



INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO
INCLUSION OF PERSONS WITH DISABILITIES IN THE LABOUR MARKET

Jardel Pereira da Silva¹

Juscelino Soares da Silva²

RESUMO

Inclusão social é atualmente um dos temas mais debatidos e propagados dentro do contexto de políticas públicas de acessibilidade, todavia requer estudos para analisar a efetividade destas ações. O texto deste trabalho reporta a questão da discriminação, preconceito e o desconhecimento da população acerca dos direitos básicos garantidos as pessoas com deficiência. Para isso, buscou-se leitura e interpretação de bibliografia existente, e elaboração de fundamentação teórica e metodológica para explanação. Primeiramente, será feito um breve estudo acerca da inclusão social, logo será apontado o mercado de trabalho e sua relação com o deficiente, também se relatara como se deu a seguridade através da legislação para que este público tenha o pleno acesso aos seus direitos básicos, no artigo é tratada a nomenclatura usual e os tratados normativos que o Brasil é signatário, no qual permitem a proteção ao deficiente. No estudo foi identificada a integração do deficiente no mercado de trabalho, através do resultado de uma pesquisa amostral da população com deficiência na cidade de Brejo Santo (Ceará), fundamenta com dados obtidos através de um questionário, que se pode inferir o nível de inclusão, perspectivas e expectativas dos deficientes quanto à oferta de: trabalho, percepção do nível de aceitação da sociedade, ambiente de trabalho e acessibilidade.

PALAVRAS-CHAVE: Inclusão social. Deficiente. Mercado de trabalho.

ABSTRACT

Social inclusion is currently one of the most debated topics and propagated within the context of public policy Accessibility nevertheless requires studies to analyze the effectiveness of these actions. The text of this paper reports the issue of discrimination, prejudice and ignorance of the population about the basic rights guaranteed to persons with disabilities. To do so , we attempted to reading and interpretation of existing literature , and elaboration of theoretical and methodological foundation for explanation , first, a brief study on social inclusion , will soon be appointed the labor market and its relationship with the disabled will be made also as if it had related gave security through legislation so that the public has full access to their basic rights , the article is treated the usual nomenclature and normative treaties signed by Brazil , which allow the protection of disabled . Identified in the study was the integration of the disabled into the labor market through the results of a sample survey of persons with disabilities in the city of Brejo Santo (Ceará) , based on data obtained through a questionnaire , which can be inferred from the level of inclusion , perspectives and

¹ Especialista em Gestão Pública Municipal. Servidor Público Estadual

² Bacharel em Direito. Especialista em Prática Judicante. Consultor Jurídico em Licitações e Contratos Administrativo. Pregoeiro

expectations of disabled people as to offer: work, perceived level of acceptance in society , work environment and accessibility.

KEYWORDS : Social inclusion. Deficient labor. Market.

INTRODUÇÃO

A sociedade, diante de profundas mudanças na economia, vê a necessidade de utilização de recursos humanos mais qualificados para atender a crescente exigência da população, diante do exposto é necessário se essas mudanças trazem benefícios para a sociedade e garantem isonomia, pois as pessoas com deficiência no mercado de trabalho necessitam se inserir no mercado de trabalho.

O impacto dos valores, por sua vez, passa percebido na nova configuração e da relações de trabalho, onde atualmente exige-se novas habilidades e competência, bem como a interdisciplinaridade e a polivalência são fatores imprescindíveis para inserção no mercado de trabalho. Visto isso necessita-se perceber e identificar o processo de inclusão do deficiente no mercado de trabalho.

Assim sendo, os objetos de estudo dessa pesquisa são o processo de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. De acordo com a Constituição Federal, são todos iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, fruto de uma busca no sítio eletrônico da Prefeitura de Brejo Santo foi identificado que, muitas pessoas não estão inseridas, mesmo com um considerável contingente de pessoas na sociedade local.

Perante tais aspectos e como base nas referências teóricas e estruturais, delimitou-se como foco da pesquisa a inclusão do portador com deficiência no mercado de trabalho, mais precisamente na cidade de Brejo Santo (Ceará).

1. INCLUSÃO SOCIAL

Define-se como inclusão o ato de inserir, introduzir, incluir. Logo, inclusão social significa inserir pessoas que estavam ou estão à margem da sociedade, seja no âmbito: econômico, social ou político, garantindo o amplo acesso aos direitos, assegurados pelo Estado. Para Aranha (2009, p.4) “a ideia da inclusão se fundamenta numa filosofia que reconhece e aceita a diversidade, na vida em sociedade. Isto significa garantia do acesso de

todos a todas as oportunidades, independentemente das peculiaridades de cada indivíduo e/ou grupo social.”

