



RATIO - FACULDADE TEOLÓGICA E FILOSÓFICA
CURSO DE PSICOLOGIA
DANIELE LIMA DE ARAÚJO

**A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA E MOBILIDADE REDUZIDA NO
MERCADO DE TRABALHO**

FORTALEZA/CE

2019

DANIELE LIMA DE ARAÚJO

**A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA E MOBILIDADE REDUZIDA NO
MERCADO DE TRABALHO**

Monografia submetida à aprovação do Curso de
PSICOLOGIA, pela Ratio - Faculdade Teológica e
Filosófica, como requisito parcial para obtenção do
título de BACHAREL EM PSICOLOGIA.

Orientador(A): Prof^ª. Ms.

Orientadora: Prof^ª.Esp. Júlia Evangelista Mota
Shioga

FORTALEZA/CE

2019

DANIELE LIMA DE ARAÚJO

**A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA E MOBILIDADE REDUZIDA NO
MERCADO DE TRABALHO**

Monografia apresentada como pré-requisito para obtenção do título de Bacharelado em Psicologia, outorgado pela Ratio - Faculdade Teológica e Filosófica, tendo sido aprovada pela banca examinadora composta pelos professores.

Data de aprovação: ____/____/____

BANCA EXAMINADORA

Prof^a. Especialista Júlia Evangelista Mota Shioga
(Orientadora)

Prof^a. Dra. Lucili Grangeiro Cortez
(Convidada)

Prof^a. Dra. Virzângela Paula Sandy Mendes
(Convidada)

Dedico esta pesquisa aos meus amados pais José Osvaldo e Maria José pelo carinho, compromisso e dedicação.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus pelo dom da vida e por ter me proporcionado chegar até aqui.

Aos meus pais José Osvaldo e Maria José, por toda dedicação e paciência contribuindo para minha formação acadêmica.

Aos meus irmãos Danilo de lima Araújo e Danilson lima de Araújo, por todo carinho e amizade.

A minha Orientadora Prof.^a Júlia Evangelista Mota Shioga, por ter contribuído nesta Monografia, disponibilizando todo o seu tempo para me orientar.

Aos demais professores que estiveram dispostos a ajudar e contribuir para um melhor aprendizado.

Uma forma de promover essa independência é oferecer recursos que garantam a inclusão das pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho.

Pastore, 2000

RESUMO

A pesquisa é fundamentada na inclusão da pessoa com deficiência e mobilidade reduzida para o mercado de trabalho, descrita de acordo com os conceitos sobre inclusão de pessoas com DF no mercado de trabalho. As deficiências são classificadas em três níveis de condições em que o organismo não desempenha satisfatoriamente suas funções, através do impedimento, deficiência e incapacidade que está dividida em quatro grupos (deficiência física, deficiência sensorial, deficiência mental e deficiência orgânica). O objetivo geral é discutir os desafios da inclusão de pessoas com deficiência e mobilidade reduzida para o mercado de trabalho. Os objetivos específicos estão representados da seguinte forma: apresentar os tipos de deficiências de acordo com a Organização Mundial de Saúde (OMS), discutir a Lei nº 8.213 e os dispositivos legais, apresentar os benefícios de contratar deficientes físicos para a empresa e conhecer a ergonomia no ambiente de trabalho para pessoas com deficiência. A metodologia da pesquisa é bibliográfica, seguindo as orientações de Marconi e Lakatos, ao descreverem a pesquisa é desenvolvida com base material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos. Garantir o direito ao acesso de pessoas com deficiência física no mercado de trabalho, é garantir a superação de barreiras e obstáculos que mantinham essas pessoas esquecidas no mundo. Portanto, conclui-se que os objetivos da pesquisa foram alcançados de acordo com as contribuições dos autores, ao elucidarem todos os tópicos no referencial teórico.

Palavras-chave: Inclusão. Deficiência Física. Mobilidade Reduzida. Mercado de Trabalho

ABSTRACT

The research is based on the inclusion of people with disabilities and reduced mobility to the labor market, described according to the concepts of inclusion of people with DF in the labor market. Disabilities are classified into three levels of conditions in which the body does not perform satisfactorily, through impairment, disability and disability that is divided into four groups (physical disability, sensory disability, mental disability and organ dysfunction. the challenges of including people with disabilities and reduced mobility into the labor market. The specific objectives are as follows: to present the types of disabilities according to the World Health Organization (WHO), to discuss Law No. 8.213 and legal provisions, present the benefits of hiring disabled people for the company and know the ergonomics in the workplace for people with disabilities. The research methodology is bibliographic, following the guidelines of Marconi and Lakatos, when describing the research is developed based on material already prepared, consisting mainly of mainly from books and scientific articles. Guaranteeing the right of access for people with physical disabilities in the labor market is to overcome barriers and obstacles that kept these people forgotten in the world. Therefore, it is concluded that the research objectives were achieved according to the authors' contributions, by elucidating all the topics in the theoretical framework.

Keywords: Inclusion. Physical Deficiency. Reduced mobility. Job market

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

AVAPE - Associação para Valorização de Pessoas com Deficiência

BNDES - Banco Nacional de Desenvolvimento

BID - Banco Interamericano de Desenvolvimento

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

IEA - Associação Internacional de Ergonomia

FUMIN - Fundo Multilateral de Investimento

MTE - Ministério do Trabalho e Emprego.

OIT - MTE - Ministério do Trabalho e Emprego

OMS - Organização Mundial de Saúde

PCD - Pessoa com Deficiência

SINTRAPAV-SP - Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção Pesada, Infraestrutura e afins do Estado de São Paulo

LISTA DE TABELA

Tabela 1 - três níveis de condições em que o organismo não desempenha satisfatoriamente suas funções.....	17
Tabela 2 – Conceito de pessoa com deficiência segundo o Decreto nº 3.298/99.....	18
Tabela 3 – Cotas conforme estabelece o art. 93 da Lei 8.213/91.....	19
Tabela 4 – A contribuição da ergonomia do ambiente de trabalho.....	24
Tabela 5 – Orientações para inclusão no trabalho.....	27

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	12
2. REFERENCIAL TEÓRICO.....	16
2.1 Inclusão.....	16
2.2 A inclusão com pessoas com deficiência e mobilidade reduzida para o mercado de trabalho.....	16
2.3 Tipos de deficiência.....	17
2.4 Lei nº 8.213.....	18
2.4.1 Dispositivos legais da Lei Federal.....	19
2.4.2 lei nº 7.853/89.....	21
2.5 O privilégio de contratar uma pessoa com deficiência na empresa.....	22
2.6 O processo de inclusão profissional para pessoas com deficiência a partir da ergonomia.....	23
2.6.1 Os benefícios da ergonomia no ambiente de trabalho para pessoas com deficiência.....	24
2.7 A entrada nos deficientes no ambiente de trabalho.....	26
2.8 Fatores psicológicos no processo de inclusão de PCD.....	27
3. METODOLOGIA.....	29
4. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	30
REFERÊNCIAS.....	32

1. INTRODUÇÃO

A inserção da Pessoa com Deficiência (PCD) no mercado de trabalho e qual seria o limite de sua participação ativa nesse mercado, há muito tempo vem sendo avaliada pela sociedade. Sendo uma questão social num primeiro momento, a inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho é uma questão bem anterior e passa pelo crivo do Direito do Trabalho (SILVA, 2014).

