

O MERCADO DE TRABALHO: UMA ANÁLISE DA INCLUSÃO DOS PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS

AUTORES

Adrielly Queires SILVA

Tainá Soares de PAULA

Discentes da União das Faculdades dos Grandes Lagos- UNILAGO

Anderson Gustavo PENACHIOTTI

Bruna Grasseti FONSECA

Lygia Aparecida das Graças CORREA

Docentes da União das Faculdades dos Grandes Lagos- UNILAGO

RESUMO

Um dos principais assuntos que vem sendo abordados com frequência é a dificuldade da inserção dos portadores de necessidades especiais no mercado de trabalho, mesmo eles sendo amparados pela lei de cotas, onde as empresas são obrigadas a terem no seu quadro de funcionários uma porcentagem de deficientes. As organizações alegam como obstáculo para a contratação as despesas com adaptações, sejam elas com treinamentos especiais ou mudanças na infraestrutura da empresa. Este artigo tem como objetivo mostrar que os PNE's possuem habilidades para desenvolverem certas atividades, onde necessitam do apoio do governo que oferecem benefícios através das leis e cursos profissionalizantes. Já com o incentivo dos familiares eles se empoderam perante a sociedade para enfrentar os preconceitos que são vivenciados diariamente. Busca-se através deste aprimorar o sistema educacional em virtude da cultura de inclusão social, identificando as habilidades e necessidades que os PNE's apresentam.

PALAVRAS - CHAVE

Mercado de Trabalho; Portadores de Necessidades; Especiais e Inclusão.

1. INTRODUÇÃO

Embora o Brasil venha apresentando um crescente índice de contratações de Portadores de Necessidades Especiais (PNE) no mercado de trabalho, ainda é preciso melhorar muito em relação ao preconceito e a falta de conhecimento das capacidades que um PNE apresenta. A inserção desses nas empresas contribui para ambas as partes, construindo uma visão positiva perante a sociedade e gerando a oportunidade ao deficiente de interação social (SANTOS, 2012).

A inclusão dos deficientes auxilia na sua capacitação profissional e pessoal, deixando de ser meramente um incapaz e mostrando que pode exercer qualquer função que esteja ao seu alcance. Para incentiva-los a procura do mercado de trabalho tem se o governo, no qual lhes oferece oportunidades de cursos profissionalizantes, elevando seu potencial e se tornando um forte concorrente perante aos demais. O apoio da família é fundamental, pois são eles que serão os influenciadores nas tomadas de decisões no decorrer da sua evolução (OLIVEIRA, 2013).

Eles contam também com leis específicas que obrigam as organizações a incluírem os portadores de necessidades especiais no seu quadro de funcionários, porém as mesmas não estão preparadas para as mudanças que isso trará, alegando dificuldades por terem uma despesa com adaptações, sejam elas com treinamentos especiais ou na infraestrutura da empresa. Devido a estes detalhes acabam ocultando os benefícios que a inclusão do deficiente traria, como a diversidade (MORAIS, 2016).

Com base no exposto acima, o objetivo desse trabalho é analisar as dificuldades que os portadores de deficiências encontram para inserção no mercado de trabalho, tendo em vista os benefícios que os mesmos podem agregar para a empresa (FRIEDRICH, 2016).

Sendo assim, justifica-se o tema pelo fato de as empresas brasileiras minimizarem a importância da inclusão dos portadores de necessidades especiais no ambiente de trabalho, desvalorizando as capacidades e necessidades que os mesmos possuem. E considerando o auxílio do governo e da família para que seja possível o incentivo ao trabalho.

2. DESENVOLVIMENTO

2.1 Conceito de inclusão

A inclusão refere-se integrar e acrescentar coisas ou pessoas a tal grupo ou ambiente que não pertenciam, sem sofrer discriminação e preconceito. Adaptando socialmente pessoas independente da condição física, da educação, do gênero, da orientação sexual e da etnia. Contudo, a sociedade não está preparada para aceitar e incluir indivíduos com características diferentes, e que apresentam limitações físicas e mentais, gerando uma adversidade de conhecimentos e especialidades para enfrentar o dia a dia (NEVES, 2014).

Com estes preconceitos e discriminações os portadores de necessidades especiais encontram grandes dificuldades em socializar em qualquer ambiente que esteja, a falta de comunicação e interação faz com que estas pessoas percam as oportunidades de capacitações pessoais e profissionais, mesmo que o Brasil tenha trabalhado para realizar grandes avanços na educação inclusiva e na inclusão laboral (PRAIS, 2014).

A educação inclusiva propõe direito a todos de frequentar uma escola pública e de qualidade, atendendo também as necessidades específicas de como lidar com alunos que possuem algum tipo de limitação ou que tenha desenvolvimento de altas habilidades. Segundo o autor Mantoan (2006) a escola inclusiva tem como o

objetivo de atender a todos sem discriminar as suas diferentes características, procurando aprimorar a qualidade do ensino atingindo todos os alunos que apresentam dificuldades nas salas de aula.