Apesar de um grande número de pessoas excluídas, o Brasil não é considerado um país pobre, e sim um país de má distribuição dos recursos, no entanto para a melhoria do quadro social e alcance da igualdade, é necessário a aplicação de determinadas ações. O 1º artigo da Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948) afirma que: “Todas as pessoas nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotadas de razão e consciência e devem agir em relação umas às outras com espírito de fraternidade. ” Partindo deste pressuposto acreditamos que independente da classe social, etnia, religião, gênero, opção sexual deve-se ter os mesmo direitos e respeitos as diferenças, pois todos são iguais, todavia a sociedade enfrenta problemas pontuais que para serem sanados, precisam de orientações e uma legislação que inclua os marginalizados na sociedade.

A Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes (1975) constitui um marco histórico na garantia e promoção dos direitos humanos de todos os cidadãos e em particular das Pessoas com Deficiência, O conceito de deficiência tem variadas definições, porém para evitar estereótipo ou qualquer tipo de segregação, preconceito ou discriminação "A terminologia correta é especialmente importante quando abordamos assuntos tradicionalmente evitados de preconceitos, estereótipos e estigmas. " (SASSAKI, 2002, p.6), na Declaração é assegurado que todos os países signatários devem efetivar o respeito pela integridade, dignidade e liberdade individual das pessoas com deficiência e de reforçar a proibição da discriminação destes cidadãos através de leis, políticas e programas que atendam especificamente às suas características e promovam a sua participação na sociedade.

Como signatário de acordos e convenções que valorizam a vida e a dignidade humano o Brasil em sua Constituição Federal (1988), assegura no caput de seu artigo 5, o princípio da igualdade, no qual reza que "todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros, residentes no País, a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade".

Norteados pela constituição e pelo princípio da igualdade, em 24 de outubro de 1989 foi instaurada a lei n.º 7.853/89, que estabelece como responsabilidade do Estado assegurar às pessoas com deficiência os direitos básicos (saúde, educação, trabalho, lazer e previdência social). Dez anos depois o Decreto n.º 3.298/99 regulamentou a Lei n.º 7.853 e, desta forma efetivou a inclusão de pessoas com deficiência na sociedade.

2. O MERCADO DE TRABALHO E O DEFICIENTE

Conceitua-se mercado como um grupo de compradores e vendedores de um determinado bem ou serviço, para que haja dinamismo é necessário o emprego de mão-de-obra que deve ter as qualificações necessárias para desempenhar as atividades propostas.

A Lei 8.213/91 determina que todas as empresas de direitos público ou privada empregue em seus quadros pessoas com deficiência, quanto ao acesso a Previdência Social, seja quanto ao percentual para admissão nas organizações sejam na isonomia e condições oferecidas aos colaboradores.

Segundo o Ministério do Trabalho e Emprego em 2010, através de informações divulgadas no RAIS (Registro Administrativo de Informações Sociais), documento criado pelo Decreto N°76. 900/75, que trás a declaração anual e obrigatória de todos os estabelecimentos existentes no país, quanto a empregabilidade, regime de trabalho, grau de instrução, ocupação e nacionalidade.

Em 2010 o mercado de trabalho do Brasil, era ocupado por 306 mil trabalhadores com deficiência. Do total de trabalhadores com deficiência, verifica-se a predominância dos classificados com deficiência física (54,47%), seguida dos auditivos (22,49%), visuais (5,79%), mentais (5,10%) e deficiências múltiplas (1,26%). No que se refere ao gênero, os homens têm uma maior representatividade em todos os tipos de deficiência, registrando uma participação de 65,42%, em média. A representatividade masculina entre os trabalhadores com deficiência física é de 64,34%, sendo 65,99% referente à deficiência auditiva, 64,45% à visual, 71,97% às mentais e 66,68% às deficiências múltiplas. Os rendimentos médios das pessoas com deficiência no mesmo ano foram de R\$ 1.922,90. Quanto à escolaridade, dos 306 mil empregos ocupados por pessoas com deficiência, 121 mil são trabalhadores que possuem ensino médio completo, seguido por 41 mil com ensino fundamental completo e 37 mil com superior completo.

