

CENTRO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA PAULA SOUZA  
ESCOLA TÉCNICA DE CIDADE TIRADENTES  
CURSO TÉCNICO DE ADMINISTRAÇÃO

**ACESSIBILIDADE PARA CADEIRANTES NO  
MERCADO DE TRABALHO**

**SÃO PAULO-2020**

CENTRO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA PAULA SOUZA  
ESCOLA TÉCNICA DE CIDADE TIRADENTES  
CURSO TÉCNICO DE ADMINISTRAÇÃO

**ACESSIBILIDADE PARA CADEIRANTES NO  
MERCADO DE TRABALHO**

**Angélica da Silva Tiago**  
**Cleide Celestina da Silva Macedo**  
**Eliane Maria de Oliveira Bonfim**  
**Jéssica Novais Alves**  
**Joseane dos Santos Ferreira**

Trabalho de Conclusão de  
Curso apresentado ao Curso Técnico  
de Administração da Etec de Cidade  
Tiradentes orientado pelo professor  
Willian Pereira de Oliveira como  
requisito parcial para obtenção de  
título de Técnico em Administração.

**SÃO PAULO-2020**

## **FOLHA DE APROVAÇÃO**

**ANGÉLICA DA SILVA TIAGO  
CLEIDE CELESTINA DA SILVA MACEDO  
ELIANE MARIA DE OLIVEIRA BONFIM  
JÉSSICA NOVAIS ALVES  
JOSEANE DOS SANTOS FERREIRA**

### **ACESSIBILIDADE PARA CADEIRANTES NO MERCADO DE TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como exigência parcial para a obtenção do Certificado de Técnico em Administração à Escola Técnica Estadual de Cidade Tiradentes.

#### **COMISSÃO JULGADORA**

**Prof.:**

**Instituição:**

**Prof.:**

**Instituição:**

**Prof.:** Willian Pereira de Oliveira

**Instituição:** Etec de Cidade Tiradentes.

**Professor Orientador** – Presidente da Banca Examinadora

**SÃO PAULO-2019**

## **DEDICATÓRIA**

Dedicamos este trabalho aos nossos professores, que nos auxiliaram e incentivaram desde o início do curso, e, em especial ao nosso orientador, o professor Willian Oliveira pela paciência e apoio.

## **AGRADECIMENTOS**

Chegou o momento em que podemos homenagear aqueles que participaram do nosso percurso durante o curso e que fazem parte desse momento especial.

Mas, estamos aqui hoje para agradecer primeiramente à Deus, sem ele nada disso seria possível. A ele também agradecemos a existência de pessoas que certamente transformaram nossos caminhos e deixaram os nossos obstáculos mais leves de serem ultrapassados e por último, aos nossos professores pela orientação e apoio.

## EPÍGRAFE

*A verdadeira deficiência é aquela que prende o ser humano por dentro e não por fora, pois até os incapacitados de andar podem ser livres para voar. (Thaís Moraes)*

## RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo a inclusão de PCDs no mercado de trabalho. Iremos abordar a relevância da Lei de Cotas 8.213/91 que determina que empresas reservem cotas de vagas que devem ser destinadas para pessoas portadoras de deficiência, buscamos responder a problemática se a lei de cotas contribui ou não para a inclusão do deficiente no mercado de trabalho.

Com base nesse questionamento, chegamos a três possíveis respostas: as empresas enxergam as pessoas com deficiência como um custo e não como um investimento; a baixa qualidade das vagas ofertadas pelas empresas faz com que os deficientes se sintam desmotivados, e algumas empresas podem contratar PCDs apenas de fachada, somente para cumprir a lei. No decorrer do trabalho iremos apresentar as respostas para tal questionamento.

## **ABSTRACT**

The present work aims to include PCDs in the labor market. We will address the relevance of the Quotas Law 8.213/91, which determines that companies reserve quotas for vacancies that should be destined for people with disabilities, we seek to answer the problem whether or not the quota law contributes to the inclusion of the disabled in the labor market. .

Based on this questioning, we come up with three possible answers: companies see people with disabilities as a cost and not as an investment; the low quality of the vacancies offered by the companies makes the disabled feel unmotivated, and some companies may hire PCDs only on the side, just to comply with the law. During the work we will present the answers to such questioning.



## SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	10
PROBLEMÁTICA.....	11
hipóteses .....	12
OBJETIVO GERAL.....	13
Objetivos Específicos .....	13
JUSTIFICATIVA.....	14
BREVE CONTEXTO HISTÓRICO.....	15
AS DIFICULDADES DA INCLUSÃO NA SOCIEDADE.....	19
DEFICIENTES FÍSICOS NO MERCADO DE TRABALHO .....	20
MERCADO DE TRABALHO .....	23
ANÁLISE DE RESULTADOS .....	25
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	36
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	37
anexos .....	39

## INTRODUÇÃO

O “trabalho” é um conjunto de atividades que possibilita ao indivíduo realizar ou concretizar os seus sonhos, e o esforço para atingir suas metas e também uma forma de expressão. O “trabalho” nos permite aprender a conviver com as diferenças das outras pessoas, a pensar no coletivo e não no individual. Se nós, tidos como pessoas normais temos dificuldades em ingressar no mercado de trabalho, imagina para quem tem algum tipo de deficiência.

A Lei de Cotas 8.213/91 em seu artigo 93 tem por objetivo, promover a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, porém ainda há muitos fatores que dificultam essa inclusão. Por meio deste trabalho, temos como objetivo conhecer esses fatores e proporcionar que a sociedade possa compreender melhor o conceito da Lei de Cotas, pois segundo a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) no artigo 23 garante que “Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego”.

## **PROBLEMÁTICA**

A Lei de Cotas 8.213/91 estabelece que todas as empresas privadas com mais de 100 funcionários devem preencher entre 2 e 5% de suas vagas para trabalhadores que tenham algum tipo de deficiência. Até que ponto a Lei de Cotas pode contribuir ou não para o ingresso do deficiente no mercado de trabalho?

