

UNIVERSIDADE PAULISTA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO E NEGÓCIOS
ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS

BENEFÍCIOS E DIFICULDADES DA INCLUSÃO DE PORTADORES DE
NECESSIDADES ESPECIAIS NAS ORGANIZAÇÕES

Amauri Américo de Godoy Filho

CAMPINAS - SP
2013

AMAURI AMÉRICO DE GODOY FILHO

**BENEFÍCIOS E DIFICULDADES DA INCLUSÃO DE PORTADORES DE
NECESSIDADES ESPECIAIS NAS ORGANIZAÇÕES**

Trabalho de Curso apresentado programa de Pós-graduação *lato sensu* em Administração e Negócios da UNIP Interativa, como parte dos requisitos necessários para a obtenção do título de Especialista em Administração de Recursos Humanos.

CAMPINAS - SP

2013

**UNIVERSIDADE PAULISTA – UNIP INTERATIVA PÓS-GRADUAÇÃO
LATO SENSU EM ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS
CAMPINAS – SP /2013**

AMAURI AMÉRICO DE GODOY FILHO

**BENEFÍCIOS E DIFICULDADES DA INCLUSÃO DE PORTADORES DE
NECESSIDADES ESPECIAIS NAS ORGANIZAÇÕES**

APROVADO EM ____ / ____ / ____

BANCA EXAMINADORA

NOME DO PROFESSOR – AVALIADOR E PRESIDENTE DA BANCA

NOME DO PROFESSOR – EXAMINADOR

NOME DO PROFESSOR – EXAMINADOR

Dedico este trabalho a todos os portadores de necessidades especiais, que são vencedores e exemplo de vida para a sociedade e para muitas pessoas que são normais e que não percebem o quanto são limitados em sua normalidade. Também a todos os profissionais que atuam direta ou indiretamente na habilitação, reabilitação, educação, capacitação e profissionalização dos portadores de deficiência para que os mesmos tenham uma qualidade de vida melhor.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a DEUS, por ter me inspirado na escolha do tema, orientado na realização das pesquisas e guiado na confecção deste trabalho.

Meu muito obrigado à minha esposa Sheila Mezzanati Godoy, à minha filha Samira Mezzanati Godoy e ao meu filho Breno Mezzanati Godoy pelo apoio e compreensão ao tempo que tive de dedicar a este trabalho e não pude estar presente a alguns momentos familiares.

Também agradeço a todos os meus colegas professores da UNIP – Campinas – Swift, que direta ou indiretamente colaboraram de alguma maneira na elaboração deste trabalho.

As recompensas

Quem vos recebe a mim me recebe; e quem me recebe recebe aquele que me enviou.

Quem recebe um profeta, no caráter de profeta, receberá o galardão de profeta; quem recebe um justo, no caráter de justo, receberá o galardão de justo.

E quem der de beber, ainda que seja um copo de água fria, a um destes pequeninos, por ser este meu discípulo, em verdade vos digo que de modo algum perderá o seu galardão.

RESUMO

Conhecida como “Lei de Cotas”, a Lei Nº 8312/1991 foi criada objetivando a inserção dos portadores de necessidades especiais no mercado de trabalho através de seu art. 93 que obriga as organizações com mais de 100 empregados a ter de 2% a 5% dos cargos existentes ocupados por pessoas com deficiência. Mais de vinte anos se passaram e o percentual de cargos ocupados por estas pessoas não ultrapassou 1% do total de empregos apurados desde sua criação. O tema é relevante não só por tratar da inclusão, mas também pelo potencial de consumo que este mercado pode gerar em função da renda proveniente desta população economicamente ativa. Objetiva-se abordar a Gestão de Fatores Humanos dos Portadores de Necessidades Especiais nas organizações, analisar as dificuldades e os benefícios da contratação dos mesmos, entender a percepção dos gestores quanto ao assunto, bem como o panorama deste assunto no município de Campinas – SP. Pesquisas qualitativas através de revisões bibliográficas em legislações, livros e revista, pesquisas eletrônicas realizadas em *sites* e portais especializados em portadores de necessidades especiais denotam a metodologia utilizada na confecção deste trabalho e proporcionam o levantamento, análise e entendimento dos motivos das dificuldades da inserção de pessoas com deficiências no mercado de trabalho, bem como os benefícios sociais e econômicos proporcionados. Os resultados apurados demonstram que as dificuldades de inclusão de pessoas com deficiência nas organizações originam-se nas falhas do processo de inclusão educacional, falta de investimento por parte das três esferas de governo, bem como uma visão errada dos gestores organizacionais quanto à capacidade de trabalho e os custos de adequação do ambiente. Conclui-se este trabalho com uma proposta de ações de campanhas de conscientização da sociedade e dos gestores objetivando a quebra dos preconceitos e paradigmas existentes, proporcionando uma mudança cultural com relação aos portadores de necessidades especiais e a sua inclusão nas organizações, além de maior rigidez nas fiscalizações por parte do Ministério do Trabalho.

Palavras-chave: Lei nº 8.213/91. Lei de Cotas. Portadores de Necessidades Especiais. Pessoas com Deficiência. Inclusão no Mercado de Trabalho.

ABSTRACT

Known as "Quota Law", Law No. 8312/1991 was created aiming at the integration of people with disabilities in the labor market through their art. 93 which requires organizations with more than 100 employees to be 2% to 5% of existing positions occupied by people with disabilities. More than twenty years have passed and the percentage of positions occupied by these people does not exceed 1% of the total number of jobs counted since its creation. The topic is relevant not only to treat inclusion, but also by the potential consumer that this market may generate due to the income from this economically active population. The goal is to address the Human Factors management of disabled people in organizations, analyze the difficulties and the benefits of hiring them, understand the perception of managers on the subject as well as the panorama of this subject in the municipality of Campinas – SP. Qualitative research through bibliographical revisions in legislation, books and magazine, electronic searches carried out in specialized websites and portals in handicapped denote the methodology used in the preparation of this work and provide the survey, analysis and understanding of the reasons of the difficulties of insertion of people with disabilities in the labor market, as well as the social and economic benefits. The results show that the difficulties of inclusion of disabled people in organizations originate in the educational inclusion process failure, lack of investment by the three levels of Government, as well as wrong vision of the organizational managers in their ability to work and the cost of adapting the environment. This work concluded with a proposal for actions of awareness campaigns of the company and managers aiming to break the prejudices and existing paradigms, providing a cultural change in relation to people with disabilities and their inclusion in organizations, as well as greater stiffness in inspections by the Ministry of Labor.

Keywords: Law No. 8.213/91. Quota Law. Handicapped. People with Disabilities. Inclusion in the Labor Market.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Distribuição Percentual das Pessoas de 15 anos ou mais de idade com pelo menos uma das deficiências, por nível de instrução e grandes regiões.....	15
Quadro 2 - Tipos de deficiência x Faixa etária.....	22
Quadro 3 – A deficiência é maior entre as mulheres (%).....	22
Quadro 4 – Análise do % de Pessoas com Deficiência - RAIS de 2007 a 2010.....	36

LISTA DE TABELAS

TABELA 1 – Brasil - Total de Empregos em 31/12 e variação absoluta e relativa, por tipo de deficiência e gênero.....	25
TABELA 2 – Brasil - Número de Empregados por grau de instrução e tipo de deficiência em 31/12/2011.....	25
TABELA 3 – Brasil - Remuneração média (R\$) em 31/12/2011, por tipo de eficiência e gênero.....	26
TABELA 4 – Brasil – Remuneração média (R\$) em 31/12/2011, por grau de instrução e tipo de deficiência.....	26

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Proporção da população com pelo menos uma das deficiências investigadas por grandes regiões do Brasil.....	23
Gráfico 2 – Pessoas de 10 anos ou mais de idade segundo a posição na ocupação do trabalho principal (%).....	24

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 – Causas da deficiência (em %)	4
Figura 2 – Legislação no Brasil	6

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CAGED – Cadastro Geral de Empregados e Desempregados

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

FEBRABAN – Federação Brasileira dos Bancos

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

IES – Instituição de Ensino Superior

MTE – Ministério do Trabalho e Emprego

ONG – Organização não Governamental

PAT – Postos de Atendimento ao Trabalhador

PCD – Pessoas com Deficiência

PMC – Prefeitura Municipal de Campinas

PNE – Portadores de Necessidades Especiais

PPD – Pessoas Portadoras de Deficiência

RAIS – Relação Anual de Informações Sociais

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	1
1.1 Objetivos.....	2
1.2 Procedimentos Metodológicos.....	3
1.3 Estrutura do Trabalho.....	3
2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	4
2.1 Aspectos Legais.....	5
2.1.1 Lei nº 7.853/1989.....	6
2.1.2 Lei nº 8213/1991.....	7
2.1.3 Decreto nº 3.298/1999.....	9
2.1.4 Órgãos Interventores.....	12
2.2 Dificuldades da Contratação de Pessoas com Deficiência.....	13
2.2.1 Educação.....	15
2.2.2 Recrutamento e Seleção.....	16
2.2.3 Acesso ao Trabalho.....	17
2.2.4 Treinamento e Acompanhamento.....	18
2.2.5 Preconceitos.....	19
2.2.6 Adaptações do Ambiente de Trabalho.....	19
2.3 Mercado de Trabalho.....	20
2.4 Benefícios da Inclusão de Deficientes nas Organizações.....	27
2.4.1 Os benefícios na percepção dos portadores de deficiência.....	27
2.4.2 Os benefícios na percepção dos Gestores das Empresas.....	28
2.5 Portadores de Necessidades Especiais no município de Campinas – SP.....	29
3. RESULTADOS E DISCUSSÃO	32
3.1 Revisão e Análise Bibliográfica.....	32

3.2 Análise das figuras, gráficos, quadros e tabelas.....	33
3.3 Análise final.....	37
4. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	38
REFERÊNCIAS	40
APÊNDICE 1 – DECLARAÇÃO DE AUTORIA.....	44

1 INTRODUÇÃO

“Uma fatia de mercado reservada a pessoas com necessidades especiais começa a crescer, abrindo melhores possibilidades para estes profissionais.” (MENDES, 2011, p.28)

Em 24 de julho de 1991 foi sancionada a Lei Nº 8.213, conhecida como a “Lei das Cotas”. Seu Art. 93 obriga as empresas com mais de 100 (cem) empregados a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiências (PPD), habilitadas. O não cumprimento da lei implica em multas financeiras para as organizações.

A princípio pode-se interpretar como uma vitória para os portadores de necessidades especiais (PNE), pois muitos sentir-se-ão úteis trabalhando, tendo sua própria renda e conquistando de alguma forma sua independência financeira, mas a realidade é diferente, pois além dos preconceitos ainda existentes para com as pessoas que apresentam algum tipo de deficiência (visual, motora, mental e auditiva), há uma grande dificuldade de alocar essas pessoas ao ambiente de trabalho devido as suas limitações, assim como há restrições por parte dos empresários em investir em algumas mudanças e adaptações necessárias no ambiente físico, em suas tecnologias, política e cultura organizacional, para facilitar a acessibilidade a estes novos empregados.

O Governo Federal, Estadual e Municipal, através de leis, medidas provisórias, decretos e portarias proporcionam incentivos e benefícios (previdenciários e tributários) para as empresas que contratam pessoas com deficiência (PCD), além de que as organizações contratantes passam a ser vistas de maneira diferenciada pela sociedade por praticarem a responsabilidade social inclusiva.

As Organizações não Governamentais (ONG), Instituições Assistenciais e outras entidades filantrópicas, passaram a serem os grandes responsáveis pela formação educacional (básica, fundamental e de nível médio), pela falta de acessibilidade e profissionais capacitados que a grande maioria das escolas públicas (municipais e estaduais) e privadas possuem, indo além, atuando como formadores de profissionais e técnicos para o mercado de trabalho.

A formação acadêmica de portadores de necessidades especiais (PNE) é tão difícil quanto à formação profissional ou técnica também devido à falta de profissionais capacitados para auxiliar no aprendizado dentro e fora da Instituição de Ensino Superior (IES).

De acordo com o último censo realizado no Brasil, no ano de 2010, o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) apurou que há 45.606.048 (quarenta e cinco milhões, seiscentos e seis mil e quarenta e oito) pessoas com algum tipo de deficiência, isso corresponde a 23,9% da população total do país.

Em 2010, a quantidade de pessoas com deficiência trabalhando era de 20,4 milhões, o que correspondia a 23,6% do total de pessoas sem deficiência (86,4 milhões), apesar da exigência legal de cotas de trabalhadores nas empresas com mais de 100 empregados, das constantes fiscalizações do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e das multas aplicadas nas organizações, existe ainda muita dificuldade da inclusão e gestão dessas pessoas nos postos de trabalho.

Pretende-se através deste trabalho, demonstrar à sociedade aos empresários e gestores das organizações a relevância do cumprimento da Lei nº 8.212/91 (Lei de Cotas), a capacidade de trabalho e superação das dificuldades das pessoas com deficiência, bem como os benefícios para ambas às partes nas relações trabalhistas e para as economias locais.

1.1 Objetivos

Constitui objetivo geral deste trabalho a abordagem da Gestão de Fatores Humanos dos Portadores de Necessidades Especiais nas organizações privadas de médio e grande porte.

Constituem objetivos específicos são:

- a) Analisar quais as dificuldades da inclusão dos portadores de necessidades especiais nas organizações.
- b) Analisar os benefícios da contratação de pessoas com deficiência, na percepção dos Portadores de Deficiência e dos Administradores e Gestores de Empresas.
- c) Apresentar o panorama dos portadores de necessidades especiais no município de Campinas – SP.