Para o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), o Ceará possuía em 2010 o total de 2.340.150 pessoas com algum tipo de deficiência (física, auditiva, visual, mental ou múltipla), deste contingente o Instituto de Pesquisa e Estratégia Econômica do Ceará (Ipece) informa em 2010 através do estudo “As pessoas com deficiência e o mercado de trabalho no Ceará: um olhar multifocal”, informa que somente 41% das pessoas estão inserida no mercado de trabalho, deste total a maior incidência são de homens que compõem 65% da

representatividade. O estudo indica que existem três causas para a não efetivação da inclusão de pessoas na sua totalidade no mercado de trabalho, e são elas: O não cumprimento da lei de cotas (8.213/91), mesmo a legislação coibindo tal prática o estudo aponta o preconceito por parte não só do empresariado, mas como da família, escola ou mesmo do deficiente, outro fator é o desconhecimento da legislação por parte do deficiente que acredita perder o BPC (Benefício de Prestação Continuada) que concede um salário mínimo federal, através da Previdência Social todas as pessoas que possuem algum problema.

Contudo o governo estadual em conjunto com a união, em esclarecer a legislação vigente e conscientizar os portadores de deficiência quanto ao exercício da cidadania com o emprego pleno.

Segundo dados divulgados em Setembro de 2013, pela Secretaria Estadual do Trabalho e Desenvolvimento Social (STDS) e o Instituto de Desenvolvimento do Trabalho (IDT), podemos colher alguns resultados como o Ceará figurando com 3º estado em número de pessoas do mercado de trabalho, tendo aumento de aproximadamente 48 mil pessoas no posto de trabalhos. Os dados do IDT indicam que a maioria continua sendo composta por homens (65,5%), que possuem em sua maioria 30 á 49 anos (55,6%), que melhoraram o grau de instrução, e permitindo identifica alterações no perfil do profissional.

3. LEGISLAÇÃO

Os direitos das pessoas com deficiência são contemplados em fóruns internacionais, políticas públicas e ações governamentais no Brasil. Em 1975, a Organização das Nações Unidas proclamou a Declaração dos Direitos da Pessoa Deficiente, definido em seu artigo 1º o conceito de pessoa deficiente: “Qualquer pessoa incapaz de assegurar por si mesma, total ou parcialmente, as necessidades de uma vida individual ou social normal, em decorrência de uma deficiência congênita ou não, em suas capacidades físicas, sensoriais ou mentais”.

Desde, então, a entidade passou a recomendar aos Estados esforços no sentido de uma mudança de paradigmas, incentivando políticas e ações de inclusão. A pessoa com deficiência deveria deixar de ser vista como objeto de caridade, para ser compreendida como sujeito de direitos e deveres.

Em 1978, O Brasil, como signatário da Declaração, assegura por meio da Emenda Constitucional de nº 12, Os direitos voltados à pessoa com deficiência. A Constituição de

1988, conhecida como Constituição Cidadã, afirma os direitos previstos na Carta anterior, ampliando processos de inclusão e proibindo qualquer forma de discriminação e inaccessibilidade. Sancionada em 1989, a Lei Federal 7.853, regula o apoio às pessoas com deficiência e sua integração social, sob a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência – CORDE. Institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, asseverando os direitos básicos desses cidadãos 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.

Criminaliza o preconceito em razão da deficiência, além de instituir a Política Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência. Em 1991, através de Lei 8.213/91, foi instaurada cotas para que as empresas privadas e órgãos públicas reservem vagas e componha seus quadros profissionais por pessoas com deficiência. Em 1999, o decreto 3298/99, regulamentou a Lei 7.853/89, quanto à conceituação de deficiência e parâmetro para avaliação de todos os tipos de deficiências, a reserva varia conforme o número de funcionários que a empresa possui, partido de 2% para até 200 empregados, 3% de 201 a 500, 4% de 501 a 1.000 e 5% para aquelas que possuem mais de 1.000. O artigo 93, prevê a proibição de qualquer ato discriminatório com relação a salário ou critério de admissão do emprego em virtude de portar deficiência.