Desta forma, a Lei nº 7.853 que dá garantia ao deficiente a seus direitos individuais e sociais foi promulgada em 1989. Outra lei que também surgiu e foi de enorme importância ao deficiente foi a Lei de Cotas, nº 8.213/1991. Portanto, a Lei de Cotas passou a amparar a pessoa com deficiência (PCD). As empresas, diante da visão arcaica e preconceituosa que ainda têm dessas pessoas, são intimadas a avaliarem seus conceitos na hora da contratação do deficiente, em particular a área de Recursos Humanos.

É com essa perspectiva que Cabral (2008), ressalta que é da própria essência humana a capacidade de agir e reagir, criar e recriar a natureza, o mundo a sua volta, através do seu próprio trabalho e produção. Neste sentido, o trabalho representa um instrumento de mediação entre o homem e o mundo a sua volta, a partir do qual se transforma as coisas, as relações entre si mesmo. Este processo contribui para firmar sua existência e construir sua dignidade e cidadania.

É importante que todos tenham conhecimento sobre os benefícios do deficiente físico está inserido no mercado de trabalho. Portanto, Cabral (2008), ressalta a oportunidade de se engajar em atividades profissionais se constitui um direito social a todos os cidadãos, garantido pelos poderes no Brasil e no mundo. No entanto, verifica-se frequentemente a ocorrência de episódios de discriminação e despreparo perante alguns segmentos, com as Pessoas com Deficiência (PD), no acesso a inúmeras atividades cotidianas, como as de trabalho, o que tem deixado essa população à margem das possibilidades de ascensão pessoal/profissional e de contribuição para o desenvolvimento da sociedade.

Portanto, a Lei nº 7.853 que dá garantia ao deficiente a seus direitos individuais e sociais foi promulgada em 1989. Outra lei que também surgiu e foi de enorme importância ao deficiente foi a Lei de Cotas, nº 8.213/1991. Portanto, a Lei de Cotas passou a amparar a pessoa com deficiência (PCD). As empresas, diante da visão arcaica e preconceituosa que ainda têm dessas pessoas, são intimadas a avaliarem seus conceitos na hora da contratação do deficiente, em particular a área de Recursos Humanos.

Rodrigues (2007) abordou pela perceptiva a criação do artigo 93 da Lei nº 8.213 de julho de 1991 que estabelece cotas compulsórias a serem respeitadas pelos empregadores na admissão de profissionais portadores de deficiências. Este trabalho, por sua vez, tem como diferencial o foco na inclusão destas pessoas no mercado de trabalho.

As mudanças da Inclusão de Deficientes no Mercado de Trabalho, favoreceu as PDC, pois segundo o autor, há alguns anos, antes do estabelecimento da Lei 8213/91 de 24/07/1991, conhecida como Lei de Cotas para empresas o profissional com deficiência conseguia ingressar no mercado de trabalho através de ações governamentais ou eram terceirizados por Associações ou ONGs e atuavam em órgãos do governo Estadual e federal (TAVARES, 2018).

Segundo o autor, após o estabelecimento desta Lei as empresas não tinham a visão de como viabilizar o acesso desses profissionais no mercado de trabalho e lançavam vagas praticamente impossíveis de serem preenchidas na época, muitas exigiam pós-graduação e no mínimo 36 meses de experiência em determinada função, como não conseguiam preencher essas vagas recorriam aos órgãos fiscalizadores e recebia uma certidão negativa, um documento que informava que ele havia lançado e procurado o profissional sem sucesso na contratação e que o liberava mais 60 dias para a adequação da lei.

Para Tavares (2018) com o tempo as pessoas com deficiência foram se conscientizando que precisavam continuar progredindo nos estudos para então serem profissionais qualificados, nesta fase, contando com a ajuda de ONGs, associações dentro do seu papel oferecendo cursos profissionalizantes e de qualificação e do Poder Público que disponibilizou recursos para tais cursos e viabilizou novas leis, como por exemplo, a Lei nº 10.098 de 19/12/2000 de Acessibilidade, o quadro se inverteu, hoje muitas empresas procuram esses profissionais e quase não exigem experiência, esta atitude limita e muito o acesso de profissionais qualificados e graduados no mercado. O empresariado está se conscientizando aos poucos e ainda se adaptando nas questões de acessibilidade, muitos empresários que tem responsabilidade social que há tempos buscam conciliar suas empresas a preencher algumas vagas pelo fato de alguns profissionais com deficiência não terem acessibilidade de sua residência à empresa, por isso o fator distância e barreiras urbanas têm influenciado bastante.

Após toda conjuntura demonstrada na visão de todos os autores nesta introdução, aponta-se o problema direcionado ao desrespeito as pessoas com deficiência, impedindo sua inserção no mercado de trabalho. Ou empregando-as com restrição a fim de atender a legislação em vigor. Portanto, a pergunta em foco direciona em quais as mudanças devem ser realizadas para garantir o acesso para o mercado de trabalho para pessoas com deficiência?

Através da pergunta em foco, a justificativa para acessibilidade de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é direcionada não só as vagas asseguradas pela a Lei de Cotas, nº 8.213/1991, mas uma abertura nas empresas para que as pessoas com deficiência consigam demonstrar suas capacidades nos diversos cargos de trabalhos nas empresas, apresentando suas habilidades de acordo com suas funções, a fim de desenvolver seus potenciais.

A necessidade de discutir o tema em questão direcionou a formulação do objetivo geral em discutir os desafios da inclusão de pessoas com deficiência e mobilidade reduzida para o mercado de trabalho. Os objetivos específicos estão representados da seguinte forma: apresentar os tipos de deficiências de acordo com a Organização Mundial de Saúde (OMS), discutir a Lei nº 8.213 e os dispositivos legais, apresentar os benefícios de contratar deficientes físicos para a empresa e conhecer a ergonomia no ambiente de trabalho para pessoas com deficiência.

O desenvolvimento do trabalho foi realizado de acordo com os objetivos, sendo apresentado um corpo de pesquisa que visa enaltecer todas as informações da seguinte forma:

- ✓ A inclusão com pessoas com deficiência e mobilidade reduzida para o mercado de trabalho;
- ✓ Os tipos de deficiência;
- ✓ A Lei nº 8.213;
- ✓ Os Dispositivos legais da Lei Federal;
- ✓ A lei nº 7.853/89
- ✓ O privilégio de contratar uma pessoa com deficiência na empresa
- ✓ O processo de inclusão profissional para pessoas com deficiência a partir da ergonomia;
- ✓ Os benefícios da ergonomia no ambiente de trabalho para pessoas com deficiência;
- ✓ A entrada nos deficientes no ambiente de trabalho.