1.2 Procedimentos Metodológicos

Os procedimentos metodológicos utilizados para a elaboração deste trabalho foram pesquisas qualitativas (revisão bibliográfica da legislação, livros, revistas), pesquisas em *sites* e portais específicos sobre deficientes; pesquisa documental através de dados extraídos do IBGE, RAIS do MTE, Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência – SNPD (Censo 2010); método histórico através da análise e comparação da aplicação da “Lei de Cotas” desde a sua criação até os dias atuais

1.3 Estrutura do Trabalho

O presente Trabalho de Conclusão de Curso está estruturado da seguinte forma:

Fundamentação Teórica - apresenta toda fundamentação e está dividido em capítulos.

O capítulo 1 apresenta os Conceitos Legais (Lei nº 7.853/89, Lei nº 8.213/91 e Decreto nº 3.298/99) e Órgãos Interventores.

O capítulo 2 aborda as Dificuldades de contratação de Pessoas com Deficiência; Recrutamento e Seleção; Acesso ao Trabalho; Treinamento e Acompanhamento; Preconceitos e Adaptações do Ambiente de Trabalho.

O capítulo 3 discorre sobre Mercado de Trabalho.

O capítulo 4 fala sobre Os Benefícios da inclusão de Deficientes nas Empresas, na percepção dos Gestores e dos portadores de necessidades especiais.

O capítulo 5 aborda sobre o panorama das pessoas com deficiência no município de Campinas.

Análise dos Resultados - apresenta as análises dos benefícios da contratação de pessoas com deficiência em função das dificuldades da contratação e das diversas adaptações das organizações.

Considerações finais – demonstra a conclusão obtida após toda fundamentação e análise.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A Declaração Universal dos Direitos Humanos declara, em seu Artigo 23, que: “toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do seu trabalho e a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego”. A Constituição Federal do Brasil, em seu Artigo 7º, proíbe a discriminação na remuneração e nos critérios de admissão dos trabalhadores com deficiência. [...] A Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência trata do trabalho e emprego em seu Artigo 27. Nesse artigo, a Convenção reafirma o Artigo 23 da Declaração, inclusive para as pessoas que adquiriram a deficiência no ambiente de trabalho. Assegura, também, condições de acessibilidade que garantam às pessoas com deficiência as mesmas condições de que goza a população sem deficiência. (OLIVEIRA, 2012, p.18-19)

No Brasil, divide-se a deficiência em dois grupos, de acordo com as suas causas principais. A Deficiência congênita (aquela desenvolvida durante a gestação) e a Deficiência adquirida (adquirida ao longo da vida). (FEBRABAN, População com deficiência no Brasil – Fatos e percepções, 2006, *online*)

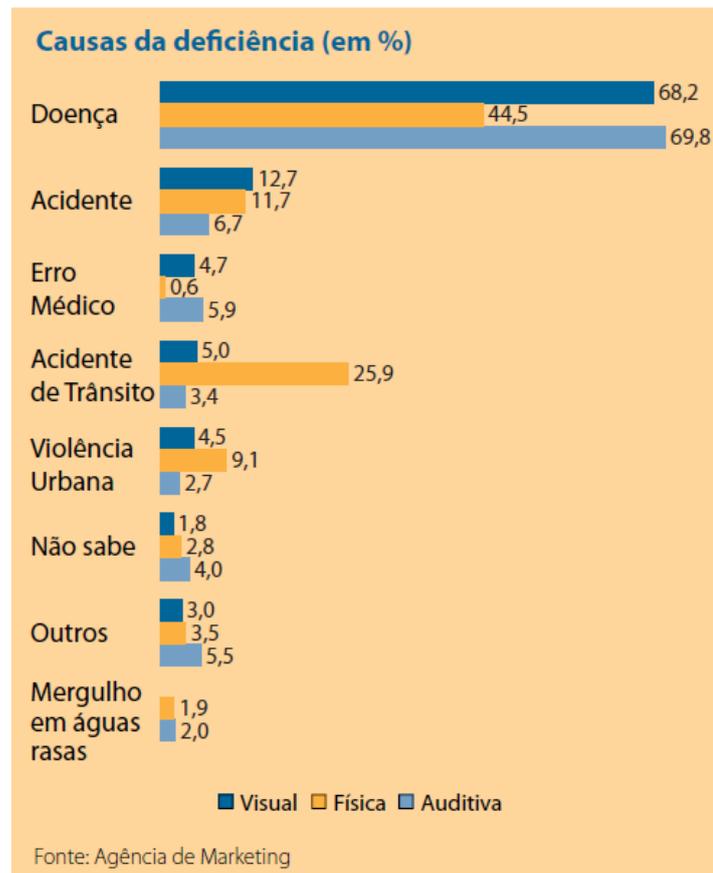


Figura 1 – Causas da deficiência (em %) Fonte: FEBRABAN – População com deficiência no Brasil – fatos e percepções (2006, p.13, *online*)

A figura 1 demonstra em percentuais as principais causas das deficiências adquiridas ao longo da vida das pessoas e as principais deficiências acometidas (visual, física e auditiva). Verifica-se que o maior percentual é ocasionado por doenças adquiridas que não possui tratamento, cura, ou não são tratadas da maneira correta e deixam como sequela algum tipo de deficiência. Os acidentes domésticos, urbanos e ocasionados no exercício do trabalho representam o segundo grupo ocasionador de deficiência. Em terceira posição estão os diversos erros cometidos pelos médicos nos diversos procedimentos realizado, na quarta posição os acidentes de trânsito, seguidos pela violência urbana, desconhecimento de causa, outros motivos e por ultimo o mergulho em águas profundas.

2.1 Aspectos Legais

O processo de exclusão, historicamente imposto às pessoas com deficiência, deve ser superado por intermédio da implementação de políticas afirmativas e pela conscientização da sociedade acerca das potencialidades desses indivíduos.

[...]

A Inspeção do Trabalho exerce papel fundamental na execução da política afirmativa de exigência de contratação de pessoas com deficiência, não só no que se refere à verificação do cumprimento da lei, mas pela sua missão de agente de transformação social. (Carlos Lupi¹).

Esta declaração do Ministro Carlos Lupi, encontra-se no manual do Ministério do Trabalho e Emprego denominada **A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. A publicação tem por objetivo auxiliar as organizações na inclusão dos PNE no mercado de trabalho, demonstrar a importância do papel social das mesmas no processo de inclusão das PCD na população economicamente ativa e fazer-se cumprir a legislação vigente no país quanto a este assunto.

As Leis nº 7.853 de 1989, nº 8.213 de 1991 e o Decreto nº 3.298 de 1999 norteiam a política nacional para a integração da pessoa portadora de deficiência, criando assim as principais normas de acessibilidade para deficientes na educação e principalmente no trabalho para com as organizações, proporcionando um estilo de vida mais digno, qualidade de vida, integração social e proporcionando a ampliação econômica deste setor.

¹ Carlos Lupi – Ministro do Trabalho e Emprego. **A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. 2007, p. 9.

Legislação no Brasil



Figura 2 – Legislação no Brasil. Fonte: FEBRABAN – Pessoas com Deficiências – Direitos e Deveres. (2006, p.5)

A figura acima demonstra a evolução das leis que abordam os direitos e deveres das pessoas com deficiência desde a Constituição de 1988 até o ano de 2004, demonstrando claramente a preocupação da inclusão das PCD no mercado de trabalho, na sociedade, a utilização dos serviços públicos e a fiscalização quanto ao cumprimento destas leis.

2.1.1 Lei nº 7.853/1989

Em 24 de outubro de 1989, foi sancionada a Lei nº 7.853.

Lei nº 7.853/89 - Dispões sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional de Integração da Pessoa Portadora de Deficiência – CORDE institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes e dá outras providências. (LEI 7853/89, *online*)

A lei aborda em seu Art. 1º, Parágrafo único, seção III, o seguinte texto: (LEI 7853/89, *online*)

III - na área da formação profissional e do trabalho:

a) o apoio governamental à formação profissional, e a garantia de acesso aos serviços concernentes, inclusive aos cursos regulares voltados à formação profissional;

b) o empenho do Poder Público quanto ao surgimento e à manutenção de empregos, inclusive de tempo parcial, destinados às pessoas portadoras de deficiência que não tenham acesso aos empregos comuns;

c) a promoção de ações eficazes que propiciem a inserção, nos setores públicos e privado, de pessoas portadoras de deficiência;

d) a adoção de legislação específica que discipline a reserva de mercado de trabalho, em favor das pessoas portadoras de deficiência, nas entidades da Administração Pública e do setor privado, e que regulamente a organização de oficinas e congêneres integradas ao mercado de trabalho, e a situação, nelas, das pessoas portadoras de deficiência;

Esta é a primeira vez que uma lei é editada e que aborda a formação profissional e o trabalho para pessoas com algum tipo de deficiência em se tratando que a nova constituição foi elaborada em 1988 objetivando a oportunidade de trabalho e a inclusão social das PCD.

2.1.2 Lei nº 8.213/1991

“Lei nº 8.213/91 - Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.” (Lei 8213/91, *online*), foi sancionada em 24 de julho de 1991.

Conhecida como a Lei das Cotas por seus artigos contidos na Subseção II – Da Habilitação e Reabilitação Profissional, conforme transcrição abaixo tem como mais importante o seu Art. 93, que obriga a contratação de portadores de necessidades pelas organizações com mais de cem trabalhadores.

Subseção II

Da Habilitação e da Reabilitação Profissional

Art. 89. A habilitação e a reabilitação profissional e social deverão proporcionar ao beneficiário incapacitado parcial ou totalmente para o trabalho, e às pessoas portadoras de deficiência, os meios para a (re)educação e de (re)adaptação profissional e social indicados para participar do mercado de trabalho e do contexto em que vive.

Parágrafo único. A reabilitação profissional compreende:

a) o fornecimento de aparelho de prótese, órtese e instrumentos de auxílio para locomoção quando a perda ou redução da capacidade funcional puder ser atenuada por seu uso e dos equipamentos necessários à habilitação e reabilitação social e profissional;

b) a reparação ou a substituição dos aparelhos mencionados no inciso anterior, desgastados pelo uso normal ou por ocorrência estranha à vontade do beneficiário;

c) o transporte do acidentado do trabalho, quando necessário.

Art. 90. A prestação de que trata o artigo anterior é devida em caráter obrigatório aos segurados, inclusive aposentados e, na medida das possibilidades do órgão da Previdência Social, aos seus dependentes.

Art. 91. Será concedido, no caso de habilitação e reabilitação profissional, auxílio para tratamento ou exame fora do domicílio do beneficiário, conforme dispuser o Regulamento.

Art. 92. Concluído o processo de habilitação ou reabilitação social e profissional, a Previdência Social emitirá certificado individual, indicando as atividades que poderão ser exercidas pelo beneficiário, nada impedindo que este exerça outra atividade para a qual se capacitar.

Art. 93. 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%.

§ 1º A dispensa de trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias, e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante.

§ 2º O Ministério do Trabalho e da Previdência Social deverá gerar estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por reabilitados e deficientes habilitados, fornecendo-as, quando solicitadas, aos sindicatos ou entidades representativas dos empregados. (LEI 8.213/91, *online*)

Esta lei proporcionou uma grande mudança na perspectiva de vida das pessoas portadoras de deficiência, pois antes da referida lei, a contratação desta mão de obra não era obrigatória, deixando os portadores de necessidades especiais fora do mercado de trabalho formal, obrigando-os a serem dependentes financeiramente de parentes, da Previdência Social e das poucas receitas provenientes de atividades artesanais realizadas no lar, em ONGs e cooperativas ou outras atividades adequadas às suas limitações.

Para o cumprimento da Lei nº 8.213 as organizações foram obrigadas a realizar várias mudanças e adequações não somente em seu ambiente físico, mas também tecnológicas, na cultura organizacional, nos processos e principalmente na gestão de pessoas, o que ocasionou resistência por parte de alguns empresários em função dessas mudanças e dos investimentos necessários, bem como resistência por parte de alguns trabalhadores por acreditarem que as PCD estariam ocupando a vaga de pessoas normais.

2.1.3 Decreto nº 3.298/1999

No ano de 1999, em 20 de Dezembro, foi aprovado o Decreto nº 3.298.

“Decreto nº 3298/99 - Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de Outubro de 1989, que dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências.” (Decreto 3298/99, *online*)

De acordo com Guimarães (2007, p.54) “... em seus 60 artigos, estabelece o conjunto de normas que visa assegurar o pleno exercício dos direitos individuais e sociais das pessoas portadoras de deficiência, incluindo o acesso ao mercado de trabalho formal.”

Segundo o Art. 3: (Decreto 3.298/99, *online*)

I - deficiência – toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano;

II - deficiência permanente – aquela que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou ter probabilidade de que se altere, apesar de novos tratamentos; e

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

O Art.4 do Decreto nº 3.298, define os tipos de deficiência. (Decreto 3.298/99, *online*)

Art. 4º É considerada pessoa portadora de deficiência a que se enquadra nas seguintes categorias:

I - deficiência física - alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou

adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções; (Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004)

II - deficiência auditiva - perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500HZ, 1.000HZ, 2.000Hz e 3.000Hz; (Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004)

III - deficiência visual - cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60°; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores; (Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004)

IV - deficiência mental – funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como:

- a) comunicação;
- b) cuidado pessoal;
- c) habilidades sociais;
- d) utilização dos recursos da comunidade; (Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004)
- e) saúde e segurança;
- f) habilidades acadêmicas;
- g) lazer; e
- h) trabalho;

V - deficiência múltipla – associação de duas ou mais deficiências.