## HIPÓTESES

- As empresas enxergam as pessoas com deficiência como um custo e não como um investimento.
- A baixa qualidade das vagas ofertadas pelas empresas faz com o que os deficientes se sintam desmotivados.
- Algumas empresas podem contratar PCDs apenas de faixa, somente para cumprir a lei.

## **OBJETIVO GERAL**

Assegurar que a Lei de Cotas 8.213/91 foi criada para promover a igualdade no acesso de oportunidades para PCDs no mercado de trabalho, e deixar evidentes os direitos e deveres tanto da empresa, quanto do trabalhador deficiente.

### **Objetivos Específicos**

- Identificar aspectos que possa facilitar no acesso do PCD no mercado de trabalho, mais especificamente o cadeirante.
- Propor estratégias que contribuam para o melhor entendimento da Lei de Cotas.
- Identificar o motivo de resistência das empresas em cumprir a lei de forma eficiente e eficaz.

## JUSTIFICATIVA

Conforme a Constituição de 1988 considera-se pessoa com deficiência aquela que possui um impedimento de longo prazo, seja ela de natureza física, mental, intelectual ou sensorial que pode prejudicar a sua plena participação na sociedade.

O tema do trabalho surgiu ao observarmos as dificuldades que os deficientes enfrentam para ingressar no mercado, mesmo com a existência da Lei de Cotas 8.213/91, que garante a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. A pesquisa apontará as necessidades, dificuldades e obstáculos que essas pessoas enfrentam diariamente, bem como identificar seus direitos e a importância da inclusão, pois o mesmo também faz parte da sociedade.

## BREVE CONTEXTO HISTÓRICO

Em 1989 a Organização Mundial de Saúde (OMS), definiu a deficiência como toda a perda ou anormalidade física, anatômica ou psicológica, que gere a incapacidade, restrição que promove a desvantagem e que limite o seu desempenho em relação aos outros indivíduos. Alguns anos depois a OMS apresentou um novo documento que enfatizavam o apoio ao contexto ambiental e as potencialidades, ao invés de valorizar apenas as incapacidades e as suas limitações.

A deficiência pelo ponto de vista médico definia-se como uma característica inerente a pessoa e atualmente a deficiência é resultado da interação de impedimentos e barreiras sociais que dificultam a inserção do indivíduo. Sendo assim, não é a pessoa que apresenta a deficiência e sim a sociedade e o meio.

A Convenção dos Direitos da Pessoa com Deficiência em seu Artigo 2º nos diz que:

Considera-se pessoas com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas (BRASIL, 2015).

Desse modo, a lei nº 13.146/2015 tem como objetivo assegurar e promover condições de igualdade, visando a inclusão social para que as pessoas com deficiência possam exercer os seus direitos como cidadãos.

Para que possamos compreender a visão da sociedade sobre a pessoa com deficiência precisamos analisar o contexto histórico. No início da idade média os deficientes físicos e mentais eram associados a coisas ruins, que estavam ligados ao místico, ao sobrenatural e até mesmo que estavam possuídos por demônios. A população ignorante tratavam as crianças que nasciam com deficiência como um castigo de Deus, os que não eram queimados como feiticeiros e bruxos eram retirados de suas famílias.

Já na sociedade Feudal os deficientes eram deixados em hospitais ou asilos, porém como não eram suficientes para atender a todos muitos deficientes ficavam perambulando pelas ruas ou até mesmo serviam como bobos da corte.

Durante a idade média o médico e matemático Gerolamo Cardomo inventou um código para ensinar pessoas surdas a ler e escrever por meio de sinais. Esse método contrariou a sociedade da época, eles não acreditavam que as pessoas surdas pudessem ser educadas. Martinho Lutero, no século XV afirmava que os deficientes não possuíam natureza e eram usados por maus espíritos e costumava dar ordens para afogar as crianças com deficiência mental.

Durante os séculos XVII e XVIII houve um grande desenvolvimento no atendimento as pessoas com deficiência em hospitais, havia assistência especializada para os mutilados da guerra, cegos e surdos. Philippe Pinel explicou que as pessoas com perturbações mentais deviam ser tratados como doentes e não deviam ser discriminados.

Historicamente a pessoa com deficiência tem sido caracterizada por diversos paradigmas, pois é mais fácil prestar atenção aos impedimentos e as aparências do que à capacidade e potencial de tais pessoas e “Devido ao preconceito, por muito tempo a deficiência foi vista como incapacidade ou inabilidade”.

No Brasil o Imperador Dom Pedro II criou o Imperial Instituto dos Meninos Cegos atualmente Instituto Benjamin Constant, e alguns anos depois criou o Imperial Instituto de Surdos Mudos atualmente Instituto Nacional de Educação de Surdos – INES que atendia em sua maioria pessoas surdas que foram abandonadas por suas famílias. Somente a partir do século XX começaram a perceber que deveriam integrar os deficientes na sociedade.

“No período colonial, o Brasil era um país etilista, nesta época, assuntos que abarcavam temas como o da inclusão de pessoas deficientes não eram importantes, o que dificultava grandemente o avanço em assuntos relacionados às diferenças. A família dos deficientes os prendia em suas casas, Hospitais, Santas Casas ou até mesmo em prisões. Apenas no século XIX é que ocorreram as primeiras ações para atender as pessoas com deficiência”.



Segundo Santos, Avelaide “Os indivíduos com deficiência não possuíam autonomia para tomarem suas próprias decisões, porém ao final da década de 1970 é que surgiram os movimentos destas pessoas, onde foram atores principais que protagonizaram suas lutas e buscaram ser agentes da própria história. Anteriormente na sociedade não haviam políticas públicas voltadas para estes assuntos, tal como essas pessoas eram vistas com olhar de pena, como se necessitassem de caridades ou esmolas e não como criaturas que apesar de terem limitações eram capazes de desempenhar atividades que os vistos como ‘normais’ também exerciam”.