Para o desenvolvimento da pesquisa, foram citados os conceitos de Marconi e Lakatos (2001), Gil (2002) e Fonseca (2002), sobre a pesquisa bibliográfica, ressaltando as técnicas aplicadas em publicações por meios escritos e eletrônicos, como livros, artigos científicos, páginas de web sites.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Inclusão

“A palavra inclusão vem do verbo Incluir, do Latim Includere, do sentido etimológico significa conter em, compreender, fazer parte de ou participar de” Aplicando o sentido de inclusão ao mercado de trabalho, refere-se à igualdade de oportunidades de emprego para que pessoas diferentes, que não deve ocorrer simplesmente por obrigação da legislação, mas sim como oportunidade para que pessoas com deficiência coloquem suas habilidades em prática, desenvolvam-se e atinjam seus objetivos (DICIONÁRIO INFORMAL, 2009).

2.2 A inclusão com pessoas com deficiência e mobilidade reduzida para o mercado de trabalho

Há alguns anos, pessoas com deficiência enfrentam problemas e desafios devido à diversos fatores, entre os quais se destacam preconceitos, falta de informação adequada, acessibilidade no espaço físico e problemas no relacionamento interpessoal, que significa o convívio entre várias pessoas, nesse caso, o convívio que poderia ser encontrado em um ambiente do trabalho (LINS, 2013, p.15).

De acordo com a Constituição Federal (1988, art. 3º IV.), a preocupação em garantir o direito de que todo cidadão seja respeitado e não venha a sofrer nenhum tipo de preconceito na sociedade é uma das garantias a serem asseguradas na Constituição Brasileira, a Lei fundamental e soberana da nação. Nela, define-se que “constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: Promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. ”

Segundo estimativas do site Nações Unidas no Brasil (2012 *apud* Lins e Marcondes, 2012), 650 milhões de pessoas em todo o mundo - cerca de 10% da população mundial - apresentam algum tipo de deficiência e 80% dessas pessoas vivem nos países em desenvolvimento, podendo ser vizinhos ou até mesmo parentes na mesma população. Contudo, um levantamento realizado nos Estados Unidos, também publicado no site Nações Unidas no Brasil (2012), revelou que apenas 35% das pessoas economicamente ativas portadoras de deficiência estão de fato, em atividade em contraste em 78% das pessoas sem deficiência.

Desta forma, Lins (2013) salienta para que isso ocorra no que diz respeito à inclusão de deficientes no mercado de trabalho, o primeiro passo deve ser deixar de lado o preconceito e reconhecer que as pessoas com deficiência também possuem o mesmo direito de estar incluídas no mercado de trabalho, e mais do que direito, possuem a capacidade e o potencial de exercer uma função no mercado empresarial.

2.3 Tipos de deficiência

Em 1980, a Organização Mundial de Saúde (OMS) elaborou a Classificação Internacional de Impedimentos Deficiências e Incapacidades, que considera três níveis de condições em que o organismo não desempenha satisfatoriamente suas funções, podendo ser definidas da seguinte forma (SILVA, 2014):

Impedimento	Refere-se a uma alteração psicológica, fisiológica ou anatômica (dano ou lesão) sofrida pelo indivíduo.
Deficiência	Sequelas resultantes de um impedimento e, que venha restringir a execução de uma ou mais atividades consideradas normais às pessoas.
Incapacidade	Impossibilidade de uma pessoa viver integrada ao seu meio em virtude de uma deficiência, considerando a idade, sexo, fatores sociais e culturais. já, as deficiências, de acordo com sua origem, e a parte do organismo que atingem se dividem em quatro grandes grupos, que se definem e se comportam em:
<p>Deficiência física: é por definição uma deficiência localizada no corpo do indivíduo. Assim estão classificados a vítima da poliomielite (paralisia infantil), a vítima de uma lesão medular, os amputados e outros. Geralmente é bem visível e necessita de aparelhos auxiliares para minorar o problema.</p>	
<p>Deficiência sensorial: são aquelas localizadas nos órgãos dos sentidos, como deficiência visual e auditiva.</p>	
<p>Deficiência mental: existe neste aspecto todo um grupo de pessoas com déficit mental como os portadores de síndrome de Down, incluindo também as vítimas de desnutrição crônica (crianças que são baixas para a idade que têm) e da completa falta de estimulação.</p>	
<p>Deficiência orgânica: todas aquelas que atingem um órgão ou função de um órgão, é a categoria mais difícil de definir e classificar por ser a menos assumida e a mais esquecida. o indivíduo que se encaixa nesta categoria, sem dúvida alguma, são os cardíacos.</p>	

Tabela 1 - três níveis de condições em que o organismo não desempenha satisfatoriamente suas funções
Fonte: Silva, 2014

Conforme o Decreto nº 3.298/99 a deficiência é entendida conforme as especificações abaixo:

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
Deficiência permanente	Aquela que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou ter probabilidade de que se altere, apesar de novos tratamentos;
Incapacidade	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 e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida

Tabela 2 – Conceito de pessoa com deficiência segundo o Decreto nº 3.298/99
 Fonte: Brasil, 2007

Portanto, a equidade entre o Decreto nº. 3.956/01 - Guatemala, quanto o Decreto nº. 3.298/99 conceituam a pessoa com deficiência com o objetivo de proteção legal, inclusive, para reserva de vagas/cotas. No entanto, esta reserva legal de proteção, incapacita a pessoa ao exercício de atividades normais. Trata-se de um conceito que denomina o indivíduo como anormal comparado a um padrão humano, como se a pessoa que fosse surda, cega, etc., não fosse humana.

2.4 Lei nº 8.213

No que diz respeito às pessoas com deficiências o que se busca é superar o viés assistencialista e caridosamente excludente para possibilitar-lhes a inclusão efetiva e serem donos de seus próprios destinos e não mais meros beneficiários de políticas de assistência social. O direito de ir e vir, de trabalhar e de estudar é ponto de partida para inclusão de qualquer cidadão, mas para isso faz-se necessário exigir do estado a construção de uma sociedade livre e mais justa. Por meio de políticas públicas compensatórias e eficazes para possibilitar a inclusão das pessoas com deficiência (FRAGA, 2012).

O autor enfatiza a obrigação de contratação de pessoas com deficiência não deve ser vista como apenas uma obrigação das empresas, mas sim para passar para os demais profissionais que a responsabilidade para que estas iniciativas deem certas depende de cada um, já que o que se espera de profissionais nestas condições e que tenham o mesmo comprometimento que qualquer outro dentro da empresa, ou seja, profissionalismo, dedicação,

assiduidade. O que se busca com a lei não é assistencialismo e, sim, oportunidade para que as pessoas com deficiência tenham maior liberdade econômica e de tornarem-se parte produtiva.

O Brasil conta hoje com aproximadamente 24,6 milhões de pessoas com deficiência, ou seja, 14,5% da população, porém não é muito comum ver estas pessoas desfrutando do convívio com os demais em escolas, mercados, shoppings e muito menos dentro de empresas exercendo algum tipo de atividade, portanto é a hora de se reverter este quadro. Devido a esta falta de convívio grande parte destas pessoas possui baixo nível de escolarização o que torna cada vez mais difícil a inclusão das mesmas na sociedade. É necessário aceitar esta situação, quebrar as barreiras do preconceito e dar oportunidades para que estas pessoas tenham convivência com os demais e não mais restrita a seus familiares (CARMO, 2011 p 59).