A Seção IV – “Do acesso ao trabalho” aborda em seus doze artigos a inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho. O Art. 35, transcrito abaixo descreve quais as modalidades de inserção. (Decreto 3.298/99, *online*)

Art. 35. São modalidades de inserção laboral da pessoa portadora de deficiência:

I - colocação competitiva: processo de contratação regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que independe da adoção de procedimentos especiais para sua concretização, não sendo excluída a possibilidade de utilização de apoios especiais;

II - colocação seletiva: processo de contratação regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que depende da adoção de procedimentos e apoios especiais para sua concretização; e

III - promoção do trabalho por conta própria: processo de fomento da ação de uma ou mais pessoas, mediante trabalho autônomo, cooperativado ou em regime de economia familiar, com vista à emancipação econômica e pessoal.

§ 1º As entidades beneficentes de assistência social, na forma da lei, poderão intermediar a modalidade de inserção laboral de que tratam os incisos II e III, nos seguintes casos:

I - na contratação para prestação de serviços, por entidade pública ou privada, da pessoa portadora de deficiência física, mental ou sensorial: e

II - na comercialização de bens e serviços decorrentes de programas de habilitação profissional de adolescente e adulto portador de deficiência em oficina protegida de produção ou terapêutica.

§ 2º Consideram-se procedimentos especiais os meios utilizados para a contratação de pessoa que, devido ao seu grau de deficiência, transitória ou permanente, exija condições especiais, tais como jornada

variável, horário flexível, proporcionalidade de salário, ambiente de trabalho adequado às suas especificidades, entre outros.

§ 3o Consideram-se apoios especiais a orientação, a supervisão e as ajudas técnicas entre outros elementos que auxiliem ou permitam compensar uma ou mais limitações funcionais motoras, sensoriais ou mentais da pessoa portadora de deficiência, de modo a superar as barreiras da mobilidade e da comunicação, possibilitando a plena utilização de suas capacidades em condições de normalidade.

§ 4o Considera-se oficina protegida de produção a unidade que funciona em relação de dependência com entidade pública ou beneficente de assistência social, que tem por objetivo desenvolver programa de habilitação profissional para adolescente e adulto portador de deficiência, provendo-o com trabalho remunerado, com vista à emancipação econômica e pessoal relativa.

§ 5o Considera-se oficina protegida terapêutica a unidade que funciona em relação de dependência com entidade pública ou beneficente de assistência social, que tem por objetivo a integração social por meio de atividades de adaptação e capacitação para o trabalho de adolescente e adulto que devido ao seu grau de deficiência, transitória ou permanente, não possa desempenhar atividade laboral no mercado competitivo de trabalho ou em oficina protegida de produção.

§ 6o O período de adaptação e capacitação para o trabalho de adolescente e adulto portador de deficiência em oficina protegida terapêutica não caracteriza vínculo empregatício e está condicionado a processo de avaliação individual que considere o desenvolvimento biopsicosocial da pessoa.

§ 7o A prestação de serviços será feita mediante celebração de convênio ou contrato formal, entre a entidade beneficente de assistência social e o tomador de serviços, no qual constará a relação nominal dos trabalhadores portadores de deficiência colocados à disposição do tomador.

§ 8o A entidade que se utilizar do processo de colocação seletiva deverá promover, em parceria com o tomador de serviços, programas de prevenção de doenças profissionais e de redução da capacidade laboral, bem assim programas de reabilitação caso ocorram patologias ou se manifestem outras incapacidades.

O Art. 36 do Decreto nº 3.298, complementa o Art. 93 da Lei nº 8.213 conforme transcrição. (Decreto 3.298/99, *online*)

Art. 36. A empresa com cem ou mais empregados está obrigada a preencher de dois a cinco por cento de seus cargos com beneficiários da Previdência Social reabilitados ou com pessoa portadora de deficiência habilitada, na seguinte proporção:

- I - até duzentos empregados, dois por cento;
- II - de duzentos e um a quinhentos empregados, três por cento;
- III - de quinhentos e um a mil empregados, quatro por cento; ou
- IV - mais de mil empregados, cinco por cento.

§ 1o A dispensa de empregado na condição estabelecida neste artigo, quando se tratar de contrato por prazo determinado, superior a noventa dias, e a dispensa imotivada, no contrato por prazo indeterminado, somente poderá ocorrer após a contratação de substituto em condições semelhantes.

§ 2o Considera-se pessoa portadora de deficiência habilitada aquela que concluiu curso de educação profissional de nível básico, técnico ou tecnológico, ou curso superior, com certificação ou diplomação expedida por instituição pública ou privada, legalmente credenciada pelo Ministério da Educação ou órgão equivalente, ou aquela com certificado de conclusão de processo de habilitação ou reabilitação profissional fornecido pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS.

§ 3o Considera-se, também, pessoa portadora de deficiência habilitada aquela que, não tendo se submetido a processo de habilitação ou reabilitação, esteja capacitada para o exercício da função.

§ 4o A pessoa portadora de deficiência habilitada nos termos dos §§ 2o e 3o deste artigo poderá recorrer à intermediação de órgão integrante do sistema público de emprego, para fins de inclusão laboral na forma deste artigo.

§ 5o Compete ao Ministério do Trabalho e Emprego estabelecer sistemática de fiscalização, avaliação e controle das empresas, bem como instituir procedimentos e formulários que propiciem estatísticas sobre o número de empregados portadores de deficiência e de vagas preenchidas, para fins de acompanhamento do disposto no caput deste artigo.

Este decreto é a legislação de maior abrangência quanto à determinação e classificação de deficiências, quanto aos tipos de contratação e benefícios pertinentes aos PNE relacionados ao trabalho, equidade e fiscalização.

2.1.4 Órgãos Interventores

São órgãos públicos que tem poder de atuação, influência, regulamentação e punição sobre as organizações públicas, privadas e ONGs.

CONADE – Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência.

CONADE - Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência é um órgão superior de deliberação colegiada criado para acompanhar e avaliar o desenvolvimento de uma política nacional para inclusão da pessoa com deficiência e das políticas setoriais de educação, saúde, trabalho, assistência social, transporte, cultura, turismo, desporto, lazer e política urbana dirigidos a esse grupo social.(CONADE, *online*)

Criado pela Lei nº 10.683/03 (Art. 24, § 2) o órgão faz parte da estrutura da Secretaria Especial dos Direitos Humanos da Presidência da República. O CONADE não é uma organização governamental com poder de punição, mas sim, uma instituição pública que atua de modo deliberativo e como órgão máximo pertinente a este assunto. (CONADE, *online*)

MTE – Ministério do Trabalho e Emprego.

O Governo Federal vem desenvolvendo ações na direção da promoção de igualdade de oportunidades a grupos e populações socialmente excluídas, por meio da disseminação, fortalecimento institucional e articulação de políticas públicas que promovam a diversidade e a eliminação de todas as formas de discriminação. O Ministério do Trabalho e Emprego tem impulsionado ações e apoios estratégicos a estas políticas, com a finalidade de contribuir para a consolidação de uma política nacional integrada de inclusão social e redução das desigualdades sociais com geração de trabalho, emprego e renda, promoção e expansão da cidadania. (MTE, Combate à Discriminação do Trabalho, *online*)

Além de cumprir as propostas acima, o Ministério do Trabalho, por iniciativa própria ou denúncias fiscaliza e puni através de multas administrativas e processos cíveis as organizações e gestores que não cumprem ou estão em desacordo com a “Lei de Cotas”, prejudicando ou dificultando a inclusão dos portadores de necessidades especiais no mercado de trabalho.

“Quem não cumpre a legislação está sujeito a multas que variam de R\$ 1.254,89 a R\$ 125.487,95” (MENDES, 2011, p.31).

PREVIDÊNCIA SOCIAL

É uma instituição pública que tem como objetivo reconhecer e conceder direitos aos seus segurados. A renda transferida pela Previdência Social é utilizada para substituir a renda do trabalhador contribuinte, quando ele perde a capacidade de trabalho, seja pela doença, invalidez, idade avançada, morte e desemprego involuntário, ou mesmo a maternidade e a reclusão. (PREVIDÊNCIA SOCIAL, 2013, *online*)

Os médicos peritos da previdência é que identificam, avaliam e atestam o tipo e grau de deficiência das pessoas para que as mesmas possam ser classificadas como portadoras de necessidades especiais que possam ser habilitadas ou reabilitadas ao trabalho antes de serem aposentados por invalidez. Sem esse atestado emitido pela Previdência Social, as organizações não podem contratar a pessoa como beneficiário da “Lei de Cotas”.

2.2 Dificuldades da contratação de Pessoas com Deficiência

A busca por PCD para atender a Lei nº 8.213/91 é cada vez mais difícil, principalmente pela falta de escolaridade e qualificação profissional. Muitos deficientes têm dificuldades de acesso à escola por problemas na adequação da estrutura física e principalmente pela falta de profissionais capacitados para auxiliar no processo de aprendizado. O mesmo problema ocorre com a capacitação profissional, pela falta de instituições preparadas (fisicamente, profissionalmente e principalmente com materiais didáticos adequados) para acolher e qualificar essas pessoas, seja para qualificação profissionalizante ou técnica. Esses fatores dificultam tanto para as organizações como para os próprios PNE no processo de inserção à educação e ao mercado de trabalho.

O artigo “Lei de Cotas completa 21 anos e mostra que a inclusão é possível”, escrito em 20 de julho de 2012, pelo administrador do portal *DeficienteOnline*, aponta que os números ainda são baixos em função dos 46 milhões de brasileiros que são portadores de algum tipo de deficiência, sendo que deste número, 29 milhões estão em idade economicamente ativa. Ele ainda afirma que se todas as organizações cumprissem à “Lei de Cotas”, haveria 900 mil portadores de necessidades especiais empregados. (DeficienteOnline, 2012, *online*)

O acesso ao mercado de trabalho para os PNE ainda é complexo por vários fatores.

Sabemos que hoje a grande dificuldade de inserir os deficientes no mercado de trabalho, impossibilitando, ademais, o cumprimento das cotas pelas empresas, decorre, principalmente, da falta de habilitação ou reabilitação. Uma pesquisa do Instituto Ethos, nas 500 maiores empresas do país, revela que uma das maiores queixas é a baixa qualificação. Mas, não bastam leis para obrigar as empresas a contratarem pessoas portadoras de deficiência se não se pratica a verdadeira inclusão social, se inexistentes mecanismos que permitam a capacitação para que possam ser inseridos no mercado de trabalho com condições reais de exercer atividade compatível com sua condição física e mental. (BORETTI, 2012, *online*)

João Ribas, deficiente físico e Coordenador de Desenvolvimento Humano da Serasa *Experian* afirma que “o desconhecimento por parte dos empresários de que a contratação de uma PCD não representa somente custos é um fator que dificulta a inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho.” (SILVA, 201_, *online*)

De acordo com o artigo intitulado “A Inclusão da Pessoa com Deficiência Física no Mercado de Trabalho”, escrito por Rachel Silveira, colunista do portal *DeficienteOnline*, muitas empresas tem encontrado dificuldades para cumprir a Lei de Cotas, pois além das discriminações, encontrar mão de obra qualificada tornou-se um desafio. (Silveira, 20__, *online*)

Além disso, muitos portadores de deficiência optavam por não ingressar no mercado de trabalho em função da Lei nº 8.742 de 07 de dezembro de 1993, que cerceava o Benefício de Prestação Continuada a partir da contratação da pessoa por uma organização, realizando trabalho remunerado e com relação empregatícia. Esta lei foi alterada pela Lei nº 12.479/2011 (Art. 3º), através da inclusão do Art. 21-A e sua §1º.

Art. 21-A. O benefício de prestação continuada será suspenso pelo órgão concedente quando a pessoa com deficiência exercer atividade remunerada, inclusive na condição de microempreendedor individual. (Incluído pela Lei nº 12.470, de 2011)

§ 1o Extinta a relação trabalhista ou a atividade empreendedora de que trata o caput deste artigo e, quando for o caso, encerrado o prazo de pagamento do seguro-desemprego e não tendo o beneficiário adquirido direito a qualquer benefício previdenciário, poderá ser requerida a continuidade do pagamento do benefício suspenso, sem necessidade de realização de perícia médica ou reavaliação da deficiência e do grau de incapacidade para esse fim, respeitado o período de revisão previsto no caput do art. 21.(Incluído pela Lei nº 12.470, de 2011) (Lei 8.742/93, 2011, *online*)

2.2.1 Educação

Segundo a FEBRABAN (Pessoas com Deficiência – Direitos e Deveres, 2006, p.7-8, *online*)

Para se tornar parte da sociedade é necessário compreendê-la. A base para o sucesso de qualquer cidadão está na educação e isto não é diferente para as pessoas com deficiência. Participar do sistema educacional é garantir a inclusão social e a igualdade de oportunidades.

A Lei 9.394/96, que estabelece as Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB), reconhece que a educação é um instrumento fundamental para a integração e participação de qualquer pessoa com deficiência no contexto em que vive. Está disposto nesta Lei que “haverá, quando necessário, serviços de apoio especializado, na escola regular, para atender às peculiaridades da clientela de educação especial e que o atendimento educacional será feito em classes, escolas ou serviços especializados, sempre que, em função das condições específicas dos alunos, não for possível a sua integração nas classes comuns de ensino regular”.

A legislação brasileira também prevê o acesso a livros em Braille de uso exclusivo das pessoas com deficiência visual.