Em 2008, o Brasil ratificou a Convenção Sobre os Direitos da Pessoa Com Deficiência adotada pela ONU, que recomendava a adoção de legislações específicas e políticas públicas que promovessem a cidadania dessa população. Uma das maiores preocupações da ONU era a violação dos direitos sexuais de meninas e mulheres, maiores vítimas de abusos e de violência em razão de deficiências. A Convenção teve a equivalência de medida constitucional e impulsionou novas ações. Em 2009, o Brasil aprovou o Decreto do Poder Executivo 6949, que tem força de Emenda Constitucional e que estabelece a Política Nacional para a Pessoa com Deficiência. Embora não reconheça nenhum direito além do previsto na Carta Federal, o documento é uma referência para promoção de políticas públicas.

Uma das medidas mais recentes no âmbito do Legislativo voltada aos direitos da pessoa com deficiência foi à aprovação - pelo Senado Federal - do Projeto de Lei 40/2010, que dispõe sobre a redução de tempo de contribuição e de idade para a concessão de

aposentadoria a pessoas com deficiência. Aprovada no dia 3 de abril de 2012, a proposta reduz o tempo de contribuição para aposentadoria integral de homens de 35 para 25 anos e para as mulheres, de 30 para 20 anos, no caso de portadores de 'deficiência severa'. Para os casos de 'deficiência moderada', o tempo de serviço é de 29 anos para homens e 24 anos para mulheres. Já para as pessoas com 'deficiência leve' o tempo de contribuição é fixado em 33 anos para homens e em 28 anos para mulheres. Quem cumprir o prazo mínimo de 15 anos de contribuição passa a ter o direito de aposentadoria aos 60 anos (homens) e 55 anos (mulheres), independentemente do grau de deficiência. Pela Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência da ONU, pessoas com deficiência são:

Aqueles que têm impedimentos 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 (ONU).

Hoje, a maioria dos estados brasileiros contempla em suas constituições a previsão da norma constitucional federal, bem como uma série de atribuições de âmbito Legislativo e do Poder Executivo que tem tutelado políticas de combate à discriminação e de promoção da inclusão da pessoa com deficiência. Entretanto, o preconceito e a discriminação tem sido um dos maiores entraves na busca da inclusão dessas pessoas na sociedade.

4. METODOLOGIA

Para a confecção deste artigo, utilizamos a pesquisa bibliográfica, que tem como finalidade de ampliar o conhecimento, através do levantamento de conhecimentos existentes. Este tipo de pesquisa restringe-se ao campo de atuação no levantamento e na discussão da produção bibliográfica existente sobre o tema, para objeto de estudos usam-se livros, revistas específicas sobre o tema, sites especializados, artigos de opinião. Neste processo de pesquisa há a escolha do tema, levantamento bibliográfico preliminar, formulação do problema, elaboração do plano provisório de assunto, busca das fontes, leitura do material, fichamento, organização lógica do assunto e redação do texto (GIL, 2007, p. 60).

A pesquisa caracteriza-se como descritiva, pois visa descrever os fenômenos por meio dos significados que o ambiente manifesto, tendo os resultados transcritos, para isso foi necessário delimitar o tema, e como base no que diz Cervo e Bervian (2009, p. 82) “delimitar

o tema é selecionar um tópico ou parte a ser focalizada”. Logo o objeto de estudos é descrever o mercado e inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho na cidade de Brejo Santo. O estudo é exploratório, pois têm a finalidade de ampliar os conhecimentos a respeito da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

A população do presente estudo será composta por uma amostra de 10% do número de pessoas com deficiência, que corresponde a cerca de 300 pessoas, dado fornecido pela RAIS e pelo Censo 2010, que estão inseridas no mercado de trabalho na cidade de Brejo Santo.

Os dados foram obtidos através de preenchimento de questionários referente aos dados sócios demográficos obtidos através das seguintes variáveis: gênero, faixa etária, estado civil, escolaridade, renda, ocupação, localidade, prole e deficiência.

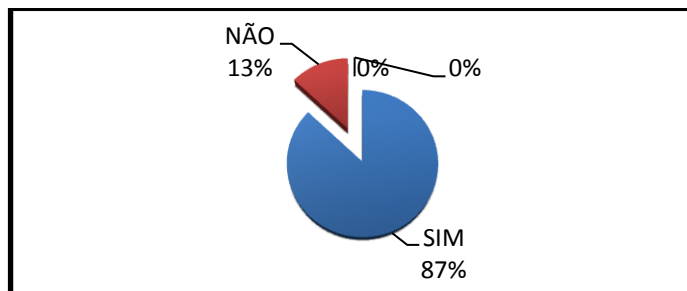
Os sujeitos da amostra foram convidados a participar de estudo de forma voluntária por convite verbalizado individualmente, sendo aceito o convite, apresenta-se o termo de consentimento e livre esclarecimento aos participantes que optarão de maneira voluntária pela participação ou não na pesquisa, antes e durante a aplicação dos questionários, todas as possíveis dúvidas foram esclarecidas, sendo expostos de forma sucinta os objetivos da pesquisa. Todos os aspectos éticos foram respeitados. Os dados foram mantidos em sigilo quanto a identificação das pessoas pesquisadas.