2.4.1 Dispositivos legais da Lei Federal

De acordo com Silva (2014) a Lei 8.213 estabelece que as empresas reservem obrigatoriamente uma cota de seus cargos para as pessoas com deficiência. Por esta razão ficou conhecida como a Lei de Cotas. A reserva legal é calculada conforme o número de empregados já contratados. Conforme estabelecido no art. 93 desta lei, é preciso que se respeitem as seguintes proporções, conforme a tabela a seguir:

I - de 100 a 200 empregados	02%
II - de 201 a 500	03%
III - de 501 a 1.000	04%
IV - de 1.001 em diante	05%

Tabela 3 – Cotas conforme estabelece o art. 93 da Lei 8.213/91
Fonte: Brasil, Ministério do Trabalho e Emprego.

A lei em questão prevê que estas obrigações passam a ser válidas para todas as empresas que possuem em seu quadro de funcionários, mais de 100 empregados. Sendo assim, de acordo com a legislação, elas são obrigadas a gerar vínculo empregatício de 2% junto às pessoas com deficiência reabilitada (são pessoas que passaram nos processos de identificações por causam das suas potencialidades para serem incluídas no mercado de trabalho) ou habilitadas (são pessoas que possuem certificados de cursos, treinamentos ou faculdades). (LINS, 2013, p.16-17).

Para Silva (2014) o Ministério do Trabalho e Emprego, junto com seus auditores fiscais das DRTs - Delegacias Regionais do Trabalho - fiscalizam as empresas quanto ao cumprimento da Lei de Cotas. Aos auditores fiscais cabe penalizar, como um ato de infração, a

imposição de uma multa administrativa e encaminhar um relatório ao MTE - Ministério do Trabalho e Emprego.

Segundo Brasil (1991) as penalidades pelo descumprimento da obrigação legal de contratar portadores de deficientes são aplicadas através de multas conforme o art.133 da Lei n 8.213/91 que estabelece a multa pelo descumprimento da obrigatoriedade contida no art.93 da Lei n 8213/91, a Portaria MTE n 1199/03 que dispõe sobre as regras para definir os valores devidos pela infração e a Portaria MPS/GMN 142/07 determina os valores atuais da multa, observando-se os seguintes critérios:

I - Empresas com 100 a 200 empregados: multiplica-se o número de trabalhadores portadores de deficiência ou beneficiários reabilitados que deixaram de ser contratados pelo valor mínimo legal (atualmente R\$ 1.195,13), acrescido de 0% a 20%.

II - Empresas com 201 a 500 empregados: multiplica-se o número de trabalhadores portadores de deficiência ou beneficiários reabilitados que deixaram de ser contratados pelo valor mínimo legal (atualmente R\$ 1.195,13), acrescido de 20% a 30%.

III - Empresas com 501 a 1.000 empregados: multiplica-se o número de trabalhadores portadores de deficiência ou beneficiários reabilitados que deixaram de ser contratados pelo valor mínimo legal (atualmente R\$ 1.195,13), acrescido de 30% a 40%.

IV - Empresas com mais de 1.000 empregados: multiplica-se o número de trabalhadores portadores de deficiência ou beneficiários reabilitados que deixaram de ser contratados pelo valor mínimo legal (atualmente R\$ 1.195,13), acrescido de 40% a 50%.

A competência profissional dos portadores de deficiência, respeitando-se suas limitações, pode ser desenvolvida em todos os campos do mercado de trabalho: indústria, serviços, cargos públicos e comércio, dentre outros. A abertura do mercado de trabalho à pessoa portadora de deficiência resulta em diversos aspectos positivos, em particular na integração desta à sociedade, proporcionando sua independência econômica, social e cultural (SENAC, 2002).

As empresas devem promover a integração do empregado portador de deficiência no seu local de trabalho, propiciando meios e recursos para o bom desempenho e desenvolvimento desse trabalhador, considerando suas limitações. Diante da situação atual, houve a necessidade da questão ser passada do nível social para o legal, diante do preconceito ainda existente. Chegando o momento das empresas, em particular, as áreas de recursos humanos avaliarem os conceitos na hora da contratação, verificando ser possível a inclusão dos deficientes físicos no mercado de trabalho, em funções que não exijam maior capacidade física, evitando problemas para suas corporações, agindo de acordo com a lei, e de forma socialmente responsável (SILVA, 2014, p.26).

2.4.2 lei nº 7.853/89

Segundo Fraga (2012), a inclusão social é a palavra-chave para direcionar todo o sistema de proteção institucional da pessoa com deficiência no Brasil, já que se tem a ideia de que há uma dívida social com estas pessoas e que precisamos quebrar estas barreiras que as excluem do convívio dos demais.

De acordo com a lei nº 7.853/89 que traça a diretriz central a ser aplicada ao tema com seus artigos:

Art. 2º Ao Poder Público e a seus órgãos cabem assegurar às pessoas portadoras de deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos, inclusive dos direitos à educação, à saúde, ao trabalho, ao lazer, à previdência social, ao amparo à infância e à maternidade, e de outros que, decorrentes da Constituição e das leis, propiciem seu bem-estar pessoal, social e econômico. Parágrafo único. Para o fim estabelecido no *caput* deste artigo, os órgãos e entidades da administração direta e indireta devem dispensar, no âmbito de sua competência e finalidade, aos assuntos objetos desta Lei, tratamento prioritário e adequado, tendente a viabilizar, sem prejuízo de outras, as seguintes medidas:

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 público 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 (LEI Nº 7.853/89, p. 2).

Conforme Fraga (2012), as vitórias na garantia da inclusão de pessoas deficientes foi um tema discutido na Convenção nº 159 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), convertida em lei no Brasil, milita em favor de ações combinadas entre estado, sociedade civil e empresas para a efetiva inclusão da pessoa com deficiência no trabalho, sendo de se ressaltar a esse respeito o que se contém no Art. 5º do decreto nº 3.298/99, que regulamenta a lei nº 7.853/89 e a convenção em apreço, nos seguintes termos:

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 público 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 (LEI Nº 7.853/89, p.3).

Desta forma, Silva (2014), afirma que o trabalho aumenta a autoestima e o torna menos diferente. Um exemplo que podemos ilustrar é sobre a deficiência auditiva: O deficiente, além de se deparar na maioria das vezes com o preconceito, ainda tem que lidar com a falta de preparo das empresas. Vale ressaltar que a conduta discriminatória em relação às pessoas portadoras de deficiência, sob a ótica da lei é crime. Conforme preceitua o artigo 8º da Lei nº 7.853/89:

Art. 8º Constitui crime punível com reclusão de 1 (um) a 4 (quatro) anos, e multa:
 II - Obstar, sem justa causa, o acesso de alguém a qualquer cargo público, por motivos derivados de sua deficiência;
 III - Negar, sem justa causa, a alguém, por motivos derivados de sua deficiência, emprego ou trabalho. (Lei 7.853/1989, p.5).