Grandes Regiões	Total	Sem Instrução e Fundamental incompleto	Fundamental completo e Médio incompleto	Médio completo e Superior incompleto	Superior completo	Não informado
Brasil	100	61,1	14,2	17,7	6,7	0,4
Norte	100	61,9	14,0	18,4	5,4	0,4
Nordeste	100	67,7	12,3	15,7	4,0	0,3
Sudeste	100	56,2	15,5	19,4	8,5	0,5
Sul	100	62,6	14,4	16,0	6,8	0,2
Cento Oeste	100	58,4	14,3	18,7	8,2	0,4

Quadro 1 - Distribuição percentual das pessoas de 15 anos ou mais de idade com pelo menos uma das deficiências, por nível de instrução e grandes regiões. Fonte: Cartilha do Censo 2010 – Pessoas com Deficiência (2012, p.18)

O Quadro 1 apresenta um panorama sobre o percentual de pessoas com 15 anos ou mais, com pelo menos uma das deficiências e os níveis de instrução nas regiões brasileiras. Percebe-se que a região que contém os melhores indicadores numéricos é a Sudeste, que é a região mais desenvolvida social e economicamente no país, e contrastando a esse cenário, os piores indicadores são da região

Nordeste que apresenta uma grande carência social e econômica. Infelizmente verifica-se que de maneira geral, 61,1% das pessoas com deficiência não possuem instrução ou não concluíram o ensino fundamental, a quantidade de PCD que concluíram o ensino médio e possuem superior incompleto supera aqueles que concluíram o fundamental, mas não completaram o ensino médio. Em nível Brasil, somente 6,7% concluíram o ensino superior.

A dificuldade de formação educacional acontece em função da acessibilidade aos portadores de deficiência às instituições de ensino e principalmente à falta de profissionais qualificados para auxiliar e facilitar o aprendizado da educação infantil ao ensino superior, em função desta falha no processo educacional, as ONG tentam suprir essa carência, porém também encontram dificuldades principalmente por problemas financeiros, mas estas instituições tornaram-se órgãos relevantes na habilitação, reabilitação, capacitação e treinamento dos deficientes.

A falha no processo educacional ocasiona dificuldades para recrutamento e seleção de pessoas com deficiência e a inclusão dos mesmos no mercado de trabalho.

2.2.2 Recrutamento e Seleção

“O recrutamento e seleção são processos que fazem parte da rotina de preenchimento de uma vaga em aberto, nos procedimentos de admissão de pessoal.” (França, 2009, p.29)

Recrutamento é um processo no qual a empresa busca atrair pessoas com um perfil desejado à uma determinada vaga em aberto através dos meios de divulgação. (França, 2009)

A divulgação de vagas de emprego para portadores de deficiência é feita muitas vezes juntamente com a divulgação de vagas para pessoas sem deficiência, através de jornais, murais, *sites* e agencias de emprego, órgãos públicos como os Postos de Atendimento ao Trabalhador (PAT), o Poupa Tempo e principalmente nas organizações que trabalham diretamente com PNE.

Encerrando-se o processo de recrutamento, inicia-se o processo de seleção que “é a escolha do(s) candidato(s) mais adequado(s) para a organização, dentre os candidatos recrutados, por meio de vários instrumentos de análise, avaliação e comparação de dados.” (França, 2009, p. 34)

Diferentemente do processo de seleção de pessoas sem deficiência, que é simples e realizado pela própria empresa, agências de recrutamento e seleção, o processo de recrutamento e seleção dos portadores de necessidades especiais deve ser realizado por profissionais devidamente capacitados para tal. Deve-se haver clareza quanto às exigências e as peculiaridades da vaga (processos a ser realizados, ferramentas e máquinas a ser utilizadas), do candidato (escolaridade, capacitação e competências) e do ambiente de trabalho (acessibilidade). O descumprimento das exigências e a colocação de um profissional que esteja fora do perfil exigido fica caracterizada fraude contra a Lei de Cotas. (MTE, A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, 2007, *online*)

No processo de seleção, o candidato deve ser auxiliado por profissionais qualificados na condução de entrevistas, dinâmicas e testes. Muitas vezes o candidato fica impedido de participar de alguns processos seletivos em função das supostas limitações características da deficiência, este paradigma deve ser quebrado, pois deve-se dar oportunidades da pessoa revelar seus potenciais. (MTE, A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, 2007, *online*)

Algumas empresas determinam que o candidato tenha conhecimento ou experiência, mas muitos portadores de necessidades especiais não possuem experiência profissional por não terem trabalhado anteriormente. De maneira geral, as organizações não podem exigir experiência, porém, quando a experiência for efetivamente necessária, a empresa deve proporcionar a capacitação do candidato. (MTE, A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, 2007, *online*)

A busca por estes candidatos são feitas principalmente em centros e unidades técnicas de habilitação e reabilitação profissional, escolas e entidades representativas das pessoas com deficiências.

2.2.3 Acesso ao Trabalho

De acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), “Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.” (Decreto-Lei 5.452/43, *online*).

As pessoas portadoras de deficiência além de estarem acobertadas pela CLT, que não lhes proporcionam nenhuma distinção em relação às pessoas sem deficiência, também estão amparadas pelo Decreto 3.298/99 em sua Seção IV – Do

Acesso ao Trabalho, que garante no Art.34 a inserção no mercado de trabalho ou sistema produtivo, mediante regime especial de trabalho protegido. O Art. 35 aborda as modalidades de inserção laboral (colocação competitiva, colocação seletiva e promoção do trabalho por conta própria), através da colocação adequada, bem como a intermediação de entidades beneficentes de assistência social, nos casos de colocação seletiva e promoção do trabalho. O §2º do Art. 35, versa sobre a exigência de condições especiais (jornada variável, flexibilidade de horários, proporcionalidade de salários e adequado ambiente de trabalho) de acordo com o grau de deficiência. (Decreto 3.298/99, *online*)

Os artigos 34 e 35 do Decreto 3.298/99, além de proporcionar garantias às pessoas com deficiência, dar proteção e auxílio quanto às modalidades de trabalho, também orientam as organizações quanto à melhor maneira de celebrar a contratação dos portadores de deficiência.

2.2.4 Treinamento e acompanhamento

Segundo Chiavenato (2008, p.367)

Modernamente, o treinamento é considerado um meio de desenvolver competências nas pessoas, para que se tornem mais produtivas, criativas e inovadoras a fim de contribuir melhor para os objetivos organizacionais e se tornarem cada vez mais valiosas. Assim, o treinamento é uma fonte de lucratividade ao permitir que as pessoas contribuam efetivamente para os resultados do negócio. Nesses termos, o treinamento é uma maneira eficaz de agregar valor às pessoas, à organização e aos clientes.

É obrigação das organizações que contratam os portadores de necessidades especiais realizarem o treinamento e acompanhamento das rotinas e atividades pertinentes com o auxílio de profissionais de ONGs ou instituições que sejam qualificados e adequados a cada tipo de deficiência, pelo tempo que for necessário ao PNE.

Durante o período de treinamento é aconselhável à empresa designar uma pessoa da própria empresa capacitada para participar e que esteja constantemente junto ao portador de deficiência para acompanhar, guiar e auxiliar nos momentos que forem necessários.

2.2.5 Preconceitos

De acordo com Michaelis (Dicionário de Português, *online*), defini-se preconceito como “opinião ou sentimento desfavorável, concebido antecipadamente ou independente de experiência ou razão.

Muitas pessoas com deficiência ainda são vítimas de preconceitos de outras pessoas e até mesmo da sociedade. Dentro das organizações isso também ocorre, principalmente quando a PCD foi contratada para uma função que era ocupada por uma pessoa que não era portadora de deficiência.

Os deficientes muitas vezes são isolados por não serem compreendidos e muitas pessoas imaginam que eles são mais sensíveis, por isso as super protegem e evitam críticas; são mais revoltadas, em função de suas deficiências; são mais tristes, são “vítimas”; ausentam-se constantemente para tratamentos médicos; são pessoas feias e sujas; possuem inferioridade intelectual; são lentas; necessitam de cuidados especiais; não podem realizar atividades físicas; necessitam de ajuda para utilizar o banheiro; são muito dependentes e causam problemas; precisam de ajuda para andar pela empresa; necessitam de auxílio para as refeições e ingestão de líquidos e muitos outros julgamentos. (Nambu, 2003)

Somente o convívio com os portadores de necessidades especiais é que acarreta a ruptura dos preconceitos e proporciona uma aceitação do indivíduo no meio organizacional.

2.2.6 Adaptações do Ambiente de Trabalho

Para facilitar o acesso do portador de necessidades especiais às empresas, muitas mudanças ambientais devem ser realizadas para eliminar as barreiras arquitetônicas, para cada tipo de necessidade existe uma adequação e normas a serem seguidas. (Nambu, 2003)

A Lei nº 10.098/00 estabelece e normatiza os critérios básicos que proporcionam a mobilidade e acessibilidade dos portadores de necessidades especiais em vias públicas, edificações públicas e privadas, transporte coletivo, sistema de comunicação e sinalização. (Lei nº 10.088/00, *online*)

As principais adaptações para pessoas com deficiência física estão relacionadas a trânsito livre de obstáculos (degraus e escadas), larguras de portas e portões, balcões com alturas e vãos adequados, banheiros adaptados, vagas

reservadas e sinalizadas no estacionamento. Para os deficientes visuais as necessidades são pisos com textura e cor, faixas, eliminação de obstáculos nas áreas de circulação, as portas de acesso aos ambientes, placas de informação e sinaliza devem ter signos em braile, os elevadores devem ter comunicação por voz, toda sinalização luminosa deve ser acompanhada de sonorização e implantação de software de sintetização de voz nos computadores. Para os deficientes auditivos as adaptações estão relacionadas ao ruído no local, implantação de sinais sonoros para acompanhar os luminosos, implantação de sistemas de comunicação interna e a utilização de *paggers* e celulares para o recebimento e envio de mensagens. (Nambu, 2003)

Toda adaptação é necessária e envolve custos financeiros que faz com vezes os gestores avaliem a relação custo x benefício, e muitos só fazem por força de lei.

2.3 Mercado de Trabalho

“O mercado de trabalho é constituído pelas ofertas de trabalho ou de emprego oferecidas pelas organizações, em determinado lugar e em determinada época. É basicamente definido pelas organizações e suas oportunidades de emprego.” (CHIAVENATO, 1999, p.17)

“O mercado de trabalho comporta-se em termos de oferta e procura, ou seja, disponibilidade de empregos e demanda de empregos, respectivamente.” (CHIAVENATO, 1999, p.17)

O Secretário Especial de Direitos Humanos, no livro *Construindo um Mercado de Trabalho Inclusivo: guia prático para profissionais de recursos humanos* declarou:

A inclusão da pessoa portadora de deficiência ao mercado de trabalho é um direito, independente do tipo de deficiência que apresente e de seu grau de comprometimento. No entanto, ainda presenciamos inúmeros casos de discriminação e exclusão, talvez, pela falta de conhecimento da sociedade de que esse cidadão tem direito à convivência não segregada e ao acesso aos recursos disponíveis aos demais cidadãos. (Nilmário Miranda²)

² Secretário Especial dos Direitos Humanos – NAMBÚ, Taís Suemi. **Construindo um Mercado de Trabalho Inclusivo: guia prático para profissionais de recursos humanos**. São Paulo: Sorri-Brasil, Brasília: CORDE, 2003, p.5.

Desde a promulgação da Lei 8.213 em 1991, passaram-se vinte e dois anos, neste período muitas vagas de trabalho foram preenchidas em diversas organizações, mas há ainda uma grande quantidade de PCD aguardando oportunidades de se tornarem empregáveis e serem inseridas no mercado de trabalho.

A FEBRABAN divulgou na Cartilha – População com deficiência no Brasil – fatos e percepções (2006), informando que a maior concentração de PCD ocupam funções administrativas, em escritórios em função da mobilidade e tecnologia. (FEBRABAN, População com deficiência no Brasil – fatos e percepções, 2006)

O Ministério do Trabalho, através do Observatório do Mercado de Trabalho, que é um órgão de assessoramento técnico do MTE, através de suas pesquisas, produz e difunde informações que são utilizadas pelos gestores dos setores públicos e privados. (MTE. Observatório do Mercado de Trabalho, *online*)

De acordo com o Boletim de Indicadores de Mercado de Trabalho – Pessoas com Deficiência nº 03 (MTE, 2011, *online*), as publicações do terceiro quadrimestre de 2010, apresentam os seguintes dados do CAGED.

Os setores que absorveram a maior quantidade de mão de obra foram o de Serviços (2.590); Comércio (1.714); Indústria de Transformação (537) e Administração Pública (339), em contra partida, o setor de Construção Civil demitiu 327 PCD. O estado de São Paulo foi o que mais contratou pessoas com deficiência (2.743) e o estado que mais demitiu foi o da Paraíba (783). O maior número de contratação de portadores de necessidades especiais ocorreu com remuneração até 1,5 salários mínimos e deste montante até 10 salários mínimos houve demissões. A maior geração de empregos aconteceu na faixa etária até os 29 anos, nas faixas superiores houve demissões. Com relação à educação as demissões atingiram os analfabetos, ensino fundamental completo e incompleto, nos ensinos médios e superiores completos e incompletos ocorreram contratações.

De acordo com o censo realizado em 2010 pelo IBGE que originou a Cartilha do Censo 2010 – Pessoas com Deficiência demonstrou-se que da quantidade total de deficiências apuradas 18,60% são visuais, 7% são motoras, 5,10% são auditivas e 1,40% são mentais ou intelectuais. (OLIVEIRA, 2012)

Quanto à relação dos tipos de deficiência e as faixas etárias, observa-se os dados apurados pela Cartilha do Censo 2010 – Pessoas com Deficiência no quadro abaixo.

	Deficiência Visual	Deficiência Auditiva	Deficiência Motora	Deficiência Metal ou Intelectual
0 a 14 anos	5,3%	1,3%	1,0%	0,9%
15 a 64 anos	20,1%	4,2%	5,7%	1,4%
Acima de 65 anos	49,8%	25,6%	38,3%	2,9%

Quadro 2 – Tipos de deficiência x Faixa etária. Fonte: Oliveira, 2012, p.8

O quadro 2 demonstra que a porcentagem de pessoas com deficiência é pequena na faixa etária de 0 e 14 anos, dos 15 aos 64 anos de idade, o percentual é maior que o dobro da primeira faixa apresentada, porém é menor que a metade dos percentuais apurados na faixa de mais de 65 anos. Em todos os casos, verificou-se que o maior percentual de deficiência é a visual, e o menor é a mental ou intelectual.