Para que os resultados sejam apresentado de forma eficiente e adequado, foi empregado o registro de dados, elaboração de banco de dados no software Excel for Windows 2010, onde os resultados foram apresentados em forma de gráficos e tabelas.

5. RESULTADOS

Através da aplicação de um questionário com uma amostra de 10% do contingente de pessoas com deficiência, que corresponde há aproximadamente 300 pessoas, que trabalham na cidade de Brejo Santo, no período de 14 a 19 de Setembro de 2013. Foram obtidos os seguintes resultados.

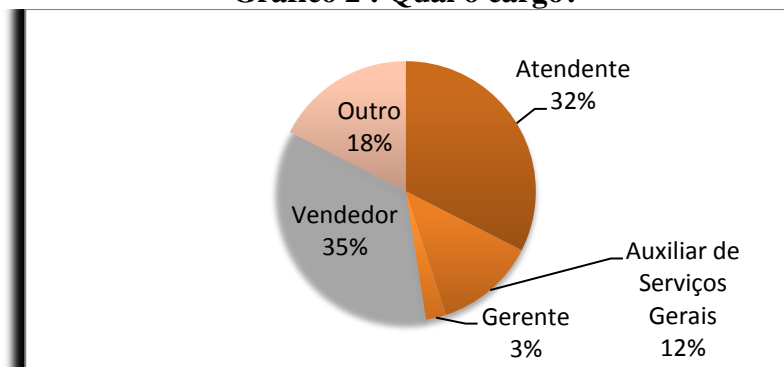
Gráfico 1: Teve dificuldade em conseguir o emprego?



Fonte: dados da pesquisa (2013)

Neste gráfico, observamos o quanto o deficiente é marginalizado quanto ao ingresso no mercado de trabalho, mesmo com a Lei 8.213/91, no terceiro inciso diz que “ 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” assegurando à empregabilidade a pessoa com deficiência, no entanto 87% da amostra indica que teve alguma dificuldade em se inserir.

Gráfico 2 : Qual o cargo?

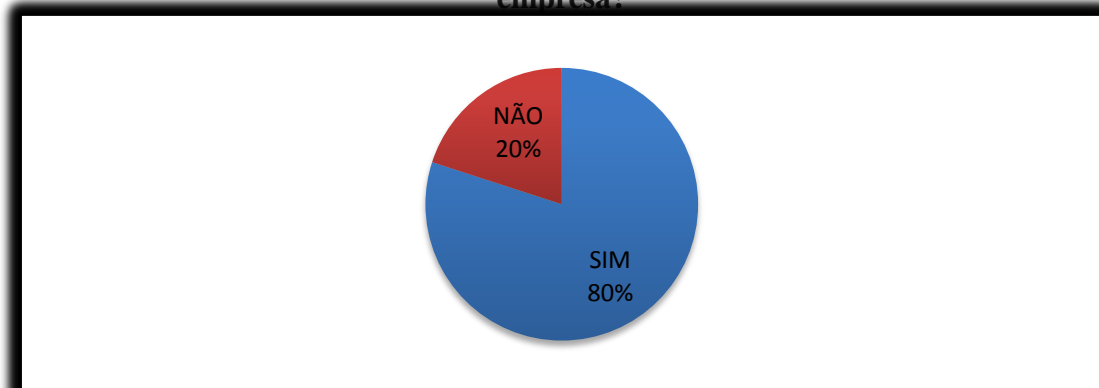


Fonte: dados da pesquisa (2013)

A Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes (1975) afirma que “As pessoas deficientes, qualquer que seja a origem, natureza e gravidade de suas deficiências, têm os mesmos direitos fundamentais que seus concidadãos da mesma idade, o que implica, antes de tudo, o direito de desfrutar de uma vida decente, tão normal e plena quanto possível.” Apesar disso, na pesquisa foi apontado que 67% ocupavam funções de nível médio e que 35% dos entrevistados ocupavam o cargo de vendedor, outros 32% são atendentes. Neste dado

identificamos a qualificação como determinante para o exercício de vários cargos, pois quanto maior a escolaridade e experiência essas pessoas possam exercer funções que exigem mais atributos, e qualificações de menos significam funções e salários inferiores.

