o presente trabalho constitui uma base de referência para comparações com outros estudos, em organizações diversas, podendo contribuir, deste modo, com o conjunto de pesquisa da área, assim como favorecer o

planejamento e execução de práticas inclusivas eficazes nas organizações, evidenciando quais obstáculos precisam ser eliminados e quais pontos precisam ser priorizados.

Com relação ao conjunto de dados selecionados para este estudo, uma das limitações detectadas foi quanto às pesquisas com ênfase em pessoas com deficiência intelectual, tendo em vista que apenas um dos artigos analisados apresentou esse tipo de deficiência específica como sujeito de estudo. Com isso observa-se uma real necessidade de pesquisas focadas na construção de concepções acerca dessa categoria de PcD, de modo a projetar novos saberes e formas atuação mais harmoniosasnas organizações sociais.

Importante ressaltar que diante da abrangência da problemática abordada nesse trabalho, recomenda-se um estudo mais aprofundado, com maior disponibilidade de tempo, para verificar diretamente nas empresas quais saberes e concepções possui sobre inclusão. Além disso, é importante que essas pesquisas investiguem o envolvimento de outros órgãos de atuação, como educação e governo, neste processo.

Por fim, a presente pesquisadora realça o desejo de continuidade e avanço do processo de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, tanto por organizações públicas como privadas, de modo a gerar avanços na construção de uma sociedade inclusiva, que valoriza, respeita, e aproveita as capacidades/potencialidades dos indivíduos, independentemente de suas especificidades.

REFERÊNCIAS

ABREU, Márcia Viana; MORAES, Lucio Flávio Renault de. A qualidade de vida no trabalho de pessoas com deficiência: um estudo de caso em uma grande empresa do setor metalúrgico. **REVISTA GESTÃO ORG.,** v. 10, n. 1, p. 084-104, jan./abr. 2012.

ARAÚJO, José Newton Garcia. Pessoas com deficiência: entre exclusão, integração e inclusão no mundo do trabalho. In: EIXO DO XIV ENCONTRO: TRABALHO. Minas Gerais.

ASSIS, Adamir Moreira; CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda. Estudo de caso sobre a inserção de pessoas com deficiência numa organização de grande porte. **READ. ,** Porto Alegre, v. 78, n. 2, p. 496-528, mai./ago. 2014.

BAHIA, Melissa Santos; SANTOS, Ernani Marques. A inclusão profissional de pessoas com deficiência no Brasil por meio de ações das organizações do Terceiro Setor: o caso da Associação Amigos Metroviários Excepcionais (AME). In: VI CONFERÊNCIA REGIONAL DE ISTR PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIB, 2007, Salvador – BA, p. 1-11.

BAHIA, Melissa Santos; SCHOMMER, Paula Chies. Inserção profissional de pessoas com deficiência nas empresas: responsabilidades, práticas e caminhos. **O&S,** Salvador, v. 17, n. 54, p. 439-461, jul./set. 2010.

BELTRÃO, Danielle Cristiane; BRUNSTEIN, Janette.Reconhecimento e construção da competência da pessoa com deficiência na organização.**R. ADM. ,** São Paulo, v. 47, n. 1, p. 7-21, jan./fev./mar. 2012.

CAMPOS, José Guilherme; VASCONCELOS, Eduardo Pinheiro Gondim; KRUGLIANSKAS, Gil (In Memoriam). Incluindo pessoas com deficiência na empresa: estudo de caso de uma multinacional brasileira. **R. ADM. ,** São Paulo, v. 48, n. 3, p. 560-573, jul./ago./set. 2013.

CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda, e outros. Socialização organizacional de pessoas com Deficiência. **RAE,** São Paulo, v. 50, n. 3, p. 264-273, jul./set. 2010.

CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda. Inserção e gestão do trabalho de pessoas com deficiência: um Estudo de caso. **RAC,** Curitiba, v. 13, art. 8, p. 121-138, jun. 2009.

CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda. Validação do inventário de concepção de deficiência em situação de trabalho (ICD-ST). **PSICO-USF,** v. 17, n. 1, p. 33-42, jan./abr. 2012.

CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda; MARQUES, Antônio Luiz. A diversidade através da história: a inserção no trabalho de pessoas com deficiência. **O&S,** Salvador, v. 14, n. 41, p. 59-78, abr./jun. 2007.