Ainda de acordo com a Cartilha do Censo 2010 – Pessoas com Deficiência (OLIVEIRA, 2012), a quantidade de mulheres com pelo menos um tipo de deficiência é superior em 5,3% ao mesmo referencial masculino, a mesma situação ocorre no comparativo das deficiências visuais e motora, a porcentagem de deficientes masculinos só supera a de deficientes femininos nas deficiências auditivas e mentais ou intelectuais, porém não ultrapassando o percentual de 0,4%.

	Pelo menos uma delas	Visual	Auditiva	Motora	Mental ou Intelectual
Total	23,9	18,8	5,1	7,0	1,4
Homens	21,2	16,6	5,3	5,3	1,5
Mulheres	26,5	21,4	4,9	8,5	1,2

Quadro 3 – A deficiência é maior entre as mulheres (%)
Fonte: Oliveira, 2012, p. 9

Oliveira (2012) através dos dados compilados na Cartilha do Censo 2010 – Pessoas com Deficiência apurou o número de pessoas com pelo menos um tipo de deficiência nas regiões brasileiras. Dentro de cada uma das regiões, destacaram-se os Estados do Pará na região Norte com 1.791.299 pessoas com deficiência, o Estado do Ceará na região Nordeste com 2.340.150 portadores de deficiência, o Estado de São Paulo na região Sudeste com 9.349.553 portadores de necessidades especiais, o Estado do Rio Grande do Sul na região Sul com 2.549.641 pessoas com deficiência e o Estado de Goiás na região Centro-Oeste com 1.393.540 portadores de deficiência, conforme demonstrado no gráfico 1.

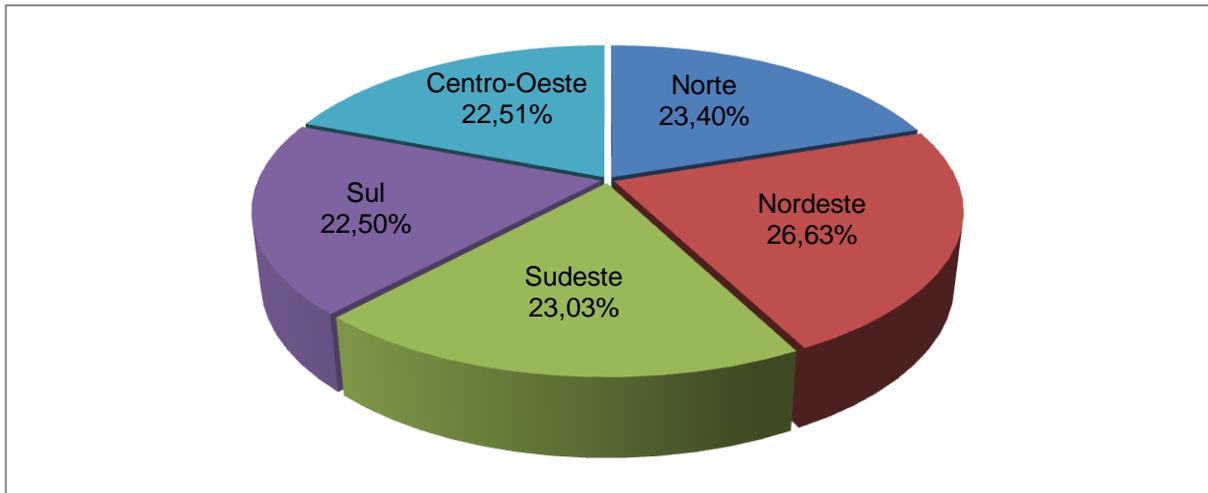


Gráfico 1 – Proporção da população com pelo menos uma das deficiências investigadas por grandes regiões do Brasil – 2010. Fonte: Oliveira, 2012, p. 11

Apesar da exigência legal de cotas para trabalhadores com deficiência, a participação deles no mercado de trabalho, em 2010, ainda era baixa quando comparada à das pessoas sem deficiência. Do total de 86,4 milhões de pessoas, de 10 anos ou mais, ocupadas, 20,4 milhões eram pessoas com deficiência, 23,6% do total. Em 2010, havia 44 073 377 pessoas com pelo menos uma deficiência em idade ativa, mas 23,7 milhões não estavam ocupadas. (OLIVEIRA, 2012, p.19-20)

Segundo Oliveira (2012) a maior quantidade de portadores de necessidades especiais trabalhando está na faixa etária de 40 a 59 anos que compreende uma população de 10.708.757 trabalhadores. A deficiência mental ou intelectual foi a responsável pelo menor número de trabalhadores tanto para mulheres como para homens. O percentual de portadores de deficiência com mais de 10 anos trabalhando é mensurado pelo nível de ocupação, os percentuais apresentados no período foram de 57,3% para homens e 37,8% para mulheres, do total da população com deficiência. A taxa de atividade é um indicador afere a inserção de portadores de necessidades especiais no mercado de trabalho e mede o percentual de pessoas economicamente ativas da população com 10 anos ou mais. No ano de 2010 a taxa apresentou 60,3 % para homens, 41,7% para mulheres, com uma diferença de 18,6%.

De acordo com Oliveira (2012), conforme demonstrado no gráfico 2, registros do Censo 2010 apontam diferenças percentuais de posição na ocupação do trabalho principal entre os portadores de necessidades especiais e as pessoas não deficientes.

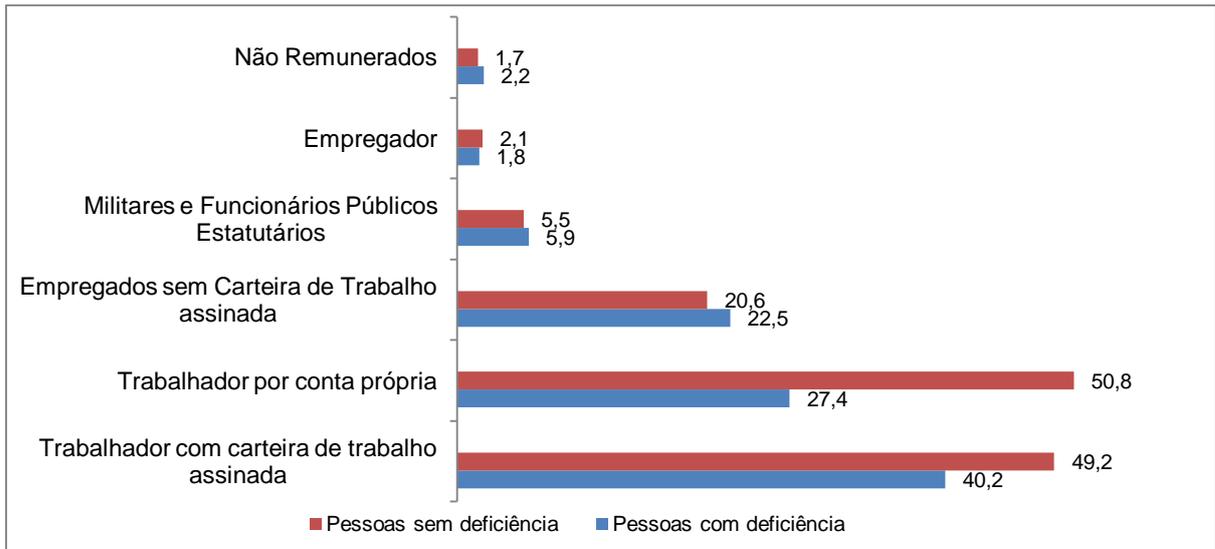


Gráfico 2 – Pessoas de 10 anos ou mais de idade segundo a posição na ocupação do trabalho principal (%). Fonte: Oliveira, 2012, p. 23

Os dados apresentados no gráfico 2 demonstram que na execução de trabalhos não remunerados e nos serviços militares e funcionalismo público estadual o número de pessoas com deficiência supera o número de pessoas sem deficiência, com um percentual pequeno de diferença, 0,5% e 0,4% respectivamente. A diferença entre os empregadores sem deficiência supera os deficientes em apenas 0,3%, um valor irrisório. O percentual de diferença entre os empregados sem carteira de trabalho assinada é de 1,9% a maior para as pessoas com deficiência, para os trabalhadores por conta própria a diferença é de 23,4% a menor para as pessoas com deficiência e de 9% a mais de pessoas sem deficiência com relação aos trabalhadores com carteira assinada. Observa-se que a diferença entre os trabalhadores com deficiência e os sem deficiência é expressiva e relevante.

O Ministério do Trabalho e Emprego, através da RAIS – 2011 (Relação Anual de Informações Sociais) publicada no ano de 2012 divulgou várias informações relevantes do mercado de trabalho e dos trabalhadores portadores de deficiência. (RAIS 2011, 2012, *online*)

Dados apresentados pelo MTE, através da RAIS - 2011 informam que foram declarados 325,3 mil vínculos empregatícios de pessoas com deficiência, o que representa 0,70% dos vínculos empregatícios totais. Este valor demonstra um acréscimo de 0,01% em relação ao ano de 2010. Os números demonstram também que a quantidade de deficientes masculinos (213,8 mil) supera a quantidade de femininos (111,4 mil). (RAIS 2011, 2012, *online*)

A primeira tabela apresenta o total de empregos em 31/12/2010 e 31/12/2011, apurados por tipo de deficiência e por sexo, com exceção da categoria reabilitados masculino que teve uma retração de 2010 para 2011 de 1.054 (mil), todas as demais tiveram altas significativas de um ano para outro.

BRASIL - TOTAL DE EMPREGOS EM 31/12 E VARIAÇÃO ABSOLUTA E RELATIVA, POR TIPO DE DEFICIÊNCIA E GÊNERO

Tipo de Deficiência	RAIS/2010			RAIS/2011			Variação Absoluta			Variação Relativa (%)		
	Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino	Total
Física	107.246	59.444	166.690	114.208	59.999	174.207	6.962	555	7.517	4,18	0,93	4,51
Auditiva	45.415	23.404	68.819	48.171	25.408	73.579	2.756	2.004	4.760	4,00	8,56	6,92
Visual	11.414	6.296	17.710	14.078	7.769	21.847	2.664	1.473	4.137	15,04	23,40	23,36
Intelectual (Mental)	11.232	4.374	15.606	13.398	5.412	18.810	2.166	1.038	3.204	13,88	23,73	20,53
Múltipla	2.564	1.281	3.845	2.724	1.420	4.144	160	139	299	4,16	10,85	7,78
Reabilitado	22.322	11.021	33.343	21.268	11.436	32.704	-1.054	415	-639	-3,16	3,77	-1,92
Total de Deficientes	200.193	105.820	306.013	213.847	111.444	325.291	13.654	5.624	19.278	4,46	5,31	6,30
Não Deficientes	25.552.565	18.209.777	43.762.342	26.694.512	19.290.828	45.985.340	1.141.947	1.081.051	2.222.998	2,61	5,94	5,08
Total	25.752.758	18.315.597	44.068.355	26.908.359	19.402.272	46.310.631	1.155.601	1.086.675	2.242.276	2,62	5,93	5,09

Fonte: RAIS/2010 - MTE
Elaboração: CGET/DES/SPPE/MTE

Tabela 1 – Brasil – Total de empregados em 31/12 e variação absoluta e relativa, por tipo de deficiência e gênero. Fonte: MTE, RAIS 2011, 2012, *online*.

A RAIS 2011 (2012, *online*) informou também os números de empregados por grau de instrução e tipos de deficiência. O Ensino Médio completo concentra o maior número de vínculo empregatício por instrução e o grau de instrução com o menor número de vínculo é o Analfabeto. Quanto ao tipo de deficiência, a que apresenta o maior número de empregados é a Física e a de menor número é a Intelectual (mental), apesar da Múltipla apresentar os números mais baixos, mas o índice de deficiência múltipla é menor se comparado com as demais que são simples.

BRASIL - NÚMERO DE EMPREGOS POR GRAU DE INSTRUÇÃO E TIPO DEFICIÊNCIA EM 31/12/2011

Grau de Instrução	Física	Auditiva	Visual	Intelectual (Mental)	Múltipla	Reabilitado	Total de Deficientes	Total de Empregos
Analfabeto	821	568	136	825	82	128	2.560	179.024
Até o 5º ano Incomp. do Ensino Fundamental	6.482	4.414	839	2.961	392	1.210	16.298	1.622.915
5º ano Completo do Ensino Fundamental	7.923	4.822	820	1.160	349	1.623	16.697	1.949.437
Do 6º ao 9º ano Incomp. do Ensino Fundamental	15.551	9.279	1.788	3.690	525	3.310	34.143	3.419.149
Ensino Fundamental Completo	18.662	9.888	2.143	2.521	540	4.385	38.139	5.719.587
Ensino Médio Incompleto	14.234	6.869	1.688	2.134	372	2.221	27.518	3.645.611
Ensino Médio Completo	77.690	27.875	9.765	4.977	1.393	14.377	136.077	20.017.322
Educação Superior Incompleta	9.127	2.297	1.060	196	126	1.402	14.208	1.899.665
Educação Superior Completa	23.717	7.567	3.608	346	365	4.048	39.651	7.857.921
Total	174.207	73.579	21.847	18.810	4.144	32.704	325.291	46.310.631

Fonte: RAIS/2010 - MTE
Elaboração: CGET/DES/SPPE/MTE

Tabela 2 – Brasil – Número de empregos por grau de instrução e tipo de deficiência em 31/12/2011. Fonte: MTE, RAIS 2011, 2012, *online*.