Segundo Sasaki (1997) a educação especial é marcada por diversas fases sendo elas: exclusão, segregação institucional, integração e inclusão. Vamos entender melhor essa trajetória. Fase da exclusão, Sasaki diz que foi um período em que os deficientes eram perseguidos, rejeitados e explorados e não haviam nenhum tipo de atenção educacional para eles.

Fase da segregação institucional passou – se a ter uma preocupação com o desenvolvimento educacional dessas pessoas então foram criados centros especializados, como citados anteriormente. Fase da integração e o momento em que surgem as classes especiais nas escolas regulares, porém eles ficavam separados para não “atrapalharem” os demais. E por fim, a fase da inclusão a sociedade identifica a necessidade de adaptação dos deficiente e vise versa. Ainda segundo Sasaki (1997, p. 43).

Algumas pessoas utilizam as palavras integração e inclusão, já em conformidade com a moderna terminologia da inclusão social, ou seja, com sentidos distintos - a integração significando ‘inserção da pessoa deficiente preparada para conviver em sociedade’ e a inclusão significando ‘modificação da sociedade como pré-requisito para a pessoa com necessidades especiais buscar seu desenvolvimento e exercer a cidadania.

Existem vários tipos de deficiência, mas as principais são: a deficiência visual, motora, mental e a deficiência auditiva. A Deficiência Visual é a perda ou a redução das funções básicas do olho e do sistema visual que pode ser súbita e grave ou ser o resultado de uma deterioração gradual, onde os objetos com grande ou pequena distância se tornam cada vez mais difíceis de enxergar nitidamente. Os motivos mais comuns para perda de visão são erros refrativos não corrigidos em tempo útil (43%), as cataratas (33%) e o glaucoma. Fora esses motivos algumas doenças também podem contribuir para a perda da visão, como a diabetes.

A Deficiência Motora, mais conhecida como deficiência física é uma limitação do funcionamento completo ou parcial de partes do corpo humano como os membros superiores e os inferiores. Os principais tipos de deficiência física são: paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, amputação, paralisia cerebral e ostomia. Dependendo a deficiência física apresentada a pessoa pode ficar sem a fala, dificuldades para ler e escrever, não reconhecer seu próprio corpo. Normalmente esse tipo de deficiência pode ser congênito, quando já nasce com a pessoa ou pode adquirir ao longo da vida.

A Deficiência Auditiva, mais conhecida como surdez, é a perda parcial ou total da audição em um ou em ambos os ouvidos. Pessoas de qualquer idade podem ser afetadas por diversos motivos. Os tipos mais comuns são: surdez condutiva, sensorineural, mista e surdez central.

A Deficiência Mental tem como sua principal característica a redução da capacidade intelectual quando está diferente dos padrões considerados normais para cada idade. Pessoas com essa deficiência têm algumas limitações como: comunicação, cuidados pessoais, habilidades pessoais independência na locomoção, desempenho escolar, lazer e trabalho. Ela está dividida em: profunda, grave, moderada e leve, e a deficiência mental mais conhecida é a síndrome de down.

## AS DIFICULDADES DA INCLUSÃO NA SOCIEDADE

Em pleno século XXI, os deficientes continuam enfrentando diversas barreiras pela falta de acessibilidade e inclusão, como podemos observar a luta se tornou um constante desafio, mesmo após a existência das leis. Conforme a constituição 1988, em seu Art. 1º.

É instituída a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), destinada a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania.(BRASIL, 2015)

As leis foram criadas para dar voz aos deficientes independente de suas limitações, como podemos observar no passado eles foram considerados como pessoas incapazes, e com o passar dos anos a luta ganhou força, a luta pela cidadania e respeito aos direitos humanos resultou em grandes conquistas. Tais como no Art. 4º “Toda pessoa com deficiência tem direito à igualdade de oportunidades com as demais pessoas e não sofrerá nenhuma espécie de discriminação” (BRASIL, 2015).

No decorrer desta pesquisa o nosso intuito e evidenciar como a pessoa portadora de deficiência e inserida no mercado de trabalho mais especificamente os cadeirantes, vimos que ao longo dos anos houveram conquistas muito importantes e foi a partir da Constituição Brasileira que tinha como objetivo garantir os direitos sociais e individuais das pessoas, foi através dela que surgiram novas leis, decretos e normas constitucionais.

Conforme a Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000 promove a acessibilidade das pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida, eliminando barreiras nas vias, espaços públicos, transporte público entre outros (BRASIL, 2000).

## DEFICIENTES FÍSICOS NO MERCADO DE TRABALHO

A lei de cotas, aprovada em 1991, veio para garantir aos deficientes físicos acesso ao mercado de trabalho. Segundo a lei as empresas devem reservar cotas para as pessoas com deficiência. Porém a realidade ainda é bem diferente, pois os deficientes ainda encontram bastante dificuldade por uma vaga de emprego.

Segundo dados do IBGE, 1,3% da população brasileira tem algum tipo de deficiência física. Desse total, 46,8 tem grau intenso ou muito intenso de limitações. As lesões medulares são as mais frequentes, acarretando em paraplegia e tetraplegia. Em seguida vem as diferenças causadas por amputação de membros inferiores ou superiores.

A lei nº8.213, de 1991, traz a proposta da inclusão social do deficiente físico no mercado de trabalho, garantindo a ocupação de vagas nas empresas por pessoas reabilitadas ou com deficiência.

Conhecida como lei de cotas, a lei em seu 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%. (BRASIL, 1991)

O valor da multa é de R\$ 1.101,75 por pessoas não contratadas e apesar de já estar em vigor há muitos anos a lei de cotas para deficientes não tem sido seguida pela maioria das empresas. As delegacias do trabalho nos últimos anos tem intensificado a fiscalização para garantir que a lei seja cumprida, mas mesmo assim a participação de pessoa com deficiência no mercado de trabalho ainda é muito baixa.