Neste contexto pessoas com necessidades especiais demonstram ter mais dificuldades devido ao despreparo dos professores em trabalhar o seu ensino de aprendizagem, não conseguindo dar a devida atenção necessária aos PNE e dificultando as qualificações que irão precisar futuramente (NOGUEIRA, 2003).

A inclusão laboral dá o acesso ao portador de necessidades especiais ao mercado de trabalho, gerando um processo de desenvolvimento adequado e acessível nas empresas para contratações de PNE, fazendo com que eles possam trabalhar sem ter que enfrentar barreiras dentro do ambiente de trabalho. Porém, há muitas empresas que alegam dificuldades de adaptações de pessoas com deficiência devido à falta de treinamentos específicos e construções de acessibilidades, como exige a lei (SASSAKI, 2009).

A estrutura de inclusão na sociedade engloba vários aspectos para empregar os portadores de necessidades especiais, tendo também influências de seus familiares. A família deve incentivar a educação e o inclusão no mercado de trabalho, pois através das dificuldades que lhe apresentar em algum destes aspectos possa receber um incentivo da família na qual acredita na suas capacidades e que não haja uma superproteção demonstrando insegurança e medo (NEVES, 2014).

O direito ao trabalho pode ser considerado o mais importante dos direitos humanos, a importância do trabalho na vida da sociedade possui um papel enorme, pois abrange as relações interpessoal e intrapessoal. Para os portadores de necessidades especiais estar em um ambiente de trabalho é ultrapassar seus limites, podendo ampliar seus conhecimentos, adquirir independência e autoestima (RESENDE, 2016).

2.2 Previsão legal

Para que os portadores de necessidades especiais ganhassem espaço e direitos em ter uma vida social como os considerados “normais” perante a sociedade, o governo criou leis que apoiam e beneficiam os portadores a terem uma vida igualitária, com os mesmos direitos dos demais. Sejam em educação, transportes, meios de acesso em vias, inclusão no mercado de trabalho, direito de ir e vir, sem exceção seja em locais públicos ou privados, essas leis demonstram a vontade dos portadores de necessidades especiais, em terem uma vida social e de serem considerados como pessoas normais e não como um acessório inaproveitável (GLAT, 1995).

De acordo com o Decreto 914/93, no artigo 3º deficiência é tratada como perdas ou irregularidades na estrutura funcional, psicológica, fisiológica ou física, gerando a incapacidade de desenvolver certas atividades consideradas normais ao ser humano (AMARAL, 1995).

A ONU Organização das Nações Unidas criou em dezembro de 1975 a Declaração dos Direitos dos Deficientes, que depois foi inovado e aplicado no Programa de Ação Mundial para Pessoas Deficientes, na Resolução 37/52 de 1982, que diz no Art. 7º do PAM - ONU: Que as pessoas deficientes se deparam todos os dias no ambiente em que vivem, com obstáculos e dificuldades de inclusão culturais, sociais e físicas (BAHIA, 2006).

Desde a antiguidade as pessoas com deficiência eram consideradas como desnecessárias para a humanidade, onde as famílias tinham autorização legal para abandonar crianças que apresentassem alguma anormalidade (ASSIS, 2005).

Para Platão os melhores homens e as melhores mulheres poderiam se unir e gerar uma família bela e saudável, já os defeituosos tinham que se unir com as defeituosas, para que não haja uma degeneração no rebanho (POZZOLI, 2005).

No art. 5º da Constituição Federal previsto no Princípio da Igualdade denota “que perante a lei todos somos iguais, independente de qual natureza”, garantindo os direitos dos deficientes, seja em oportunidades, ensino, trabalho, e o direito de ir e vir em território nacional, sem que haja obstáculos. De acordo com a Lei 10.098/2000 existem barreiras que impedem a inclusão social dos deficientes, consideradas barreiras Arquitetônicas Urbanísticas, Barreiras Arquitetônicas na Edificação, Barreiras Arquitetônicas nos Transportes e Barreiras nas Comunicações (ARAÚJO; SCHMIDT, 2006).

A CF assegura os portadores de necessidade especial em seu art. 244 a adaptação de edifícios, transportes e em logradouros de acesso público, para que tenham o ingresso nesses locais. A CORDE Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa de Deficiência criado pela Lei nº 7853/89, foi elaborada para apoiar e integrar os portadores de necessidades especiais no meio social (SIQUEIRA, 2007).

Por intermédio da Constituição Estadual o Estado de São Paulo garante a inclusão e adaptação das vias, prédios e meios de transportes para os idosos e os portadores de deficiência de acordo com seu art. 280. Segundo a Lei nº 9.086/95 estabelece aos órgãos diretos e indiretos que essas adaptações têm que estar apresentadas nos projetos, instalações, edificações assegurado o acesso dos deficientes. Os shoppings ou em lugares semelhantes são obrigados a fornecerem cadeiras de rodas para as pessoas que apresentem alguma dificuldade de acessar o mesmo, conforme a Lei nº 10.779/2001. Para os portadores de deficiência auditiva, todos os estabelecimentos e serviços que possibilitem o seu uso, são obrigados pela Lei nº 8160/91 a exporem o Símbolo Internacional de Surdez (RODRIGUES; PEREIRA, 2011).