A RAIS 2011 (2012, *online*) apresentam também informações relevantes como o rendimento médio das pessoas com deficiência, que foi no valor de R\$ 1.891,16, a variação de acordo com o tipo de deficiência, de Intelectual R\$ 809,56 para mulheres, R\$ 897,82 para os homens a R\$ 1.807,12 para mulheres e R\$

2.354,09 para homens reabilitados. Os homens possuem rendimentos maiores que as mulheres, e de modo geral, os portadores de deficiência possuem rendimentos menores que as pessoas sem deficiência.

BRASIL - REMUNERAÇÃO MÉDIA (R\$) EM 31/12/2011, POR TIPO DE DEFICIÊNCIA E GÊNERO

TIPO DE DEFICIÊNCIA	RAIS/2010			RAIS/2011			Variação Relativa (%)			Relação Rem.
	Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino	Total	Fem/Masc 2011 (%)
Física	2.391,09	1.709,19	2.149,14	2.009,71	1.547,99	1.851,90	-15,95	-9,43	-13,83	77,03
Auditiva	2.392,65	1.360,23	2.042,75	2.462,98	1.437,01	2.110,11	2,94	5,64	3,30	58,34
Visual	2.044,70	1.567,44	1.876,07	2.445,92	1.710,66	2.186,40	19,62	9,14	16,54	69,94
Intelectual (Mental)	850,86	738,08	819,15	897,82	809,56	872,42	5,52	9,68	6,50	90,17
Múltipla	1.540,24	1.301,77	1.460,07	1.537,93	1.190,42	1.418,65	-0,15	-8,55	-2,84	77,40
Reabilitado	2.394,98	1.898,14	2.235,40	2.354,09	1.807,12	2.167,83	-1,71	-4,80	-3,02	76,77
Total de Deficientes	2.273,36	1.593,37	2.039,82	2.090,97	1.502,99	1.891,16	-8,02	-5,67	-7,29	71,88
Não Deficientes	1.988,53	1.648,19	1.846,61	2.049,96	1.698,75	1.902,13	3,09	3,07	3,01	82,87
Total	1.990,68	1.647,89	1.847,92	2.050,35	1.697,75	1.902,13	3,00	3,03	2,93	82,80

(*) Deflator: INPC

Tabela 3 – Brasil – Remuneração média (R\$) em 31/12/2011, por tipo de deficiência e gênero. Fonte: MTE, RAIS 2011, 2012, *online*.

Outra informação importante apresentada pelo RAIS 2011 (2012, *online*) é da remuneração de acordo com o grau de instrução do deficiente, variando de R\$ 734,84 para os portadores de deficiência intelectual (analfabetos) até R\$ 5.900,70 para os deficientes visuais com ensino superior completo. Não ressaltando a distinção entre os gêneros dos portadores de necessidades especiais.

BRASIL - REMUNERAÇÃO MÉDIA (R\$) EM 31/12/2011, POR GRAU DE INSTRUÇÃO E TIPO DE DEFICIÊNCIA.

Grau de Instrução	Física	Auditiva	Visual	Intelectual (Mental)	Múltipla	Reabilitado	Total de Deficientes	Total de Empregos
Analfabeto	930,44	964,96	867,43	743,84	850,32	945,61	871,67	890,49
Até o 5º ano Incomp. do Ensino Fundamental	1.116,39	1.233,97	1.009,13	771,00	957,96	1.318,86	1.088,35	1.077,58
5º ano Completo do Ensino Fundamental	1.363,54	1.615,27	1.311,37	799,28	1.160,56	1.618,95	1.415,33	1.167,53
Do 6º ao 9º ano Incomp. do Ensino Fundamental	1.253,45	1.359,87	1.097,30	756,94	1.030,06	1.594,95	1.246,80	1.163,91
Ensino Fundamental Completo	1.333,88	1.688,33	1.228,47	846,48	1.302,63	1.900,99	1.451,64	1.213,68
Ensino Médio Incompleto	1.169,68	1.324,85	1.067,62	793,96	1.002,82	1.748,74	1.215,54	1.121,75
Ensino Médio Completo	1.521,91	1.866,35	1.559,48	928,98	1.274,12	2.100,58	1.631,30	1.464,32
Educação Superior Incompleta	2.191,36	2.496,86	2.002,08	1.567,80	1.568,85	2.732,00	2.263,79	2.216,00
Educação Superior Completa	4.251,13	5.860,54	5.900,70	2.959,05	3.825,56	3.609,45	4.635,25	4.457,54
Total	1.851,90	2.110,11	2.186,40	872,42	1.418,65	2.167,83	1.891,16	1.902,13

Tabela 4 – Brasil – Remuneração média (R\$) em 31/12/2011, por grau de instrução e tipo de deficiência. Fonte: MTE, RAIS 2011, 2012, *online*.

Os números divulgados pela RAIS 2011 (2012, *online*) demonstram um pequeno crescimento percentual de 2010 para 2011 quanto à inclusão dos deficientes no mercado de trabalho, mas o crescimento ainda é pequeno em relação à quantidade de portadores de necessidades especiais habilitados e reabilitados disponíveis para o mercado de trabalho e a quantidade de organizações que devem absorver essa mão de obra, mas ainda não fazem descumprindo a Lei nº 8.213/91, “Lei de Cotas”.

2.4 Benefícios da inclusão de Deficientes nas Organizações

De acordo com o Dicionário da Língua Portuguesa (Melhoramentos, 1990, p.146), conceitua-se benefício de diversas maneiras, as definições que mais se adéquam a este contexto são: “s.m. [...]. 2. Vantagem concedida por lei. [...]”

Há diversas aplicações para este conceito, destacando-se o benefício legal, trabalhista, previdenciário, tributário e social.

Chiavenato (2009) demonstra que as perspectivas quanto aos benefícios são diferentes. Para o empregador denota custo em função da remuneração total (salário + prêmios, ajuda de custo, bonificações, etc.), das obrigações legais (leis, acordos e convenções sindicais) como transporte, alimentação, assistência médica e odontológica, educação, entre outros benefícios proporcionados para atrair, reter e motivar o capital humano. Para o trabalhador os benefícios correspondem ao atendimento às suas necessidades básicas pessoais e familiares, em algumas ocasiões superando suas expectativas.

A contratação de portadores de necessidades especiais pelas empresas resulta em vários benefícios para as organizações e para as pessoas com deficiência, para a sociedade, para o governo e para as instituições de habilitação e reabilitação de portadores de deficiência.

2.4.1 Os benefícios na percepção dos portadores de deficiência

A Lei nº 8.213/91 proporcionou aos portadores de necessidades especiais habilitados e reabilitados muitos benefícios, como o reconhecimento profissional, a inclusão econômica através do trabalho melhorando as condições financeiras do indivíduo e da família, possibilitando a aquisição de bens e produtos como veículos adaptados, *software* de voz, aparelhos auditivos mais sofisticados, próteses, etc. A contratação e utilização de serviços que anteriormente também não eram possíveis, alcançando assim a autorrealização.

Resultante da inserção no mercado de trabalho, do convívio e relacionamento com várias pessoas dentro das organizações e a elas relacionadas, percebeu-se melhoria da autoestima em função das relações sociais, ampliação quanto às informações (locais e globais) e conhecimento, diversidade cultural e qualidade de vida. (FEBRABAN, População com deficiência no Brasil – Fatos e percepções, *online*)

Outro benefício percebido em relação à “Lei de Cotas” foi a ampliação da quantidade e diversidade de oportunidade de trabalho para as pessoas com deficiência, que incentivou a capacitação profissional e educacional dos mesmos para o mercado de trabalho.

2.4.2 Os benefícios na percepção dos Gestores das Empresas

Os benefícios percebidos na visão dos Gestores das Empresas na contratação de pessoas com deficiência ainda são poucos em função dos custos estruturais (ambiente físico e tecnologia), além dos encargos sociais que são os mesmos atribuídos às pessoas não deficientes. Esse tipo de percepção é a mais comum entre os gestores, que só realizam as contratações por força de lei e para que não sejam autuados pelo seu descumprimento.

Muitos Gestores têm outros tipos de percepção quanto à inclusão dos portadores de necessidades especiais nas organizações como aprendizado, conhecimento de uma visão diferenciada do mundo, melhora da imagem social da organização, criação de novos valores para a cultura e clima da organização, valorização do ser humano e vários outros.

Barra (2012, *online*), afirma:

O processo de inclusão laboral das pessoas com deficiência trouxe um significativo aumento de renda para o segmento o que tira da invisibilidade milhões de novos consumidores que hoje já recebem atenção especial de diversas empresas.

A inclusão dos portadores de deficiência no mercado de trabalho proporcionou para muitos gestores uma percepção diferenciada, pois estes deficientes passaram a serem vistos como potenciais clientes ou consumidores de produtos ou serviços, caracterizando um novo segmento de mercado emergente e atraente para as organizações. Muitas empresas passaram a investir neste segmento de mercado, adequando diversos produtos e serviços a este público e além de proporcionar a satisfação dos mesmos, aumentaram suas receitas e lucratividade.

2.5 Portadores de Necessidades Especiais no município de Campinas – SP

O município de Campinas fica localizado no Estado de São Paulo, há 100 km de distância da Capital. Com uma área total de 796,4 km², possui uma população de 1.091.946 (PMC, 2011, *online*). De acordo com o último censo do IBGE (Cidade, 2010, *online*) o município continha um total de 232.050 portadores de deficiência (com pelo menos um tipo de deficiência), e um total de 47.494 empresas atuantes entre indústrias, comércios ou serviços, desde as micros, pequenas, médias até as de grande porte. Campinas produziu o terceiro maior PIB do Estado, no montante de R\$ 36.688.629, ficando atrás somente do PIB de São Paulo e de Guarulhos.

De acordo com o portal DeficienteCiente (Campinas é eleita modelo de inclusão, *online*), no ano de 2010 Campinas foi escolhida pelo Governo Federal dentre seis cidades para integrar o projeto Cidade Acessível é Direito de Todos. O motivo da escolha foi as iniciativas já existentes no município (Paço Municipal com elevadores adaptados, estações de transferência para usuários do transporte público, rampas de acesso nas calçadas de vias públicas, ampliação do Programa de Acessibilidade Inclusiva – PAI e veículos do transporte público municipal adaptados).

“Participar do projeto é algo bom porque pode atrair investimentos, mas Campinas está muito longe de ser uma cidade acessível. Ainda há muito para se fazer”, avalia Roseli Bianco, presidente do Conselho Municipal de Direitos da Pessoa com Deficiência. (DeficienteCiente, Campinas é eleita modelo de inclusão, 2010, *online*).

Segundo os próprios portadores de deficiência, a realidade do município é outra, pois, ainda faltam rampas de acesso em locais públicos, sinalizações sonoras, indicações em braile e outras adaptações para garantir a acessibilidade dos portadores de necessidades especiais. (DeficienteCiente, Campinas é eleita modelo de inclusão, 2010, *online*).

Segundo o portal DeficienteOnline (Cresce oferta de vagas para pessoas com deficiência, 2011, *online*)

O mercado de trabalho para pessoas com deficiência está aquecido na região de Campinas (SP). O número de vagas terá um aumento expressivo de setembro até o fim do ano. De acordo com o Centro Público de Apoio ao Trabalhador de Campinas (CPAT), a oferta de oportunidades vai aumentar, pelo menos, 150% em relação ao ano passado. Mas ainda há problemas de infraestrutura que precisam ser solucionados no universo das pessoas com deficiência.

Cerca de 30 mil pessoas têm algum tipo de deficiência só em Campinas, de acordo com a Relação Anual de Informações Sociais (Rais). Deste total, apenas 10% estão trabalhando no mercado formal. Segundo a coordenadora do CPAT, Sílvia Garcia, apenas 525 pessoas estão inscritas para concorrer às vagas divulgadas para pessoas com deficiência.

De acordo Secretaria Municipal de Cidadania e Inclusão Social (PMC, SMCAIS, Pessoas com Deficiência, *online*) Campinas possui 19 entidades para pessoas com deficiência, que acolhem os diversos tipos de portadores de necessidades especiais desde o nascimento até a terceira idade. Estas entidades têm papéis fundamentais suprimindo as carências que o poder público deveria garantir quanto à educação (infantil, fundamental I e II), habilitação, reabilitação e capacitação profissional.

Dentre as empresas da região de Campinas que contratam pessoas com deficiência, algumas se destacam, pois investem nos portadores de deficiência através de treinamento, capacitação e educação escolar. De acordo com o portal UOL Notícias Empregos (CPqD inscreve para cursos gratuitos destinados a deficientes em Campinas – SP, 2011, *online*) a empresa CPqD – Centro de Pesquisa e Desenvolvimento em Telecomunicações, é uma delas, desenvolveu um projeto denominado Qualificar, que oferece o curso de Tecnologia da Informação e Comunicação (TICs) para os portadores de necessidades especiais.

Várias organizações buscaram os candidatos diretamente no CPqD, assim como buscam em outras entidades como Apascamp – Associação de Pais e Amigos de Surdo de Campinas, APAE – Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais de Campinas, Centro Cultural Louis Braille, Instituto de Educação Especial Recriar, Pró Visão Sociedade Campineira de Atendimento ao Deficiente Visual, Sorri Campinas entre outros, pois as mesmas trabalham habilitando e reabilitando pessoas com deficiência para o mercado de trabalho.

De acordo com o portal DeficienteCiente (Na contramão do país, cidade de Campinas tem baixa contratação de deficientes, 2011, *online*), levantamentos apontam que as empresas dão preferência para os portadores de deficiência física e auditiva (moderada e leve).