Nessa perspectiva cabe:

“§ 2o Ao Ministério do Trabalho e Emprego incumbe estabelecer a sistemática de fiscalização, bem como gerar dados e estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por pessoas com deficiência e por beneficiários reabilitados da Previdência Social, fornecendo-os, quando solicitados, aos sindicatos, às entidades representativas dos empregados ou aos cidadãos interessados.” (BRASIL, 1991).

Estima-se que apenas 5% dos brasileiros com deficiência estão empregados, as empresas alegam que o deficiente não tem qualificação aos cargos oferecidos e nem a formação mínima exigida, por esse motivo muitas empresas não cumprem a lei.

De fato, há diferença significativa no nível de escolaridade entre pessoas com deficiência e a população geral. O motivo é que os deficientes encontram muita dificuldade para se locomover até o local das aulas e com isso abandona os estudos. Já por outro lado muitos empregadores não admitem, mas não contrata os deficientes por discriminação e a dispensa de uma pessoa com deficiência só pode ocorrer após a contratação de outro trabalhador com deficiência (BRASIL, 1991).

A inclusão só irá ser feita a partir da conscientização, podemos observar que esse trabalho tem sido feito em conjunto, com a intensificação da fiscalização por parte das delegacias de trabalho, trazendo boas perspectivas de emprego para os deficientes nos próximos anos.

As contribuições que esses deficientes físicos podem trazer para o ambiente de trabalho mesmo com dificuldades de mobilidade podem ser exercidas com perfeição, atuando, por exemplo, com advogados, professores, artistas, atendentes, caixa, entre inúmeras outras.

Além de exercer seu papel social, trazendo qualidade de vida para o deficiente, empresas que contratam funcionários com deficiência constrói um ambiente de trabalho mais inclusivo, veem um crescimento no desempenho de

toda a equipe, que começa a entender como dificuldades muito maiores podem ser superadas, todos saem ganhando.

Muitas empresas já se preocupam com essa questão e estão dispostas a oferecer uma oportunidade. Quando a empresa sabe o real motivo da inclusão, ela mesma se propõe a buscar formas para garantir as mudanças necessárias (SASSAKI, 1997). Ainda segundo Sasaki;

“Uma empresa pode tornar-se inclusiva por iniciativa e empenho dos próprios empregadores, que para tanto buscam informações pertinentes ao princípio da inclusão, e/ou com a assessoria de profissionais inclusivistas que atuam em entidades sociais.” (p. 65).

## MERCADO DE TRABALHO

O direito à igualdade de oportunidade são direitos fundamentais do deficiente, esta expressão está relacionada aos direitos humanos, direitos esses determinados pela ordem jurídica. Como podemos observar no texto constitucional de 1988, no título II, há 5 capítulos que estabelecem os direitos e garantias fundamentais há 2 capítulos que chamam mais atenção e interesse, neste capítulo são descritos os "Direitos e deveres de individuais e coletivos", e o capítulo II "Direitos Sociais".

Os direitos fundamentais se classificam em: direitos de liberdade e direitos de igualdade.

O texto constituinte de 1988 observa as limitações, condições do deficiente e a discriminação sofrida pelo trabalhador deficiente, reafirmou o direito a igualdade de oportunidade para o trabalho, criou uma forma do deficiente ser reconhecido a condição humana, e de certa forma o portador de deficiência deve ter oportunidade jurídica de trabalho como qualquer outra pessoa não deficiente.

“Os Estados Partes reconhecem o direito das pessoas com deficiência ao trabalho, em igualdade de oportunidades como as demais pessoas. Esse direito abrange o direito à oportunidade de se manter com um trabalho de sua livre escolha ou aceitação no mercado laboral, em ambiente de trabalho que seja aberto, inclusivo e acessível a pessoas com deficiência”. (p.45).

Durante o processo de contratação, podemos perceber que algumas empresas tentam preencher vagas que são destinadas às pessoas com deficiências. A empresa foca em um único tipo de deficiência ou alguma deficiência leve. O que a empresa deve buscar é a pessoa e não a deficiência.

Conforme a constituição federal (1988), as pessoas com deficiência tem o direito de serem respeitadas independente da natureza ou grau de sua deficiência. Ressaltamos que a lei 8.213/1991 tem por finalidade garantir o acesso ao trabalho a todas as categorias de deficiência.

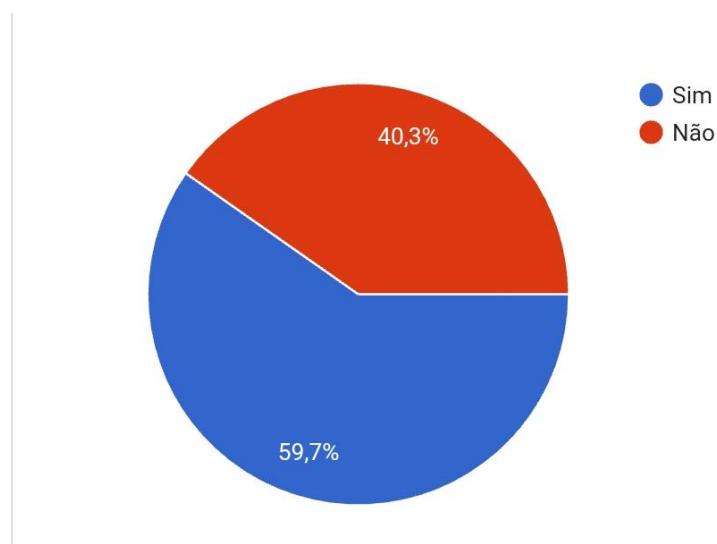
Conforme pesquisa realizada pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), apenas 26% das empresas cumprem a lei de cotas no Brasil, isso quer dizer que de quatro vagas apenas uma é preenchida. Se a lei fosse cumprida corretamente haveria cerca de 1,2 milhões de funcionários contratados.