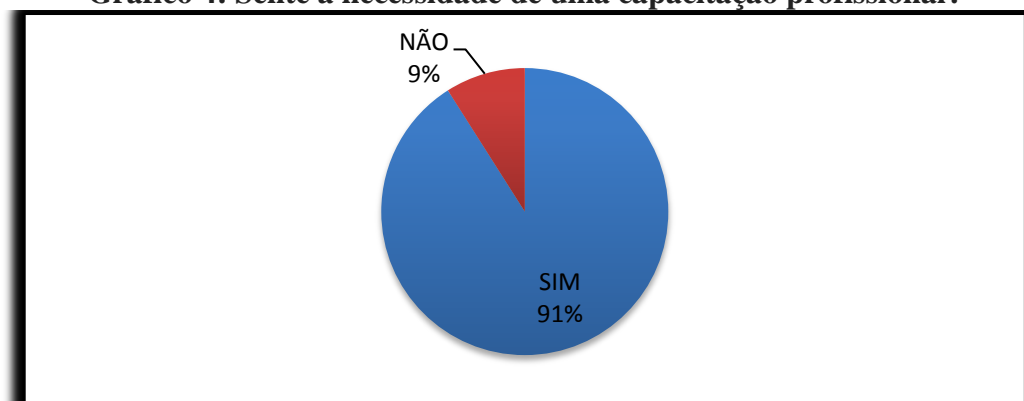
Gráfico 3: Você se acha capacitado para exercer uma função administrativa na empresa?



(Fonte: dados da pesquisa 2013)

Para Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes (1975) “As pessoas deficientes têm direito à segurança econômica e social e a um nível devido decente e, de acordo com suas capacidades, a obter e manter um emprego ou desenvolver atividades úteis, produtivas e remuneradas e a participar dos sindicatos”. Diante do pressuposto a pesquisa aponta que 80% dos entrevistados se dizem capacitado para exercer função administrativa, e 20% informa que não está preparado, e estes asseguram que não estão aptos a exercer tais funções devido a falta de qualificação, ou do preconceito do deficiente consigo ou mesmo oportunidades na empresa.

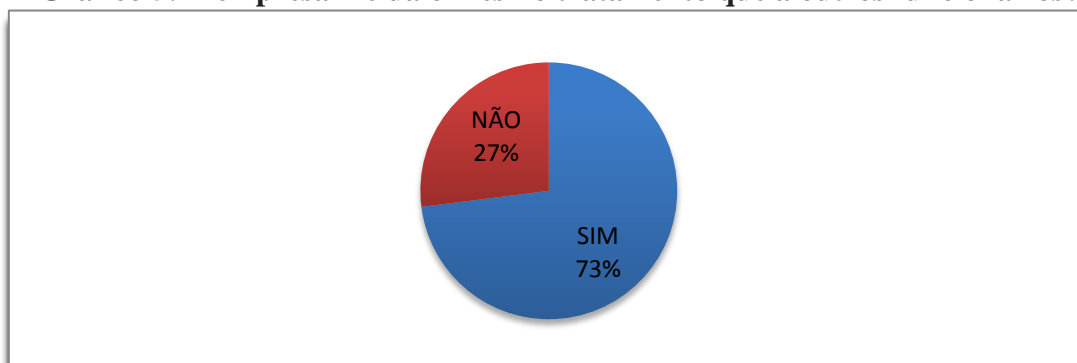
Gráfico 4: Sente a necessidade de uma capacitação profissional?



(Fonte: dados da pesquisa 2013)

A Lei 9394/96 de Diretrizes e Bases da Educação, no seu artigo 59, determina Os sistemas de ensino assegurem aos educandos com deficiência, transtornos globais do desenvolvimento e altas habilidades ou superdotação : Currículos, métodos, técnicas, recursos educativos e organização específicos, para atender às suas necessidades. No Gráfico, foi apontado que 91% das pessoas com deficiência requerem qualificação e aperfeiçoamento nas habilidades, para exercerem tais funções.