Dados do Programa Emprega São Paulo e do CPAT (Centro Público de Apoio ao Trabalhador) de Campinas mostram que o interesse dos deficientes nas vagas abertas é grande, mas menos da metade delas são contratados. Das 766 pessoas com deficiência inscritas nos últimos três anos no CPAT, apenas 22,59% foram absorvidas pelo mercado. A procura é maior para deficientes físicos (63%), seguido por pessoas com deficiência auditiva (20%). Deficiências visuais e intelectuais compõem, juntas, 17%

das admissões. As funções que mais empregam são auxiliar administrativo, auxiliar de linha de produção, auxiliar de escritório, auxiliar de limpeza, auxiliar de serviços gerais, operador de caixa e operador de telemarketing.

O mesmo portal demonstrou que de 2008 até 2010 o município vinha elevando o número de contratações de pessoas com deficiência, porém, a partir de 2011 iniciou-se uma redução no volume de contratação de portadores de necessidades especiais em função da perda do benefício da Lei Orgânica Social (LOAS). Dados apontam que

No Programa Emprega SP, o número de contratações é ainda menor. Em três anos, 7.328 vagas para pessoas com deficiência em Campinas foram cadastradas pelas empresas. Quase dois mil candidatos foram encaminhados para entrevistas, mas apenas 100 foram contratados. O Emprega SP tem 890 deficientes cadastrados no sistema. (DeficienteCiente, Na contramão do país, cidade de Campinas tem baixa contratação de deficientes, 2011, *online*)

O portal CBN Notícias (Empresas da região descumprem a lei de cotas para deficientes, 2013, *online*) divulgou que de acordo com Ministério Público do Trabalho que de 2012 para 2013 o número de empresas da Região Metropolitana de Campinas investigadas por não cumprirem a Lei de Cotas aumentou de 28 para 35 casos, mesmo assim, o percentual de contratação de pessoas com deficiência em Campinas é maior que o da cidade de São Paulo e demais municípios do estado.

3. Resultados e Discussão

Neste capítulo, serão apresentadas as principais análises e resultados das pesquisas realizadas e descritas no Capítulo 2 – Fundamentação Teórica.

A análise de resultados apresenta a avaliação e compilação dos dados provenientes da revisão bibliográfica das leis e decretos, dos conceitos apresentados pelos autores pesquisados, dos órgãos governamentais intervenientes e de estatística, ONGs e demais instituições pertinentes consultadas, além de *sites* especializados e destinados a portadores de deficiência, bem como o artigo “Mercado de trabalho inclusivo” da Revista Brasileira de Administração – RBA, que despertou o interesse deste pesquisador em aprofundar os conhecimentos sobre o assunto e sua relevância para a área de gestão de pessoas.

3.1 Revisão e análise bibliográfica

As pessoas com deficiência a muito tempo, antes mesmo da Constituição de 1988 sofrem preconceitos, são excluídas pela sociedade e impossibilitadas de trabalharem com carteira assinada e beneficiadas pelos mesmos direitos que um trabalhador sem deficiência, tendo que na maioria das vezes realizar trabalhos informais em ONGs, Instituições filantrópicas ou mesmo em suas próprias residências para conseguirem dinheiro suficiente para sua subsistência.

Após a Constituição de 1988 o Governo Federal criou várias Leis e Decretos objetivando a melhora da qualidade de vida, autoestima, condições de trabalho, remuneração, benefícios, inclusão social, acessibilidade e a quebra de preconceitos. A lei de maior impacto para as organizações foi a LEI nº 8.213/91, conhecida como a “Lei de Cotas”, que obriga as empresas que possuem mais de 100 empregados a destinarem de 2% a 5% de seus postos de trabalho para portadores de necessidades especiais.

Desde a promulgação a “Lei de Cotas” os gestores e empresários criaram diversas resistências em função das mudanças organizacionais nos processos de recrutamento, seleção e capacitação, na gestão de pessoas e adaptações do ambiente físico, tecnológico e semafórico das organizações, pelo significado

investimento de capital, mesmo estando conscientes da infração da lei e podendo ser autuados administrativamente.

Para os portadores de deficiência habilitados e reabilitados, a Lei 8.213/91, proporcionou não só a inclusão ao mercado de trabalho formal com carteira assinada e benefícios, como melhoria nas condições econômicas, qualidade de vida pessoal e familiar, bem como um novo segmento de mercado potencialmente emergente para a economia geral.

3.2 Análise das figuras, gráficos, quadros e tabelas

Através dos diversos dados históricos, numéricos e percentuais transcritos das variadas fontes pesquisadas (MTE, IBGE, entre outras) e apresentadas nas figuras, tabelas, quadros e gráficos pode-se realizar várias análises de relevância, quanto ao cenário atual dos portadores de necessidades especiais em relação a educação, mercado de trabalho, distribuição geopolítica, incentivos, benefícios e gestão de pessoas.

Verificou-se através da figura 1 – Causas da deficiência (em %) que o principal ocasionador de deficiência (visual 69,8%, auditiva 68,2% e física 44,5%) são os variados tipos de doenças que atinge a pessoa tanto na infância como na idade adulta e que o percentual maior acontece na população de baixa renda em função das condições de higiene e dificuldade de acesso ao atendimento médico e hospitalar. A figura 2 – Legislação no Brasil demonstra desde 1989 até 2004 as diversas Leis, Decretos e Instruções Normativas promulgadas pelo governo federal relacionada às pessoas portadoras de deficiência, objetivando a inclusão social, educação, trabalho formal e acessibilidade.

O gráfico 1 – Proporção da população com pelo menos uma das deficiências investigadas por grandes regiões do Brasil – 2010, demonstra a quantidade (em %) de pessoas com algum tipo de deficiência em cada uma das regiões brasileira. A região que apresenta a maior população é a nordeste com 26,63% e a menor quantidade esta contida na região sul com 22,50 %. Entende-se que 45,53% de toda população de pessoas com algum tipo de deficiência esta localizada nas regiões sul e sudeste, as mais desenvolvidas econômica e financeiramente. Complementando as informações do gráfico 1, o quadro 1 - Distribuição percentual das pessoas de 15 anos ou mais de idade com pelo menos uma das deficiências, por nível de instrução

e grandes regiões, demonstra em percentuais a quantidade de portadores de deficiência nas regiões brasileiras em função do grau de instrução. Neste quadro verificou-se que a região sudeste possui as melhores taxas em função de ser a região de maior desenvolvimento econômico-social do país, em contra partida a região que apresenta os piores percentuais é a nordeste, devido ao baixo desenvolvimento econômico-social. O quadro demonstra também que o diferencial existente entre as regiões brasileiras quanto ao nível de instrução é pequeno, que a grande maioria das pessoas com deficiência não concluíram o ensino fundamental, que a quantidade de portadores de necessidades especiais com ensino médio completo supera os que concluíram o fundamental e que poucos concluem o ensino superior. O grau de instrução é fator relevante para o ingresso no mercado de trabalho mesmo para as pessoas com deficiência.

O quadro 2 - Tipos de deficiência x Faixa etária demonstra que os diversos tipos de deficiência atingem o maior percentual de pessoas acima de 65 anos. A deficiência visual é responsável por 49,8%, seguida pela motora com 38,3% e a auditiva com 25,6%. Nesta faixa etária poucas são as pessoas que continuam trabalhando formalmente, pois já atingiram a idade legal de aposentadoria, mas devido ao baixo valor recebido muitos optam por continuar trabalhando informalmente para complementarem a renda. A faixa etária dos 15 aos 64 anos é composta pela chamada população economicamente ativa e o percentual de deficiência que atinge essa população é bem menor que a da faixa de mais de 65 anos, assim como os percentuais de deficiência que os atingem (20,1% deficiência visual, 5,7% deficiência motora e 4,2% deficiência auditiva).

O quadro 3 – A deficiência é maior entre as mulheres (%), demonstra que a deficiência atinge mais as mulheres que os homens. Tradicionalmente, as mulheres tem uma carga maior de trabalho em relação ao homem pelos seus afazeres domésticos, familiares e por trabalharem dentro ou fora de suas residências, em sua grande maioria informalmente. As deficiências que mais acometem as mulheres são a visual (21,4%), motora (8,5 %) e auditiva (4,9%).

No gráfico 2 – Pessoas de 10 anos ou mais de idade segundo a posição na ocupação do trabalho principal (%) destaca-se a análise comparativa das pessoas com deficiência e das pessoas sem deficiência. Verifica-se que o percentual de pessoas com deficiência supera o percentual de pessoas sem deficiência somente no trabalho não remunerado (0,5%), nos militares e funcionário públicos estatutários

(0,4%) e nos empregados sem carteira de trabalho assinada (1,9%), isso denota que os portadores de deficiência ainda sofrem a falta de oportunidade de inclusão no mercado de trabalho formal, pelas suas próprias condições, pela “ignorância” das organizações, pela falta de credibilidade da capacidade de trabalhar e pelo preconceito das pessoas.

A tabela 1 – Brasil - Total de empregos em 31/12 e variação absoluta e relativa, por tipo de deficiência e gênero, demonstra de maneira quantitativa a relação dos tipos de deficiência em relação gênero masculino e feminino e sua variação de 2010 para 2011. A análise dos dados contidos na tabela possibilita o entendimento de que nos anos de 2010 e 2011 a deficiência que proporcionou o maior número de postos de emprego foi a física, tanto para o gênero masculino como para o feminino, seguida pela deficiência auditiva, visual, intelectual e por fim a múltipla. Isto demonstra que apesar dos diferentes tipos de deficiência física existente, as empresas dão preferência para os portadores desse tipo, pois possibilita maior facilidade de relacionamento e comunicação com as demais pessoas da organização e seus clientes.

A tabela 2 – Brasil – Números de empregos por grau de instrução e tipo de deficiência em 31/12/2011, demonstra a relação da quantidade de empregos em função do grau de instrução e o tipo de deficiência. A análise da tabela permite identificar que a maior quantidade de oferta de empregos esta direcionada para os portadores de deficiência com ensino médio completo, independente do tipo de deficiência apresentado, incluindo os reabilitados. O ensino superior completo é o responsável pelo segundo lugar em número de contratações com destaque para a deficiência física e visual. O ensino fundamental completo é responsável pelo terceiro lugar em contratação, destacando a deficiência física, auditiva e reabilitados.

A tabela 3 – Brasil – Remuneração média (R\$) em 31/12/2011, por tipo de deficiência e gênero, apresenta as remunerações de acordo com cada tipo de deficiência e gênero nos anos de 2010 e 2011, desconsiderando o grau de escolaridade. O primeiro fator a ser considerado é a diferença de valores pagos entre homens e mulheres, devido a padrões tradicionais de uma sociedade machista, o homem ainda possui uma remuneração maior que as mulheres, um paradigma que vem sendo mudado lentamente ao longo dos anos. No ano de 2010, a maior remuneração masculina foi paga aos reabilitados, seguida dos deficientes auditivos, físicos, visuais e intelectual, para o gênero feminino a maior remuneração

para foi para as reabilitadas, seguido das deficientes físicas, visuais, auditivas e intelectuais. Em 2011, para os deficientes masculinos a maior remuneração foi paga para os deficientes auditivos, seguido dos visuais, reabilitados, físicos e intelectuais, para as deficientes femininas as remunerações pagas seguem a seguinte ordem decrescente: reabilitadas, visuais, físicas, auditivas e intelectuais. A tabela também apresenta o percentual de variação pago de 2010 para 2011, a remuneração para os deficientes físicos e reabilitados tiveram variação percentual negativa, os demais tipos apresentaram variação positiva.

A tabela 4 – Brasil – remuneração média (R\$) em 31/12/2011, por grau de instrução e tipo de deficiência complementa a tabela 3. Esta tabela apresenta os valores de remuneração pagos de acordo com o nível de instrução de cada deficiente e independente do sexo. Verificou-se que a maior remuneração paga foi para os portadores de deficiência visual, auditiva, física múltipla, reabilitado e intelectual com ensino superior completo. O ensino superior incompleto apresentou o segundo maior índice de remuneração, seguido do ensino médio completo (reabilitado, auditivo, visual, físico, múltiplo e intelectual). A quarta faixa de remuneração é composta pelos portadores de deficiência com ensino fundamental completo (reabilitado, auditivo, físico, múltiplo, visual e intelectual), seguido pelos portadores de deficiência com o 5º ano completo do ensino fundamental. As pessoas com deficiência do 6º ao 9º ano incompleto do ensino fundamental possuem remuneração média superior aos de ensino médio incompleto. Os deficientes analfabetos possuem o menor valor médio de remuneração, mas todos acima do salário mínimo vigente na época.

Ano Base	Total de Empregos	Pessoas com Deficiências	% de Pessoas com Deficiência
2007	37.607.430	348.818	0,928
2008	39.441.566	323.210	0,819
2009	41.207.546	288.593	0,700
2010	44.068.355	306.013.	0,694
2011	46.310.631	325.291	0,702

Quadro 4 – Análise do % de Pessoas com Deficiência - RAIS de 2007 a 2011. Elaboração: Própria Fonte: MTE, Relação Anual de Informações Sociais – RAIS, *online*

De acordo com os dados apurados no Quadro 4, quanto ao total de empregos, verificou-se um crescimento de 4,877% de 2007 para 2008; 4,477% de 2008 para 2009 e 6,942% de 2009 para 2010; 5,088% de 2010 para 2011, porém, o

número de pessoas com deficiência apresentou retração de 7,923% de 2007 para 2008; 11,995% de 2008 para 2009 e crescimento de 6,036% de 2009 para 2010; 6,3% de 2010 para 2011.

A análise apresenta a compilação dos dados provenientes da RAIS dos anos bases de 2007 a 2011, que demonstram em seus relatórios informações sobre os portadores de necessidades especiais em nível Brasil. Informações pertinentes às pessoas com deficiência foram apresentadas pela primeira vez na RAIS de 2007. O relatório do ano base 2012 ainda não foi divulgado pelo Ministério do Trabalho (MTE, Relação Anual de Informações Sociais – RAIS, *online*).