## ANÁLISE DE RESULTADOS

O questionário direcionado para o RH foi respondido por 74 pessoas.

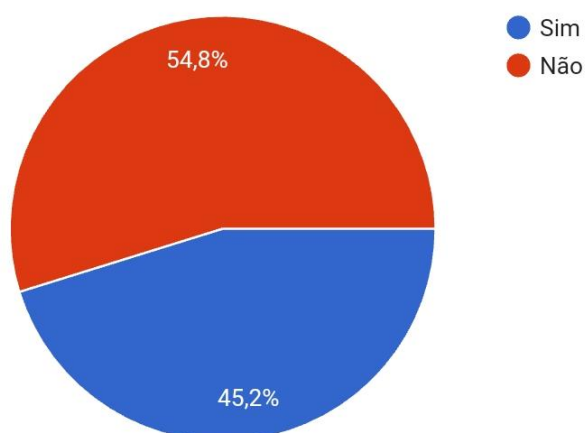
1. A empresa tem infraestrutura para receber os funcionários com deficiência?



Com base no gráfico acima é possível afirmar que:

59,7% responderam que a empresa tem sim estruturas para receber funcionários com deficiência. É 40,3% responderam que não tem estruturas para receber funcionários com deficiência.

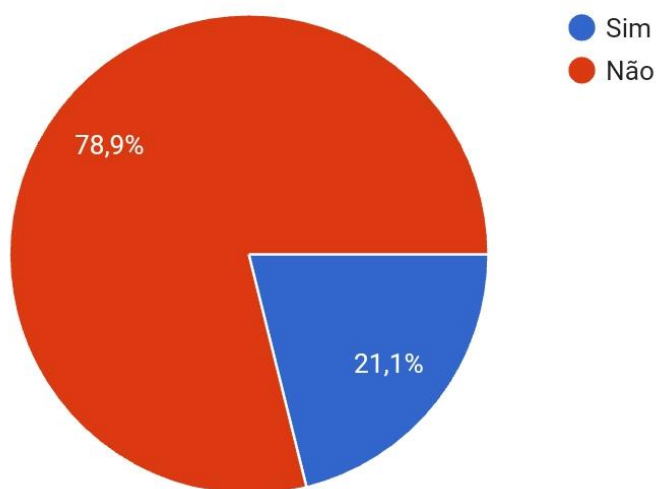
2. A empresa exige experiência ao candidato PCD?



No gráfico acima é possível afirmar que:

45,2% responderam que as empresas exigem sim experiência ao candidato PCD. É 54,8% responderam que as empresas não exigem experiência.

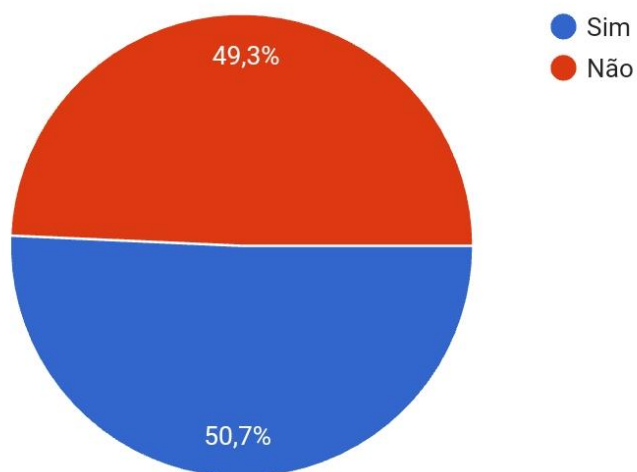
3. A empresa tem vínculo com alguma ONG para contratação de PCDs?



No gráfico acima é possível afirmar que:

78,9% responderam que a empresa não tem vínculos com ONGs. É 21,1% responderam que a empresa tem sim vínculos com ONGs para contratação de PCDs.

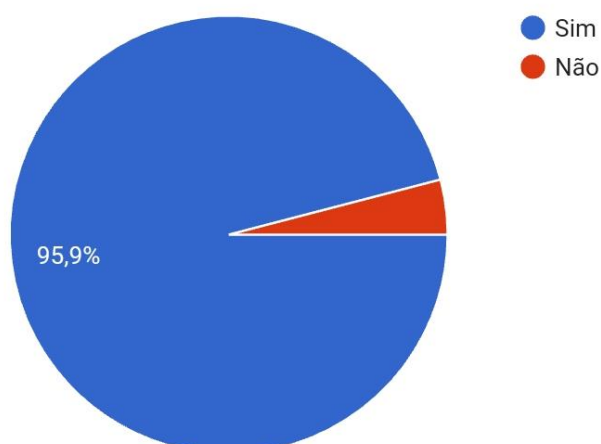
4. A pessoa com deficiência tem direito a uma jornada especial?



No gráfico acima é possível afirmar que:

50,7% responderam que a pessoa com deficiência tem sim direito a uma jornada especial. É 49,3% responderam que a pessoa com deficiência não tem direito a uma jornada especial.

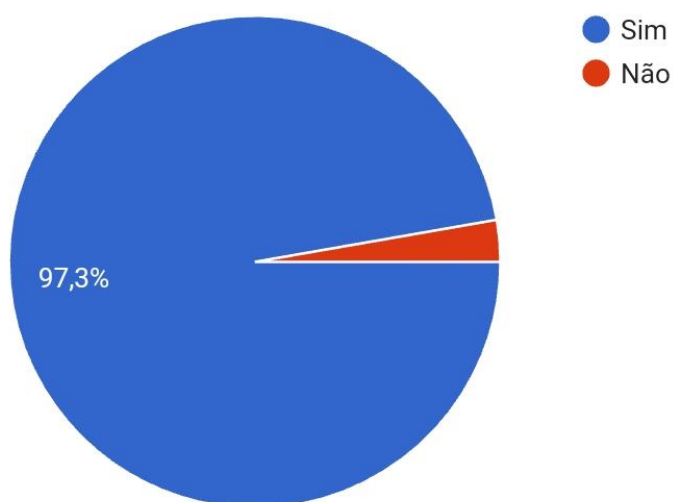
5. O empregado com deficiência tem direito ao vale transporte?