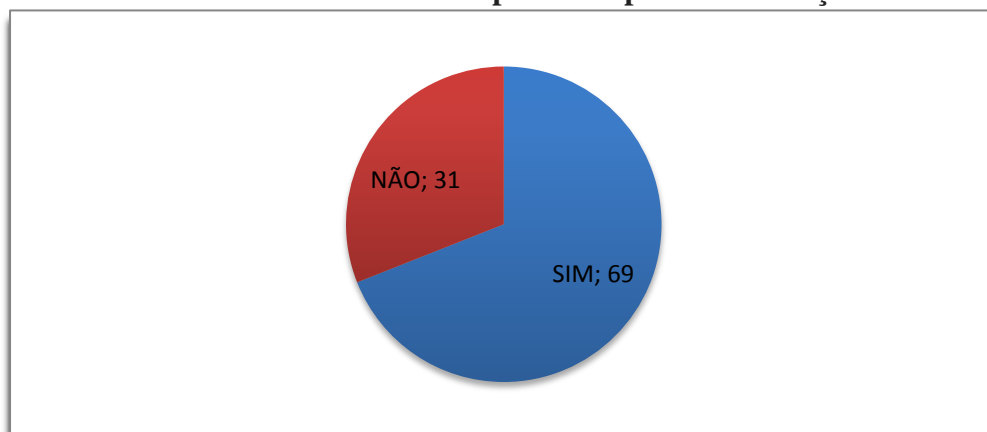
Gráfico 5: A empresa lhe dá o mesmo tratamento que a outros funcionários?



(Fonte: dados da pesquisa 2013)

Partido do princípio da Igualdade, expresso na Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948) de que todos são iguais perante a lei e, sem qualquer discriminação, têm direito a igual proteção da lei. Todos têm direito a proteção igual contra qualquer discriminação que viole a presente Declaração e contra qualquer incitamento a tal discriminação. Na amostra constatamos que 73% dos entrevistados afirmam que a empresa que colaboram lhe tratam do mesmo modo que os demais funcionários, todavia 27% asseguram que há distinções, mesmo que a legislação assegure tratamento igual, determinadas organizações ainda não conseguiram entender o processo de inclusão no seu clima organizacional.

Gráfico 6: Houve necessidade da empresa adaptar a sua função a deficiência?



(Fonte: dados da pesquisa 2013)

No Gráfico, percebemos que 69% dos entrevistados indicam que as empresas que estão inseridas tiveram que adaptar a função a deficiência, seja em ações a serem realizadas, ou público atendido, ou local de atuação, ou mesmo no espaço físico para exercício da função, respeitando as limitações que o seu colaborador possui, e dessa forma o valorizando.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho analisou e representou como a falta de capacidade física ou mental é o principal fator que dificulta a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, fato que ocorre pela não efetivação da legislação que privilegia essa classe, bem como a falta de incentivo das organizações em contratarem essas pessoas, ou de investimento na qualificação destas pessoas para o exercício das funções que o mercado exige.

Na pesquisa foi constatado que a maior parte do público, possui ensino fundamental ou médio, e que este fato é agravante, pois somente através da qualificação essa categoria pode reivindicar melhorias e efetivação das ações para inclusão.

A incorporação e inclusão de leis que denotam numa política pública eficaz para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, representa um significativo avanço para um processo historicamente negligenciado, tornando a pessoa com deficiência ativa e protagonista no mercado de trabalho, exercendo o seu direito a cidadania e a igualdade, fato que poderá ser constatado com a qualificação e participação plena deste grupo na escola, no mercado de trabalho ou na sociedade, no aprimoramento e na efetivação destas políticas.

A partir deste trabalho percebemos que é evidente que é necessário mais espaço para a pessoa com deficiência, compreende-se que o deficiente possui aptidões inatas e capacidades adquiridas, as quais estão apenas condicionadas a uma deficiência, que a sociedade deve se fazer aberta para eles. Mesmo como signatário e tendo uma legislação específica para atendimento deste público, entendemos que o nosso país necessita de efetividade no cumprimento da Magna Carta, e que seja constantemente renovada para atender as mudanças do comportamento da sociedade e as necessidades econômicas.

REFERÊNCIAS

ARANHA, Maria Salete. **Inclusão Social e Municipalização**. Programa de Pós Graduação em Educação <<http://cape.edunet.sp.gov.br/textos/textos/10.doc>>. São Paulo, UNESP, 2009. Acesso em 22 de Setembro de 2013.