HERCULANO, Tatiana Cristina; SILVA, Carlos Henrique Mayer da; ALMEIDA, Patrícia de Carvalho; CERRETTO, Clovis (ort.). Inclusão de pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho como exercício de responsabilidade social. In: JOVENS PESQUISADORES, 2004, p. 149-163.

LIMA, Michelle Pinto, e outros. O sentido do trabalho para pessoas com deficiência. **RAM; REV. ADM. MACKENZIE,** São Paulo, v. 14, n. 2, p. 42-68, mar./abr. 2013.

CADAMURO, Marcos Antônio Passos. A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. TRABALHO DE CONCLUSÃO DO CURSO/UNIVEM, Marília, 2014.

MEC,**Lei 7.853,** 1989, Disponível em<http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/lei7853.pdf> , acessado em 08 de junho de 2015

MONTEIRO, Líbia Gomes, e outros. Responsabilidade social empresarial: inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. **REV. BRAS. ED. ESP.,** Marília, v. 17, n. 3, p. 459-480, set./dez. 2011.

MOURÃO, Luciana; SAMPAIO, Sérgio; DUARTE, Marli Helena. Colocação seletiva de pessoas com deficiência intelectual nas organizações: um estudo de caso qualitativo. **O&S,** Salvador, v. 19, n. 61, p. 209-229, abr./jun. 2012.

MOZZATO, Anelise Rebelato; GRZYBOVSKI, Denize. Análise de conteúdo como técnica de análise de dados qualitativos no campo da Administração: potencial e desafios. **RAC,** Curitiba, v. 15, n. 4, p. 731-747, jul./ago. 2011.

OLIVEIRA, Lúcia Maria Barbosa. Desafios da área de Recursos Humanos – visão dos dirigentes das empresas e dos profissionais da área de RH. **O&S,** Salvador, v. 5, n. 13, p. 107-125, set./dez. 1998.

OMOTE, Sadao. Perspectiva para conceituação de deficiências. **REVISTA BRASILEIRA DE EDUCAÇÃO ESPECIAL,UNESP,**Araraquara, p.127 -135, 1994

PEREIRA, Ana Cristina Cypriano; PASSERINO, Liliana. Um estudo sobre o perfil dos empregados com deficiência em uma organização. **REV. BRAS. ED. ESP. ,**Marília, v. 18, n. 2, p. 245-264, abr./jun. 2012.

PERLIN, Ana Paula, e outros. Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: um estudo em uma empresa do setor cerâmico. In: 3ª FÓRUM INTERNACIONAL ECOINOVAR, 2014, Santa Maria- RS, p. 1-14.

RAGAZZI, Ivana Aparecida Grizzo. Inclusão Social: A importância do trabalho da pessoa portadora de deficiência. **EDITORA LTR**, São Paulo, jun. 2010.

SANTOS, Wederson Rufino. Deficiência e BPC: o que muda na vida das pessoas atendidas? **CIÊNCIAS & SAÚDE COLETIVA,** Brasília, v. 16, n. 1, p. 787-796, 2011.

SILVA, Cristiane Rocha; GOBBI, Beatriz Chirsto; e SIMÃO, Ana Adalgia. O uso da análise de conteúdo como uma ferramenta para a pesquisa qualitativa: descrição e aplicação do método. **ORGAN. RURAIS AGROIND.,**Lavras, v. 7, n. 1, p. 70-81, 2005.

TANAKA, Eliza Dieko Oshiro; MANZINI, Eduardo José. O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência? **REV. BRAS. ED. ESP. ,**Marília, v. 11, n. 2, p. 273-294, mai./ago. 2005.

VASCONCELOS, Fernando Donato. O trabalhador com deficiência e as práticas de inclusão no mercado de trabalho de Salvador, Bahia. **REV. BRAS. SAÚDE OCUP. ,** São Paulo, v.35, n. 121, p. 41-52, 2010.

____- Decreto de 129, de 22 de maio de 1991**, Da Convenção nº 159 sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes**Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D0129.html> acessado em 08 de junho de 2015

____-**Decreto 3298,** Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.html>, acessado em 08 de junho de 2015

____- Lei da Acessibilidade 10.098/2000, **No artigo sobre os direitos das pessoas com deficiência como norma geral,** Disponível em <www.conteudojuridico.com.br/artigo,direitos-das-pessoas-com-deficiencia-a-lei-no-100982000-como-norma-geral,46254.html> , acessado em 08 de junho de 2015