No gráfico acima é possível afirmar que:

95,9% responderam que o empregado com deficiência tem direito sim ao vale transporte. É 4,1% responderam que o empregado com deficiência não tem direito ao vale transporte.

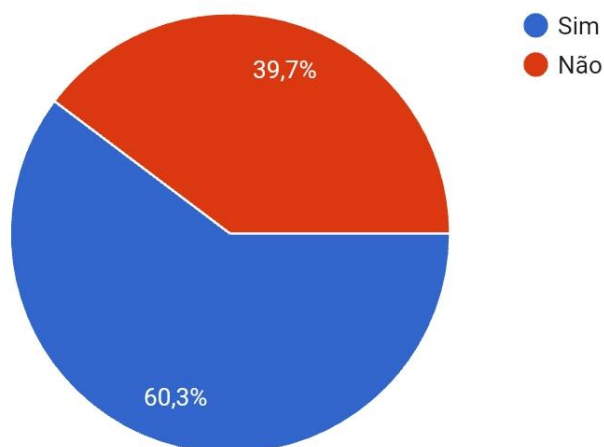
6. No cadastro geral de empregados e de desempregados (CAGED) deve ser informado se o empregado é portador de deficiência?



No gráfico acima é possível afirmar que:

97,3% responderam que o cadastro geral de empregados e de desempregados (CAGED) deve sim ser informado. É 2,7% responderam que o cadastro geral de empregados e de desempregados (CAGED) não deve ser informado.

7. Sua empresa está preparada para receber um funcionário PCD?



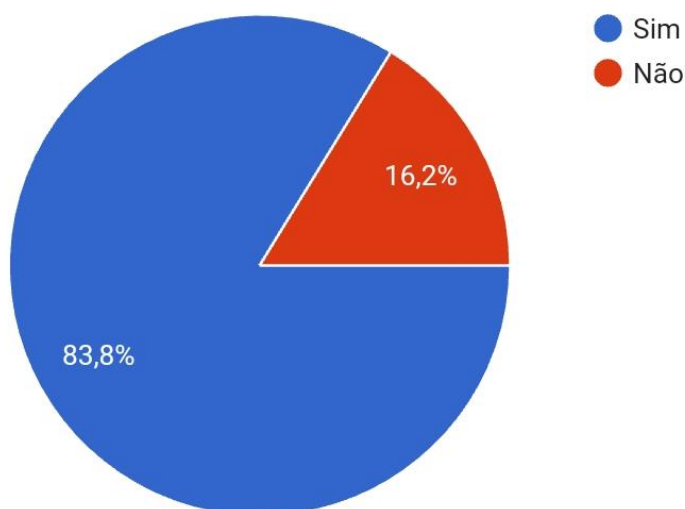
No gráfico acima é possível afirmar que:

60,3% responderam que a empresa está preparada sim pra receber um funcionário PCD. É 39,7% responderam que a empresa não está preparada sim pra receber um funcionário PCD.

## Questionário direcionado ao funcionário deficiente

O questionário direcionado para o deficiente foi respondido por 37 pessoas.

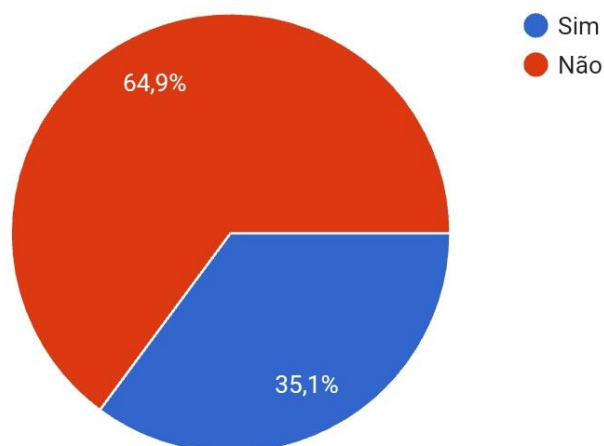
1. Os avanços da tecnologia facilitam para a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho?



Com base no gráfico acima é possível afirmar que:

83,8% responderam que a tecnologia facilita sim a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. É 16,2% responderam que a tecnologia não facilita sim a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

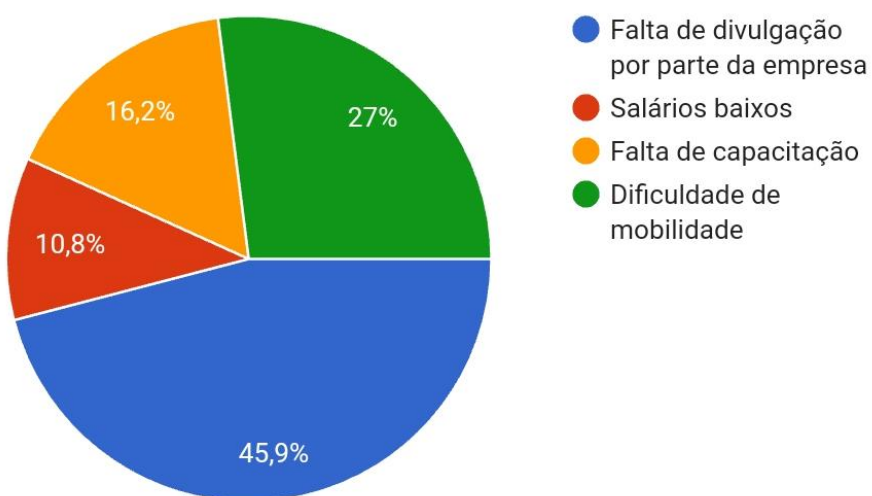
2. Você conhece algum aplicativo ou site que divulgue vagas para deficiente?