A presente lei evidencia os direitos básicos para PCD, desde à educação, à saúde, ao trabalho, ao lazer, à previdência social, promovendo sua formação profissional, e acesso de empregos destinados às pessoas portadoras de deficiência, com base nos dispositivos da lei em vigor.

2.5 Os benefícios de contratar uma pessoa com deficiência na empresa

A inclusão traz diversos benefícios para a empresa já que abre as portas para o que é novo e garante aprendizado e uma nova visão de mundo. Esta maneira de olhar a sociedade se reflete tanto dentro, como fora da organização, com reflexos positivos na sua imagem social (FRAGA, 2012).

De acordo com Fraga (2012), para a empresa a contratação do profissional com deficiência contribui para humanizar as relações no ambiente de trabalho, já que há uma significativa melhora do clima organizacional, maior satisfação em trabalhar na corporação, aumento da solidariedade entre os colegas, maior produtividade e crescimento do ser humano, favorecendo a criação de novos valores.

Para as pessoas com deficiência, fazer parte de uma sociedade que a respeita é fundamental, pois aumenta sua autoestima além de apresentar maior autonomia nas atividades do dia-a-dia. Isso traz o sentimento de pertencer à sociedade como um cidadão comum, e demonstra que, ao conseguir um emprego, as pessoas nestas condições conseguem ultrapassar seus limites e que isso depende das oportunidades que lhes são dadas (FRAGA, 2012).

O processo de inclusão de pessoas com deficiência não é um processo fácil, e exige muitas mudanças dentro das empresas. Primeiro se faz necessário uma análise de que tipo de atividades desenvolvidas pela empresa é possível fazer o processo de inclusão de pessoas com necessidades especiais. Para o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção

Pesada, Infraestrutura e afins do Estado de São Paulo (SINTRAPAV-SP) é necessário se conhecer o terreno em que se pisa. “Existem duas frentes em que se pode atuar para melhorar a empregabilidade: uma é buscando conhecer a realidade dos municípios e a outra, acreditando de fato nas possibilidades de desenvolvimento do trabalhador com deficiência” (CARMO, 2011).

Hoje, estou completamente convencido de que a contratação de profissionais com deficiência é possível, viável e também um bom negócio. É importante retransmitir essa ideia para as empresas, mostrando, que promover a inclusão não é fazer caridade. Estamos falando de um modelo de negócio que dá certo (CARMO, 2011 p 59).

De acordo com a Convenção 159 da OIT recomenda-se que os países membros considerem que as readaptações de pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida consigam e mantenham um emprego conveniente e possam progredir profissionalmente e promover a reinserção na sociedade. E ainda determina que as “pessoas com deficiência desfrutem com equidade das oportunidades de acesso, conquistem e desenvolvam o seu trabalho, o qual sempre que possível, deve corresponder à sua própria escolha e trazer qualidade de vida sustentável” (FEBRABAN 2012 p 05).

As empresas devem abrirem suas portas para PCD, garantindo sua inserção no mercado de trabalho, bem como, sua valorização, pois o século XXI, ainda apresenta preconceito por parte de pessoas que não valorizam a vida humana. É preciso respeitar e promover a inclusão de PCD em todos os segmentos de trabalho e social.

2.6 O processo de inclusão profissional para pessoas com deficiência a partir da ergonomia

Segundo Silva (2016) ao longo dos anos tem-se procurado meios de inserir o trabalhador com algum tipo de deficiência física nos postos de trabalho. Iniciativas como a Lei de Cotas para Pessoas com Deficiência, criada em 1991, que estabelece, por exemplo, que empresas com mais de 100 empregados devam destinar de 2% a 5% de suas vagas para pessoas com deficiência, contribuem para que haja uma ampliação na participação de pessoas com deficiências no mercado de trabalho.

As medidas legais de estímulos à inclusão no mercado de trabalho como as cotas não devem ser enxergadas como principal meio para estimular a inserção dessas pessoas. Para muitos países a adoção de cotas é entendida como uma forma de julgar a pessoa com deficiência como alguém que não apresenta as qualificações necessárias para competir de forma igualitária no mercado de trabalho. O que denotaria uma discriminação dessas pessoas que seriam

contratadas por mera piedade por seus empregadores ou com receio de serem punidos por não haver o cumprimento da lei (PATORE, 2000).

Com uma visão mais direcionada a inserção do trabalho por pessoas com deficiência, Miranda (2016) observa que tem havido uma mudança na interpretação de muitos países a respeito das leis de cota. Nesses países o sistema de cotas e a regulação compulsória do emprego tem-se mostrado eficientes ao incluir atividades complementares de forma articulada e com a participação das entidades de pessoas com deficiência. Mesmo com o amparo da Lei da Cota, por exemplo, muitos trabalhadores ainda encontram dificuldade em conseguir uma colocação no mercado de trabalho.

Para Silva (2016), apesar da Declaração Universal dos Direitos Humanos afirmar, em seu Artigo XXVI, que toda pessoa tem direito à educação obrigatória e gratuita, pelo menos, na educação infantil, fundamental e média não é isso que ocorre. O que os dados do IBGE demonstram é que, na faixa que compreende as pessoas sem instrução ou com até ensino fundamental completo, o número de pessoas com alguma deficiência chega a 61,1%. Já em relação às pessoas sem deficiência esse número é de 38,2%. Conforme se avança no nível de escolaridade há um encolhimento da participação dessa parcela da população.

2.6.1 Os benefícios da ergonomia no ambiente de trabalho para pessoas com deficiência

Para Silva (2016) a ergonomia busca integrar o ambiente às necessidades antropométricas. A IEA (Associação Internacional de Ergonomia) define a Ergonomia da seguinte forma: “é uma disciplina científica relacionada ao entendimento das interações entre os seres humanos e outros elementos ou sistemas, e à aplicação de teorias, princípios, dados e métodos a projetos a fim de aperfeiçoar o bem-estar humano e o desempenho global do sistema”. Ainda de acordo com a sua contribuição para o ambiente de trabalho a ergonomia pode ser classificada da seguinte forma:

Ergonomia de concepção	Presente durante a fase inicial de projeto do produto, da máquina ou do ambiente.
Ergonomia de Correção	Realizada quando há a necessidade de resolver problemas que interferem na segurança, contribuem para o desenvolvimento de doenças do trabalhador ou afetam na quantidade ou qualidade da produção.
	Tem como objetivo oferecer cursos e treinamento e frequentes reciclagens, para ensinar o trabalhador a

Ergonomia de Conscientização	reconhecer os fatores de risco que podem surgir a qualquer momento, no ambiente de trabalho.
---	--

Tabela 4 – A contribuição da ergonomia do ambiente de trabalho
Fonte: Silva, 2016.

É com esta visão, que A IEA (Associação Internacional de Ergonomia) ainda afirma o seguinte: “Praticantes de ergonomia e ergonomistas contribuem para a concepção e avaliação de tarefas, trabalhos, produtos, ambientes e sistemas, a fim de torná-los compatíveis com as necessidades, habilidades e limitações das pessoas”. Este conceito permite enxergar a ligação direta entre ergonomia e acessibilidade, visto que as duas “ciências” buscam adequar o ambiente ao homem.