BRASIL, Câmara Federal de Deputados. **Emenda Constitucional nº12 de 1978**. Brasília, DF, Disponível em <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/emecon/1970-1979/emendaconstitucional-12-17-outubro-1978-366956-publicacaooriginal-1-pl.html>> Acesso em 28 de Setembro de 2013.

BRASIL, Ministério da Educação e Cultura. **Lei Federal 9.394/96**. Brasília, DF, Disponível em <<http://portal.mec.gov.br/arquivos/pdf/ldb.pdf>> Acesso em 01 de Outubro de 2013.

BRASIL, Palácio do Planalto. **Constituição Federal de 1988**. Brasília, DF, Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm> Acesso em 23 de Setembro de 2013.

BRASIL, Palácio do Planalto. **Lei Federal 7.853/89**. Brasília, DF, Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/17853.htm> Acesso em 24 de Setembro de 2013.

BRASIL, Palácio do Planalto. **Lei Federal 8.213/91**. Brasília, DF, Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm> Acesso em 24 de Setembro de 2013.

BRASIL, Palácio do Planalto. **Decreto de Lei 3298/99**. Brasília, DF, Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm> Acesso em 24 de Setembro de 2013.

BRASIL, Palácio do Planalto. **Decreto de Lei 6949/2009**. Brasília, DF, Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm> Acesso em 24 de Setembro de 2013.

BRASIL, Senado Federal. **Projeto de Lei 40/2010**. Brasília, DF, Disponível em <http://www.senado.gov.br/atividade/materia/detalhes.asp?p_cod_mate=96673> Acesso em 23 de Setembro de 2013.

CERVO, Amado Luiz; BERVIAN, Pedro Alcino; SILVA, Roberto da. **Metodologia científica**. 7. ed São Paulo: Prentice Hall, 2009.

CEARÁ, Instituto de Pesquisa e Estratégia Econômica do Ceará. **Panorama das Pessoas Portadoras de Alguma Deficiência no Ceará, Fortaleza, CE, 2012**. Disponível em <http://www.ipece.ce.gov.br/publicacoes/enfoque-economico/EnfoqueEconomicoN23_27_02_2012.pdf> . Acesso em 24 de setembro de 2013.

CEARÁ, Secretaria do Trabalho e Desenvolvimento Social. **As pessoas com deficiência e o mercado de trabalho no Ceará, Fortaleza, CE, 2013**. Disponível em <<http://www.sineidt.org.br/VerNoticia.aspx?noticia=4805>>. Acesso em 27 de setembro de 2013.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar Projetos de Pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2007.
IBGE. Censo Demográfico 2010. Rio de Janeiro, RJ Disponível em:
<<http://www.censo2010.ibge.gov.br>>. Acesso em 01 de Outubro de 2013.

MTE – Ministério do Trabalho e Emprego. **RAIS/CAGED**. Disponível em:
<<http://www.mte.gov.br/EstudiososPesquisadores/Pdet/Acesso/RaisOnLine.asp>>. Acesso em 01 de Outubro de 2013

ONU. Declaração dos direitos das pessoas com deficiência. **Assembleia Geral das Organizações das Nações Unidas em 09/12/1975**. Disponível em http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/dec_def.pdf Acesso em 22 de Setembro de 2013.

ONU. Declaração universal do direitos humanos. **Assembleia Geral das Organizações das Nações Unidas em 10/12/1948**. Disponível em http://portal.mj.gov.br/sedh/ct/legis_intern/ddh_bib_inter_universal.htm > Acesso em 23 de Setembro de 2013.

Sasaki, R. K. **Inclusão**: construindo uma sociedade para todos. Rio de Janeiro: WVA, 2002.

ANEXO 1

Questionário

1) TEVE DIFICULDADES EM CONSEGUIR O EMPREGO?

SIM NÃO

2) QUAL O CARGO EXERCIDO?

3) VOCÊ SE CONSIDERA UMA PESSOA CAPACITADA PARA EXERCER UMA FUNÇÃO ADMINISTRATIVA NA EMPRESA?

4) SENTE A NECESSIDADE DE UMA CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL?

SIM NÃO

5) A EMPRESA LHE DÁ O MESMO TRATAMENTO QUE A OUTROS FUNCIONÁRIOS?

SIM NÃO

6) HOUVE NECESSIDADE DE A EMPRESA ADAPTAR A SUA FUNÇÃO A DEFICIÊNCIA?

SIM NÃO