No gráfico acima é possível afirmar que:

35,1% responderam que conhecem sim aplicativos ou site que divulgue vagas para deficiente. É 64,9% responderam que não conhecem aplicativos ou site que divulgue vagas para deficiente.

3. Dentre as opções abaixo, quais você considera que dificultam mais o acesso a uma vaga de emprego?



No gráfico acima é possível afirmar que:

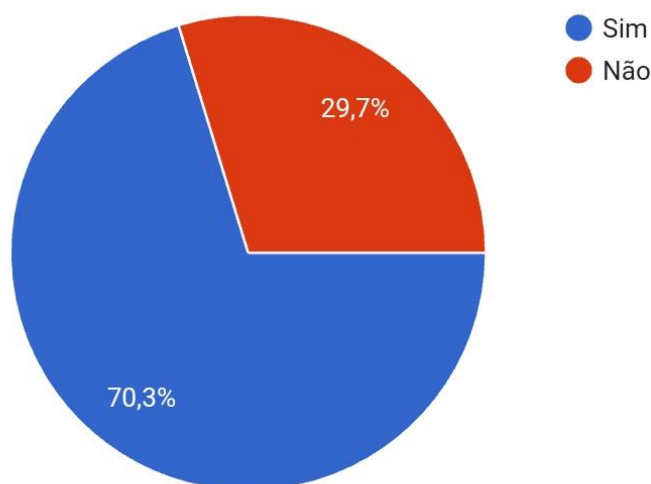
45,9% responderam que o que mais dificulta o acesso a uma vaga de emprego é a Falta de divulgação por parte da empresa.

10,8% responderam que o que mais dificulta o acesso a uma vaga de emprego são os salários baixos.

16,2% responderam que o que mais dificulta o acesso a uma vaga de emprego é a Falta de capacitação.

27% responderam que o que mais dificulta o acesso a uma vaga de emprego é a Dificuldade de mobilidade.

#### 4. Você tem dificuldade em conseguir entrevista de emprego?

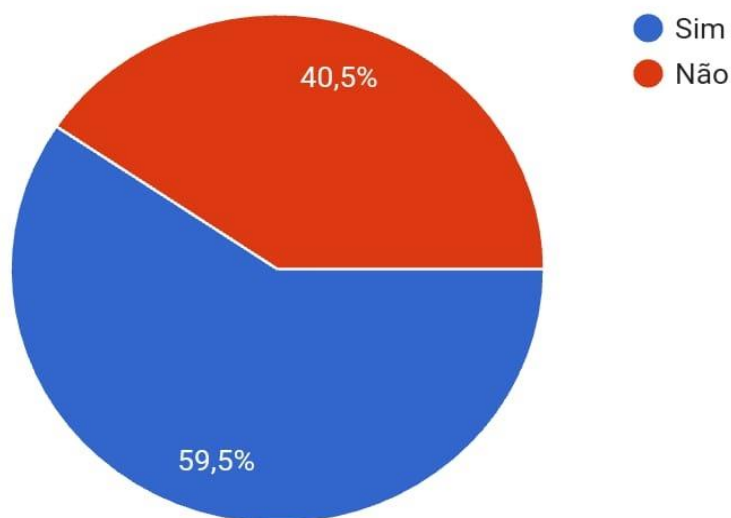


No gráfico acima é possível afirmar que:

70,3% responderam que tem sim dificuldades em conseguir entrevista de emprego e 29,7% responderam que não tem dificuldades em conseguir entrevista de emprego.



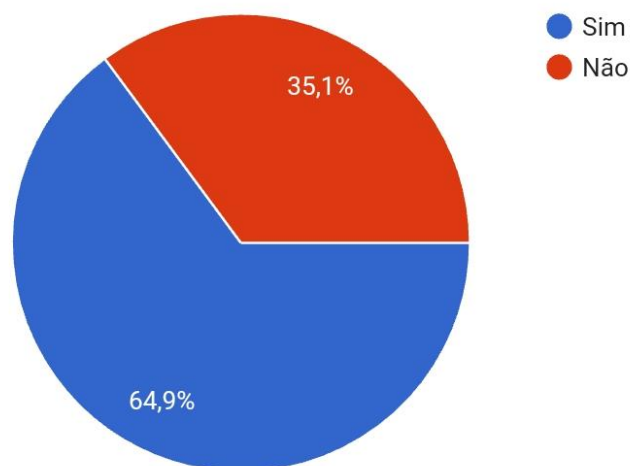
5. Você se sente protegido pela lei quando entram em alguma empresa?



No gráfico acima é possível afirmar que:

59,3% responderam que se sentem protegidos sim pela lei quando entram em alguma empresa e 40,5% responderam que não se sentem protegidos pela lei quando entram em alguma empresa.

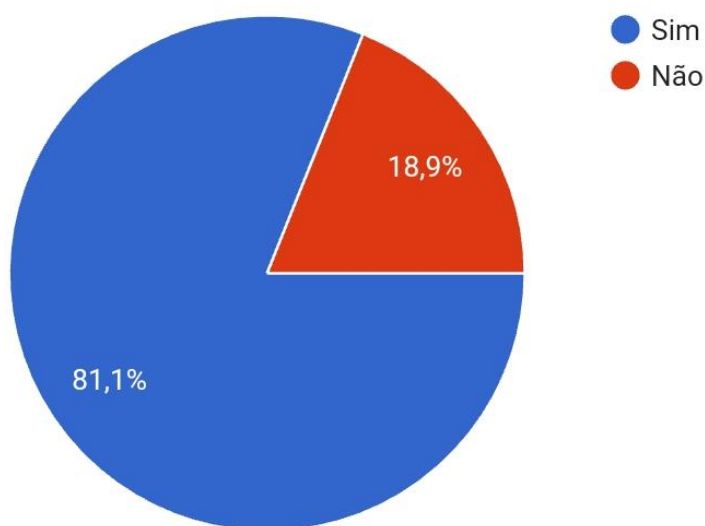
6. Mesmo com a dificuldade na contratação de pessoas com deficiência, você acha que os deficientes estão mais inclusos no mercado de trabalho?