Para Cabral (2008), a ergonomia deve propor soluções que atendam questões relacionadas à adaptação, considerando as medidas necessárias para que o trabalhador possa realizar suas tarefas laborais confortavelmente.

De acordo com Teixeira (2008), a ergonomia voltada à inclusão das pessoas com deficiência nos postos de trabalho não difere de outras situações, haja vista que o enfoque sempre será procurar adaptar o trabalho às características de todo e qualquer trabalhador. E ela (ergonomia) por estudar as relações humanas e o trabalho, tendo como finalidade adaptar o trabalho ao homem, é uma ferramenta essencial para oferecer postos de trabalho acessíveis as pessoas com deficiência.

Diante das discussões direcionadas as pessoas com deficiência, Oliveira (2002) não existe uma metodologia ergonômica especial para esse grupo, porém a aplicação da ergonomia tem algumas características específicas, como aquelas relacionadas à aplicação de métodos e técnicas. Percebe-se a necessidade de melhorar e enriquecer a metodologia ergonômica através de uma visão mais global e rica do sujeito portador de deficiência, sobretudo em relação à coleta de dados.

Finalizando, Martins (2010), salienta a importância de haver comparação das requisições do posto de trabalho com a capacidade funcional do trabalhador com deficiência a fim de averiguar se as tarefas laborais estão de acordo com as condições que o trabalhador pode atender.

Assim, é possível compreender os benefícios da ergonomia, com base ao entendimento das interações entre os seres humanos, os elementos e sistemas, garantindo o aperfeiçoamento do ser humano e seu desempenho global, suscitando a contribuição por meio da ergonomia da concepção, da correção e conscientização, a fim de promover as mudanças necessárias para o bem-estar da PCD.

2.7 A entrada nos deficientes no ambiente de trabalho

Pereira (2011), afirma que a acessibilidade é fundamental para haver efetiva melhoria na qualidade de vida da pessoa com deficiência. E essa acessibilidade, como afirma Cabral (2008), precisa abranger todos os âmbitos da empresa, não sendo restrita apenas ao posto de trabalho.

Nakamura (2003), menciona algumas medidas que podem ser adotadas para tornar o ambiente de trabalho mais acessível:

- ✓ Adequação da temperatura e da luminosidade ao ambiente;
- ✓ Adaptação de moveis e equipamentos dos postos de trabalhos;
- ✓ Constante verificação das condições de acesso;
- ✓ Adequação do ambiente interno de modo a facilitar a mobilidade física;
- ✓ Adaptação de elevadores, banheiros, bebedouros, entre outros (NAKAMURA, p.21).

De acordo com Silva (2016), ao incluir um trabalhador com deficiência em um posto de trabalho é necessário que haja a adequação de cada área às potencialidades individuais, segundo padrões estabelecidos com base na NBR-9050/2004.

Através da NBR-9050/2004 os portadores de deficiência têm garantido uma acessibilidade, a partir de mudanças que favoreça sua locomoção dentro do ambiente, garantindo que as barreiras que antes impossibilitavam seu acesso sejam substituídas por rampas e outros benefícios para melhorar sua produção dentro da empresa.

Desta forma, Bergo (2012) afirma um fator que aumenta o risco de acidente com pessoa com deficiência é o fato de que quanto menor o grau de instrução; maior a possibilidade de a pessoa com deficiência ocupar posto de trabalho que exija tarefas mais trabalhosas do que intelectuais. Muitos trabalhadores que sofrem acidentes de trabalho ou desenvolvem doença que resulte em alguma dificuldade de locomoção, por exemplo, ao retornarem ao posto de trabalho se deparam com um ambiente que, apesar de ser ergonomicamente preparado, não é acessível.

Para Bergo (2012), nas indústrias, não é todo local que pode ser equipado para receber uma pessoa com alguma necessidade especial (às vezes são necessários treinamentos em rotas de fuga, aumentando os riscos em sinistros, dificuldades para o PCD e outros trabalhadores, ou também, muitos funcionários e poucas saídas de fuga devido às particularidades do processo) e isso acarreta um problema para o deficiente (obviamente não consegue o emprego desejado), para as indústrias (que não conseguem cumprir a cota estabelecida em lei) e também para o Estado (que tem que prover o sustento de tais pessoas justamente por uma ação – ou melhor, omissão – de sua parte, que seria uma melhor proposta de escolaridade, educação e capacitação destas pessoas.

Portanto, é fundamental que a PCD, tenha condições de desenvolver suas funções na empresa sem qualquer tipo de entrave, pois existem barreiras que dificultam no cumprimento das obrigações. Desta forma, é fundamental que algumas medidas sejam colocadas em prática para adequação do ambiente, removendo barreiras ou qualquer tipo de obstáculos e na qualidade dos equipamentos utilizados diariamente.

2.8 Fatores psicológicos no processo de inclusão de PCD

Para trabalhar os fatores psicológicos no processo de inclusão de pessoas com deficiência – PCD, é necessário que sejam discutidas as principais funções direcionadas a realização pessoal do portador de deficiência, garantindo-o uma melhor adaptação ao meio que o cerca, uma vez que, a maioria dos PCD, são excluídos da sociedade. Bem como, trabalhar a autoestima, para que a PCD se sinta amado e valorizado, por meio do auto respeito, auto aceitação e principalmente pelo autoconhecimento das suas obrigações, a fim de superar os desafios diários no seu trabalho.

O trabalho desenvolvido pelo psicólogo para inclusão do PCD, abrange inúmeras áreas, atendendo as necessidades das instituições de ensino, associações, empresas públicas e provadas que atendem a esse público. Para construir um ambiente favorável de trabalho para o PDC, a empresa deve atender oito pontos estratégicos que são fundamentais para a inclusão no trabalho, esses fatores foram destaque no tópico 2.7, que elenca a entrada dos deficientes no ambiente de trabalho, conforme as medidas acessíveis para a inclusão do PCD. Para enaltecer a pesquisa, Carvalho (2010), apresenta-se algumas orientações para a realização de diferentes ações referentes à inclusão no trabalho, sem a pretensão de esgotar as possibilidades existentes:

Conscientização dos membros da empresa	A existência da lei faz com que muitos vejam a inclusão das pessoas com deficiência nas empresas como uma mera obrigação e um problema.
Acessibilidade	Assessorado por profissionais de outras áreas.
Mapeamento dos cargos	Analisar os diversos cargos e identificar as possibilidades, limitações e impedimentos de serem ocupados por pessoas com deficiência.
Recrutamento e seleção	Para o recrutamento, pode-se contar com fontes como as associações de pessoas com deficiência e agências do governo (SINE), além dos outros meios tradicionais (anúncios em sites, jornais, etc).