3.3 Análise final

As análises dos resultados apresentados apontam que o percentual de portadores de necessidades especiais no mercado de trabalho no período compilado é inferior a 1% do montante total de empregos e acontece em função da falta de capacitação das pessoas com deficiência para o mercado de trabalho, das diversas dificuldades do processo de recrutamento e seleção, da percepção negativa dos gestores das organizações na análise da relação custo x benefício, mesmo sabendo que há uma lei que deve ser cumprida e principalmente pela falta de fiscalização do ministério do trabalho e emprego.

4 Considerações Finais

A Lei Nº 8.213/91, conhecida como “Lei de Cotas” foi criada objetivando a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho obrigando as organizações que possuem mais de 100 empregados a preencher de 2% a 5% do total dos cargos com portadores de necessidades especiais habilitados ou reabilitados. O descumprimento da Lei implica em multas administrativas aplicadas pelo Ministério do Trabalho podendo chegar até R\$ 125 mil.

Vinte e dois anos após a promulgação desta Lei verificou-se que ainda há muitas dificuldades para o seu cumprimento por falta de mão de obra qualificada, ocasionada pela falha na estrutura educacional (do ambiente físico, do material didático e principalmente dos educadores) que não esta devidamente preparada para a Inclusão Educacional dos portadores de necessidades especiais na sala de aula das escolas públicas e privadas, do ensino infantil, fundamental, médio, profissionalizante, técnico e ensino superior. (UOL Cursos Online, O que é inclusão escolar, *online*)

O objeto de estudo e pesquisa deste trabalho foi analisar as dificuldade e os benefícios de contratação das pessoas com deficiência, na percepção dos mesmos e dos gestores das organizações, indo além da relação custo x benefício, com um panorama da situação no município de Campinas – SP.

Objetivou-se com este trabalho, pesquisar, compilar, apurar e entender os fatores que proporcionam os benefícios de inserção dos portadores de necessidades especiais no mercado de trabalho, para que isso aconteça não só por força de lei e sim por conscientização dos gestores, pela força de trabalho e pela sociedade, por se tratar de seres humanos que necessitam ser inclusos, aceitos, respeitados e valorizados no mercado de trabalho.

De acordo com os números apresentados no Capítulo 3 – Resultados e Discussão, concluiu-se que a quantidade de portadores de necessidades especiais trabalhando só superará o 1% se houver por parte dos governos federal, estadual e municipal mais investimentos na educação inclusiva, benefícios tributários para as organizações que contratarem pessoas com deficiência e principalmente a conscientização dos empresários, para que mudem o conceito de uma visão de

custo e passem a enxergá-los como seres humanos capazes de trabalhar dentro de suas condições, potenciais clientes e consumidores no mercado globalizado proporcionando o aumento da economia local resultante do aumento da demanda em função da renda obtida e melhoria da qualidade de vida e da situação econômico-social.

Propõem-se para tal, campanhas de conscientização da população e sociedade, quebrando paradigmas através de uma mudança cultural, demonstrando que o portador de deficiência não é um incapacitado para o trabalho, mas que possui algumas limitações, porém vários outros conhecimentos e habilidades que o capacite para o trabalho. Que os órgãos governamentais responsáveis pelos direitos da pessoa portadora de deficiência em conjunto com as ONGs pertinentes atuem mais enfaticamente junto aos gestores das empresas orientando e auxiliando nos processos de recrutamento, seleção e adaptação as rotinas e tarefas a serem realizadas no ambiente de trabalho e que o ministério do trabalho e emprego intensifique a fiscalização e punição para as organizações que não cumprirem ou mesmo desrespeitarem a Lei 8.213/91.

A gestão de pessoas é fator de sucesso do capital humano de qualquer organização, independente de serem portadores ou não de qualquer tipo de deficiência.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Decreto Nº 3.298 de 20 de Dezembro de 1999. Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm> Acesso em: 11 abril 2013.

_____. Decreto-Lei Nº 5.452, de 1º de Maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm> Acesso em: 08 maio 2013.

_____. LEI Nº 7.853, de 24 de Outubro de 1989. Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - Corde, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L7853.htm> Acesso em: 06 abril 2013.

_____. LEI Nº 8.213, de 24 de Julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm> Acesso em: 08 abril 2013.

_____. LEI Nº 8.742, de 07 de Dezembro de 1993. Dispõe sobre a organização da Assistência Social e dá outras providências. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8742.htm> Acesso em: 03 maio 2013.

_____. LEI Nº 10.098, de 19 de Dezembro de 2000. Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10098.htm> Acesso em: 12 julho 2013.

_____. LEI Nº 12.470, de 31 de Agosto de 2011. Altera os arts. 21 e 24 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, que dispõe sobre o Plano de Custeio da Previdência Social, para estabelecer alíquota diferenciada de contribuição para o microempreendedor individual e do segurado facultativo sem renda própria que se dedique exclusivamente ao trabalho doméstico no âmbito de sua residência, desde que pertencente a família de baixa renda; altera os arts. 16, 72 e 77 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, que dispõe sobre o Plano de Benefícios da Previdência Social, para incluir o filho ou o irmão que tenha deficiência intelectual ou mental como dependente e determinar o pagamento do salário-maternidade devido à empregada do microempreendedor individual diretamente pela Previdência Social; altera os arts. 20 e 21 e acrescenta o art. 21-A à Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993 - Lei Orgânica de Assistência Social, para alterar regras do benefício de prestação continuada da pessoa com deficiência; e acrescenta os §§ 4º e 5º ao art. 968 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 - Código Civil, para estabelecer trâmite especial e simplificado para o processo de abertura, registro, alteração e baixa do microempreendedor individual. Disponível em <

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12470.htm> Acesso em: 03 maio 2013.

BARRA, Guilherme. **Os benefícios da “Lei de Cotas.”** Disponível em <<http://www.blogdoguilhermebara.com.br/o-beneficio-da-lei-de-cotas/>> Acesso em: 15 maio 2013.

BORBA, F.S.; BAZZOLLI, M. B.; BORBA, M. R. **Dicionário da Língua Portuguesa.** 5ª ed. São Paulo. Melhoramentos, 1990.

BORETTI, Larissa Pedroso. **A inserção do deficiente no mercado de trabalho.** Disponível em <<http://jus.com.br/revista/texto/21496/a-insercao-do-deficiente-no-mercado-de-trabalho>> Acesso em: 27 abril 2013.

CBN Notícias. **Empresas da região descumprem a lei de cotas para deficientes.** Disponível em <<http://www.portalcbncampinas.com.br/?p=44704>> Acesso em: 18 maio 2013.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas.** 3ª ed. São Paulo: Elsevier-Campus, 2008.

_____. **Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal: como agregar talentos à empresa.** 4ª ed. São Paulo: Atlas, 1999.

_____. **Recursos Humanos. O Capital Humano das Organizações.** 9ª ed. São Paulo: Editora Elsevier – Campus, 2009.

CONADE – Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência. Presidência da República – Secretaria Especial dos Direitos Humanos - Disponível em <<http://portal.mj.gov.br/conade/>> Acesso em: 11 abril 2013.

DeficienteCiente. **Campinas é eleita modelo de inclusão.** Disponível em <<http://www.deficienteciente.com.br/2010/07/campinas-e-eleita-modelo-de-inclusao.html>> Acesso em: 18 maio 2013.

DeficienteCiente. **Na contramão do país, cidade de Campinas tem baixa contratação de deficientes.** Disponível em <<http://www.deficienteciente.com.br/2011/07/na-contramao-do-pais-cidade-de-campinas-tem-baixa-contratacao-de-deficientes.html>> Acesso em: 18 maio 2013.

DeficienteOnline. **Cresce oferta de vagas para pessoas com deficiência.** Disponível em <http://www.deficienteonline.com.br/cresce-oferta-de-vagas-para-pessoas-com-deficiencia_news_183.html> Acesso em: 13 abril 2013.

_____. **Lei de Cotas completa 21 e mostra que a inclusão é possível.** Disponível em <http://www.deficienteonline.com.br/lei-de-cotas-completa-21-anos-e-mostra-que-inclusao-e-possivel_news_261.html> Acesso em: 27 março 2013.

FEBRABAN. **Pessoas com Deficiência – Direitos e Deveres**. 2006. Disponível em <http://www.febraban.org.br/arquivo/cartilha/cartilha_direitos_deveres.pdf> Acesso em: 14 maio 2013.

_____. **População com Deficiência no Brasil – Fatos e Percepções**. 2006. Disponível em <<http://www.mte.gov.br/observatorio/febraban.pdf>> Acesso em: 30 abril 2013.

FRANÇA, Ana Cristina Limonge. **Práticas de Recursos Humanos – PRH: conceitos, ferramentas e procedimentos**. São Paulo: Atlas, 2009.

GUIMARÃES, João Carlos Siqueira. **Roteiro de Legislação Trabalhista**. 5ª ed. São Paulo: LTr, 2007.

IBGE. **Cidades**. Disponível em <<http://www.ibge.gov.br/cidadesat/topwindow.htm?1>> Acesso em: 19 maio 2013.

MENDES, Tânia. O Mercado de Trabalho Inclusivo. **Revista Brasileira de Administração**, Brasília, Ano XXI, Nº85, p. 28 – 32, nov. 2011.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. – 2. ed. – Brasília: MTE, SIT, 2007.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Combate à Discriminação no Trabalho**. Disponível em <<http://portal.mte.gov.br/discriminacao/>> Acesso em: 08 julho 2013.

_____. Observatório do Mercado de Trabalho Nacional. **Boletim de Indicadores do Mercado de Trabalho – Pessoas com Deficiência Nº 03**. Disponível em <http://www.mte.gov.br/observatorio/indicadores_boletim_03.pdf> Acesso em: 30 abril 2013.

_____. **Observatório do Mercado de Trabalho Nacional**. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/observatorio/>> Acesso em 15 julho 2013.

_____. **Relação Anual de Informações Sociais – RAIS**. Disponível em <<http://portal.mte.gov.br/rais/resultados-definitivos.htm>> Acesso em: 22 maio 2013.

_____. **RAIS 2011**. Disponível em <<http://portal.mte.gov.br/portal-mte/rais/#2>> Acesso em: 27 abril 2013.

NAMBU, Taís Suemi. **Construindo um mercado de trabalho inclusivo: guia prático para profissionais de recursos humanos**. São Paulo: Sorri-Brasil, Brasília: CORDE, 2003.

UOL Cursos OnLine. **O que é Inclusão Escolar?** Disponível em <<http://cursosonline.uol.com.br/assinatura/artigos/educacao/o-que-e-inclusao-escolar/#rml>> Acesso em 24 maio 2013.

UOL Notícias Empregos. **CPqD inscreve para cursos gratuitos destinados a deficientes em Campinas (SP).** Disponível em <<http://noticias.uol.com.br/empregos/ultimas-noticias/2011/03/17/cpqd-inscreve-para-curso-gratuito-destinado-a-deficientes-em-campinas-sp.jhtm>> Acesso em 18 maio 2013.

OLIVEIRA, Luiza Maria Borges. **Cartilha do Censo 2010 – Pessoas com Deficiência.** Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República (SDR/PR) / Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência (SNPD) / Coordenação-Geral do sistema de Informações sobre a Pessoa com Deficiência; Brasília: SDH-PR/SNPD, 2012.

PREFEITURA MUNICIPAL DE CAMPINAS. **A Cidade.** Disponível em <<http://www.campinas.sp.gov.br/governo/seplama/dados-do-municipio/cidade/>> Acesso em: 19 maio 2013

_____. Secretaria Municipal de Cidadania, Assistência e Inclusão Social (SMCAIS). **Pessoas com Deficiência.** Disponível em <<http://www.campinas.sp.gov.br/governo/cidadania-assistencia-e-inclusao-social/pessoas-com-deficiencia.php#>> Acesso em : 19 maio 2013.

PREVIDÊNCIA SOCIAL. **Sobre a Previdência.** Disponível em <<http://www.mpas.gov.br/conteudoDinamico.php?id=1282>> Acesso em: 09 julho 2013.

SILVA, Diogo. **Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.** Disponível em <http://www.ressoar.org.br/dicas_inclusao_deficientes_trabalho.asp> Acesso em: 27 abril 2013

SILVEIRA, Rachel. **A Inclusão da Pessoa com Deficiência Física no Mercado de Trabalho.** Disponível em <http://www.deficienteonline.com.br/a-inclusao-da-pessoa-com-deficiencia-fisica-no-mercado-de-trabalho__45.html> Acesso em: 13 abril 2013.

Apêndice 1 – DECLARAÇÃO DE AUTORIA

Declaração

Eu, Amauri Américo de Godoy Filho, portador da cédula de identidade RG 11.992.765-2, devidamente matriculado no curso de pós-graduação em Administração de Recursos Humanos da UNIP - Universidade Paulista, matrícula número 9003128, declaro a quem possa interessar e para todos os fins de direito que:

- a. Sou o legítimo autor do trabalho de conclusão de curso cujo título é: **BENEFÍCIOS E DIFICULDADES DA INCLUSÃO DE PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS NAS ORGANIZAÇÕES.**
- b. Respeitei, a legislação vigente de direitos autorais, em especial citando sempre as fontes que recorri para transcrever ou adaptar textos produzidos por terceiros.

Declaro-me ainda ciente que se for apurada a falsidade das declarações acima, o TCC será considerado nulo e o certificado de conclusão de curso/diploma porventura emitido será cancelado, podendo a informação de cancelamento ser de conhecimento público.

Por ser verdade, firmo a presente declaração.

Autenticação da assinatura pelo tutor local

Campinas, _____ de julho de 2013

Amauri Américo de Godoy Filho