No gráfico acima é possível afirmar que:

64,9% responderam que sim os deficientes estão mais inclusos no mercado de trabalho e 35,1% responderam que os deficientes não estão mais inclusos no mercado de trabalho.

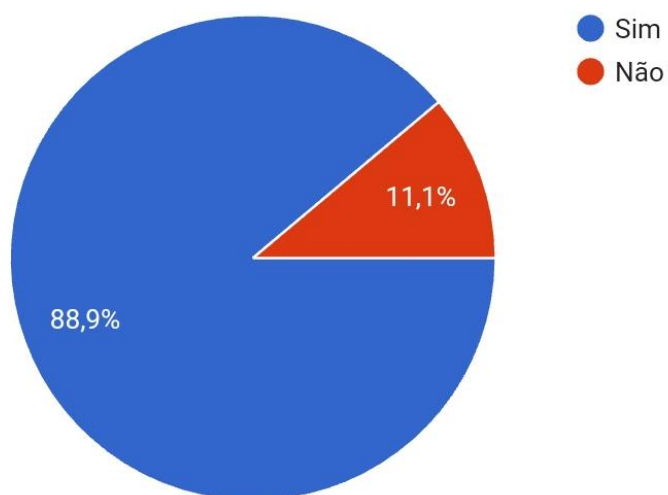
7. Você acha que quem tem um tipo de deficiência mais leve tem mais oportunidade no mercado de trabalho?



No gráfico acima é possível afirmar que:

81,1% responderam que quem tem um tipo de deficiência mais leve tem sim mais oportunidade no mercado de trabalho e 18,9% responderam que não.

8. Você acha que por causa das dificuldades, muitos profissionais com deficiência desistem de buscar uma chance no mercado de trabalho?



No gráfico acima é possível afirmar que:

88,9% responderam que sim, por causa das dificuldades muitos profissionais com deficiência desistem de buscar uma chance no mercado de trabalho e 11,1% responderam que não.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

No decorrer desta pesquisa buscamos entender melhor a Lei de Cotas, se ela contribuía ou não para o ingresso da pessoa com deficiência no mercado de trabalho e conforme fomos nos aprofundando percebemos que apenas a legislação não é suficiente para promover a inclusão de pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho seja de fato assegurada. É necessário uma mudança sócio econômica, que possibilite a inclusão seja um fator concreto.

Consideramos que a sociedade deve se conscientizar que as pessoas portadoras de deficiência devem ser respeitadas de todas as formas. É importante também ressaltar que os PCDs, tenham consciência de lutar pelos seus direitos, superar os seus limites e exercer o seu papel de cidadão. Neste momento enquanto estudantes, esperamos que esta pesquisa venha despertar o interesse de outros em promover igualdade de acesso no mercado de trabalho e que as empresas enxerguem os PCDs como um investimento e não como despesa. Afinal, os deficientes não querem tratamento especial eles querem o que lhes é garantido por lei, eles buscam fazer parte da sociedade por meio do trabalho.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

**ASSEMBLEIA GERAL DA ONU** (1948). “Declaração Universal dos Direitos Humanos” (217 I). Paris. Disponível em: < <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>> Acesso em: 25 de junho de 2020.

BOAS, Gilmara. Retrospecto histórico da pessoa com deficiência na sociedade. Portal educação. São Paulo. 2018. Disponível em: < <https://siteantigo.portaleducacao.com.br/conteudo/artigos/direito/retrospecto-historico-da-pessoa-com-deficiencia-na-sociedade/48757>> Acesso em: 13 de setembro de 2020.

**Blog Freedom.** Como é a aceitação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho?. Atualizado em: 9 de julho de 2020. Disponível em: <<https://blog.freedom.ind.br/como-e-a-aceitacao-de-pessoas-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho/>> . Acesso em: 01 de setembro de 2020.

**BRASIL.** Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em <[https://www.senado.leg.br/atividade/const/con1988/CON1988\\_05.10.1988/CON1988\\_8.asp](https://www.senado.leg.br/atividade/const/con1988/CON1988_05.10.1988/CON1988_8.asp)> Acesso em: 13 de junho de 2020.

**BRASIL.** 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. Brasília. 2000. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l10098.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10098.htm)>. Acesso em 20 de setembro de 2020.

**BRASIL.** LEI Nº 13.146, DE 6 DE JULHO DE 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Brasília. 2015. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm)>. Acesso em: 13 de setembro de 2020.

**ESTUDO MOSTRA OS DESAFIOS DA INSERÇÃO DE DEFICIENTES NO MERCADO DE TRABALHO.** Agência de notícias (CONFAP). 09 de dezembro de 2015. DISPONÍVEL EM: < <https://confap.org.br/news/estudo-mostra-os-desafios-da-insercao-de-deficientes-no-mercado-de-trabalho/>> Acesso em: 27 de maio de 2020.

**JUS.** Inclusão: 2.1 Históricos da evolução social em relação a pessoas com deficiência no Brasil. Disponível em: <<https://jus.com.br/amp/artigos/79772/inclusao-dos-deficientes-no-mercado-de-trabalho>> Publicado em 02/2020. Elaborado em 12/2019. Acesso em: 01 de setembro de 2020.

**SANTOS, Maria.** A Integração da Pessoa Deficiente no Mercado de Trabalho – A Dificuldade para Preencher as Cotas. **Administradores.com.** 2 de junho de 2012. Disponível em: <<https://administradores.com.br/artigos/a-integracao-da-pessoa-deficiente-no-mercado-de-trabalho-a-dificuldade-para-preencher-as>> Acesso em 27 de maio de 2020.

## ANEXOS