Qualificação	Conforme apontado a falta de qualificação é um dos entraves à inclusão.
Socialização	Essa etapa inclui uma preparação prévia (conscientização) de todos/as os membros da empresa.
Desligamento	Os procedimentos e princípios éticos e legais.
Demais políticas de Gestão de pessoas	Atividades exclusivas para inclusão.

Tabela 5 – Orientações para inclusão no trabalho

Fonte: Carvalho, 2010.

A tabela 5, apresenta algumas orientações que devem ser implementadas para atender a inclusão no trabalho. Ao destacar a conscientização na empresa, o autor vislumbra a importância das palestras e seminários, onde o público alvo são: gestão, coordenadores de setores e equipe, a fim de entender os meios que dificultam a vida do PCD e ao mesmo tempo, o que favorece para exercer sua atividade com eficiência e compromisso. Para a acessibilidade, foi apresentado todos os mecanismos necessários para que o trabalhador com deficiência possa circular dentro da empresa sem qualquer dificuldade.

Para o mapeamento, o autor destaca as limitações e impedimentos, a fim de garantir que uma pessoa com deficiência, não seja remanejado para um setor que não atenda às suas necessidades, ou seja, um deficiente visual não pode estar em local de risco. Para o recrutamento e seleção, a empresa pode contar com o apoio de órgãos públicos como o SINE, que atende e seleciona pessoas para serem direcionados para uma vaga de emprego. A qualificação, se torna o maior entrave, pois a maioria das empresas não apresentam profissionais qualificados para exercerem um acompanhamento eficiente. A empresa deve desenvolver atividades de socialização com todos os funcionários, apresentando o crescimento, em que todos contribuam para esse sucesso.

Para o desligamento, a lei nº Lei Federal nº 8.213/91, no art. 93, enfatiza que a vaga deve ser destinada exclusivamente para outro PCD. Por fim, as políticas de gestão, que exerce uma função determinante para erradicar qualquer tipo de discriminação dentro da empresa.

Por todo o exposto, Carvalho (2010) destaca que o psicólogo precisa assumir seu papel nesse processo de inclusão, à medida que, não raro, no ambiente organizacional, será um dos poucos ou até mesmo único a ter em sua formação conhecimento, ainda que básicos, sobre a questão da deficiência, além de todo saber sobre a dimensão subjetiva e os impactos do estigma e do trabalho sobre a mesma.

3. METODOLOGIA

Para a metodologia foi utilizado a pesquisa bibliográfica a partir da seleção do material a ser utilizado segundo Marconi e Lakatos (2001) é desenvolvido com base material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos.

De acordo com Gil (2002) a principal vantagem da pesquisa bibliográfica é a de permitir ao investigador a cobertura de uma gama de fenômenos muito mais ampla do que se pesquisasse diretamente. Para a elaboração da pesquisa bibliográfica, podem-se seguir seguintes etapas, tal como foi feito nesse estudo: escolha do tema, levantamento bibliográfico preliminar e leitura do material, formulação do problema e justificativa, busca das fontes, leitura do material, fichamento, organização lógica, do assunto e redação do texto.

Para Gil (2007, p. 44), os exemplos mais característicos desse tipo de pesquisa são sobre investigações sobre ideologias ou aquelas que se propõem à análise das diversas posições acerca de um problema.

A pesquisa bibliográfica é feita a partir do levantamento de referências teóricas já analisadas, e publicadas por meios escritos e eletrônicos, como livros, artigos científicos, páginas de web sites. Qualquer trabalho científico inicia-se com uma pesquisa bibliográfica, que permite ao pesquisador conhecer o que já se estudou sobre o assunto. Existem, porém, pesquisas científicas que se baseiam unicamente na pesquisa bibliográfica, procurando referências teóricas publicadas com o objetivo de recolher informações ou conhecimentos prévios sobre o problema a respeito do qual se procura a resposta (FONSECA, 2002).

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir da pesquisa direcionada a inclusão de pessoas com deficiência e mobilidade reduzida para o mercado de trabalho, foi possível encontrar pontos importantes que garantem o direito a sua inserção as empresas, rompendo barreiras que impossibilitavam sua desenvoltura para cumprir seu papel de acordo com sua função. Compreendendo que a deficiência não o impossibilita de desempenhar atividade exercida por outro funcionário de acordo com suas habilidades. Portanto, é necessário que as empresas percebam que grandes gênios da ciência e das demais áreas apresentam deficiência, mas que executam com precisão sua atividade. Um dos maiores cientistas da humanidade, o físico Stephen William Hawking, apresentava uma doença conhecida como esclerose lateral amiotrófica, impossibilitando a execução de todos os membros e fala, mas isso não impossibilitou de ser reconhecido pelas suas pesquisas direcionadas a gravidade e a origem do mundo, tornando-o um dos grandes gênios da ciência.

A deficiência é representada em três níveis segundo a Organização Mundial de Saúde (OMS), como impedimento, deficiência e incapacidade representada em quatro grupos como deficiência física, deficiência sensorial, deficiência mental e deficiência orgânica. De acordo com o Decreto nº. 3.298/99 são direcionadas cotas ou vagas a serem preenchidas exclusivamente por candidatos que em sua inscrição aponte um nível de deficiência. Nesta mesa linha o entre o Decreto nº. 3.956/01 garante que a pessoa com deficiência seja contratada, após sua aprovação que pode ser realizada através de concursos ou entrevistas. Mesmo com esse aparato, as pessoas com DF eram consideradas anormais dentro das empresas.

As mudanças surgiram a partir da Lei nº 8.213 que garantiram o direito de ir e vir trabalhar e estudar em ambientes que antes eram considerados desafiadores para as pessoas com DF. Segunda a coleta de informações o Brasil atualmente é representado por mais de 24,6 milhões de pessoas com deficiência, com uma representação de quase 14,5% da população brasileira, inseridos em todos os locais de trabalho, estudo e lazer, rompendo barreiras e obstáculos que dificultavam suas vidas no meio da sociedade.

As reservas destinadas para as pessoas com DF estão amparadas pela a Lei 8.213 que orientam as empresas a reservarem suas cotas de contratação conforme o art. 93 que segundo o número de vagas seja realizada a seguinte proporção entre 100 a 200 empregados deve ser destinada 02%, para empresas com 201 a 500 empregados devem ser ofertadas 03%, para empresas com 501 a 1.000 empregados as vagas devem ser de 04% e para empresas com mais de 1000 empregados a cota tem que ser de 05%. Para ser respeitado, o Ministério do Trabalho

e Emprego e Delegacias Regionais do Trabalho fiscalizam todas as empresas com mais de 100 empregados, a fim de acompanhar o cumprimento da lei, caso não esteja em conformidade, a empresa é multada de acordo com sua infração.

Empregar pessoas com deficiência nas empresas é adentrar para mudanças positivas em todos os setores, pois os benefícios não se detêm exclusivamente para o contratado, mas para todos os funcionários, a partir da troca de conhecimentos, da solidariedade, que refletem no crescimento dos valores.

Outro ponto importante são os benefícios da ergonomia no ambiente de trabalho, a fim de adaptar todos os empregados sem qualquer destinação. Para as pessoas com DF a ergonomia possibilita o acompanhamento e avaliação de acordo com suas funções através das atividades laborais para que se tenha um resultado quanto ao seu desenvolvimento para atividade que está exercendo.

Para os fatores psicológicos no processo de inclusão de PCD, foi apresentado as principais funções a serem seguidas, com base na realização pessoal do portador de deficiência, sua autoestima, colocando em evidencia o autorespeito, autoaceitação e autoconhecimento para conseguir interagir com as atividades e os demais colaboradores da empresa. Nesse processo entra em cena o profissional de psicologia, responsável na construção de um ambiente favorável para a pessoa com deficiência. Nesta conclusão, ressalta-se as orientações para a inclusão no trabalho por PCD, por meio da conscientização dos membros da empresa, acessibilidade, mapeamento dos cargos, recrutamento e seleção, qualificação, socialização desligamento e políticas de gestão de pessoas.

Portanto, encerram-se os achados sugerindo que as medidas apresentadas por Nakamura, sejam atendidas, a fim de beneficiar o desenvolvimento e coordenação motora dos portadores de DF em seus locais de trabalho previstos na NBR-9050/2004.

Diante de todo o exposto do referencial teórico, afirma-se que os objetivo geral em discutir os desafios da inclusão de pessoas com deficiência e mobilidade reduzida para o mercado de trabalho. E os objetivos específicos na apresentação dos tipos de deficiências de acordo com a Organização Mundial de Saúde (OMS), a Lei nº 8.213 e os dispositivos legais, os benefícios de contratar deficientes físicos para a empresa e a ergonomia no ambiente de trabalho para pessoas com deficiência, elucidaram todas as dúvidas pertinentes, garantindo ao futuro pesquisador, subsídios que favoreçam sua pesquisa, mas ressaltando que novas técnicas e procedimentos surgem a cada publicação. Assim, essa pesquisa não encerra aqui, mas promove novos incentivos para apresentar novos meios de trabalhar a inclusão de PCD.

REFERÊNCIAS

BERGO, Thaís Rosenbaum. **Inserção da pessoa com deficiência na sociedade com ênfase no mercado de trabalho.** Encontro de Iniciação Científica. Faculdades Integradas Antônio Eufrásio de Toledo Presidente Prudente, São Paulo. 2012.

BRASIL. Lei 7.853/1989. **Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência.** Disponível em: www.planalto.gov.br . Acesso em 03 abr. 2018.

CABRAL, Ana Karina Pessoa da Silva. **Ergonomia e inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho:** um levantamento do estado da arte com ênfase nos métodos e técnicas utilizadas para (re) inserção profissional. 2008. 157 f. Dissertação (Mestrado em Design) – Universidade Federal de Pernambuco. Recife, PE. 2008.

CARMO, José Carlos do. **Construindo a inclusão da pessoa com deficiência no trabalho:** a experiência da Indústria da construção pesada no estado de São Paulo/José Carlos do Carmo. São Paulo: Áurea Editora, 2011.

CARVALHO, Maria Luísa (2010). **Inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho:** ações e reflexões para a Psicologia Organizacional e do Trabalho. disponível em: <https://anais.unicentro.br/cis/pdf/conferencias/MariaLuisa.pdf>. Acesso em: 02/09/2019.

Decreto nº 3.298/99. 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: 13 de abr. 2018.

FRAGA, Luiz Gustavo Almeida.; GONÇALVES, Marta de Oliveira (2012). **Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.** Disponível em: http://revista.oswaldocruz.br/Content/pdf/Luiz_Gustavo_Almeida_Fraga.pdf Acesso em: 10 abr. 2018.

FEBRABAN (2012) **Pessoas com deficiência direitos e deveres.** Disponível em: < http://www.febraban.org.br/7Rof7SWg6qmyvwJcFwF7I0aSDf9jyV/sitefebraban/Cartilha_Direitos_Deberes.pdf =>. Acesso em: 1 abr. 2018.

FONSECA, J. J. S. Metodologia da pesquisa científica. Fortaleza: UEC, 2002.

GIL, A. C. Como elaborar projeto de pesquisa. 3. ed. São Paulo, 2007

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **Fundamentos metodologia científica**. 4.ed. São Paulo: Atlas, 2001.

LINS, Laura Silva Oliveira.; MARCONDES, José Renato. **A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**: estudo de caso, empresa Posto Solidar. Disponível em: http://www.fatecsaosebastiao.edu.br/downloads/TGs/TG_2013_LauraLins.pdf. Acesso em: 13 mar. 2018.

NASCIMENTO, Eliane de Sousa; MIRANDA Therezinha Guimarães. **O trabalho e a profissionalização das pessoas com deficiência**. Revista FACED. Salvador, Bahia, 2007.

NAKAMURA, E. K. K. **O trabalho de pessoas com restrições oriundas de deficiência em instituições bancárias**. Tese de doutorado. Programa de pós-graduação em engenharia de produção. Florianópolis, UFSC, 2003.

PEREIRA, Ana Cristina Cypriano. **Inclusão de pessoas com deficiência no trabalho e o movimento da cultura organizacional**: análise multifacetada de uma organização. 2011. 161 f. Dissertação (Mestrado em Educação) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul – Porto Alegre RS 2011.

SENAC DN RIO (2002). Sem **limite**: inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. 1 ed. Rio. Disponível em: www.senac.com.br. Acesso em: 06 de mar de 2018.

SILVA, Luciana Herculano. **Ergonomia e acessibilidade como meio de inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho** (2016). Disponível em: http://www.inovarse.org/sites/default/files/T16_M_035.pdf. Acesso em 06/03/2018.

SILVA, Yara Cristina Romano (2014) **Deficiência múltipla**: conceito e caracterização. Anais Eletrônico. VII EPCC – Encontro Internacional de Produção Científica Cesumar. CESUMAR – Centro Universitário de Maringá. Editora CESUMAR Maringá – Paraná – Brasil, 2011. Disponível em: www.conhecer.org.br. Acesso em: 08 abr. 2018.

TAVARES, Claudio Roberto. **Inclusão de deficientes**. Disponível em: <http://www.deficienteonline.com.br/inclusao-de-deficientes-deficientes-no-mercado-de-trabalho76.html>. Acesso em: 18/03/2018.

TEIXEIRA, Valquíria Prates Pereira. **Acessibilidade como fator de oportunidade para pessoas com deficiência na escola**: análise de garantias legais em países da América Latina. 2008. 122 f. Dissertação (Mestrado em Educação) - Universidade de São Paulo. São Paulo, SP. 2008.

PASTORE, J. **Oportunidades de trabalho para pessoas com deficiência**. São Paulo: LTr, 2000.

RODRIGUES, Luiz Carlos. **A inclusão do portador de deficiência no contexto das organizações**. Rio de Janeiro, 2007. Disponível em: www.centroruibianchi.sp.gog.br. Acesso em: 20 mar. 2018.

OLIVEIRA, S. C. F. **Análise ergonômica do posto de trabalho de uma pessoa portadora de deficiência física**. Estudo de caso. Dissertação de Mestrado. João Pessoa. UFPB, 2002.