Foi criado de acordo com a Lei nº 10.099/98 um programa para garantir uma vida saudável por meio de esportes e lazer para os deficientes: mental, físico ou sensorial. Já no Estado de Goiás os estabelecimentos têm a obrigação de criar espaços destinados aos portadores de necessidades especiais físicas, para agilizar e facilitar o atendimento dos mesmos, assegurado pela Lei nº 13.896/2001 (NERI, 2003).

Para facilitar a locomoção dos portadores de necessidades especiais a Governo criou algumas leis que os beneficiam, como a isenção de alguns impostos na compra do veículo, no art. 1º IV da Lei 8989/95, tem a isenção do IPI e no art.72 da Lei nº 8383/91 isenção da IOF na compra de veículos para os portadores de deficiência ou para seus representantes, para isso tem que ser comprovada tal necessidade. Tem também o direito de isenção do ICMS e do IPVA no estado de São Paulo pelo decreto 33.718/91 e pelo art. 9 Lei nº 6.606/89, já no estado de Goiás art. 7º XIV Lei nº 6.057/2004 e pelo art. 92 IV Lei 11.651/91. Além disso, tem o direito de utilizar transportes públicos com passagens totalmente gratuitas, conforme Lei nº 8.899/94 (BRASIL, 2003).

Os portadores de necessidades especiais têm o direito à saúde e ao tratamento das doenças causadoras de tal deficiência, garantido pelo art. 23 II da Constituição Federal, todos os Estados do país têm que oferecer esse atendimento, cuidando e prevenindo a sociedade (PASTORE, 2002).

O direito de inclusão a educação está prevista na Lei nº 7853/89, que estabelece ao Estado o dever de proporcionar educação devida e especializada para os deficientes, tendo a garantia de viver uma vida social e de aprendizado como qualquer outro cidadão, o não cumprimento dessa Lei acarretara em multa ou prisão (PEREIRA, 2011).

Já a Lei nº 8.213/91 oferece aos portadores de necessidades uma oportunidade de emprego, fazendo com que as empresas os vejam de outra forma, dando uma chance para que eles mostrem que são capazes de desempenhar certas atividades no mercado de trabalho (RODRIGUES, 2011).

Temos várias leis no Brasil que dão o direito de inclusão aos deficientes, porém nem todos sabem ou não estão preparados para se adaptar nesse meio, por insegurança e pelo preconceito que terão que enfrentar. Cabe à sociedade possibilitar e ajudar os portadores na inclusão, afinal somos todos iguais (INSTITUTO ETHOS, 2002).

2.3 Benefícios para o empregador

Conforme a Lei de Cotas (Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991) ela determina um percentual de no mínimo 2% de inclusão dos portadores de necessidades especiais nas empresas que possuem mais de cem funcionários, e 5% para as que tem mais de mil. Entretanto, não é o suficiente para enfrentarem as barreiras ainda existentes entre os PNE e o mercado de trabalho.

Os objetivos das organizações de apenas se importar com os lucros financeiros não são mais prioridades, e com isso está dando lugar a novas ideias e diversidades para se aplicar. Atualmente as empresas estão buscando um papel político e social, se preocupando com a sua sustentabilidade, os direitos do trabalhador e do consumidor, procurando observar mais como sua empresa é vista por todos em relação qualidade e saúde do trabalho (JAHJAH, 2018).

A empresa que passa a desenvolver uma responsabilidade social internamente tem como dever aplicar a coletividade, e para cumprir este dever ela busca incluir portadores de necessidades especiais na sua organização, para que possam ter acesso aos seus direitos perante a lei e trazendo benefícios a empresa também. Com esta inclusão a empresa realiza o cumprimento de uma responsabilidade, não se tornando uma obrigação ou pressão de contratação perante ao governo (FREITAS, 2007).

A inclusão laboral é fundamental para empresa, pois além da diversidade, a presença de portadores de necessidades especiais auxilia na humanização da equipe, trazendo uma nova cultura e aprendizagem não somente para os funcionários, mas também para os visitantes e clientes (FERRONATTO, 2008).

O resultado deste progresso trará a empresa um novo grupo de consumidores, despertando uma chance de se criar mais produtos e serviços que contribui para os portadores de necessidades especiais (RODRIGUES, 2015).

Os funcionários que apresentam necessidades especiais são acostumados a enfrentar dificuldades diariamente na sociedade por falta de acessibilidades, por falta de auxílios e etc., com isso eles possuem a habilidade de se adaptar melhor ao ambiente de trabalho, como em casos de momentos críticos na empresa eles não apresentaram dificuldades em enfrentar uma forma de resolver o problema, podendo mostrar para todos os seus conhecimentos, e suas visões (HABER, 2012).

Os PNE podem criar um novo diferencial nos negócios da empresa, através da oportunidade de comunicação e interação eles irão auxiliar em novas habilidades, devido ao seu olhar amplo e seus pensamentos diferentes. Geralmente apresentarão soluções inovadoras e criativas que seus colegas de trabalho nunca imaginaram (METADADOS, 2016).

Com o incentivo e apoio dentro da empresa, as pessoas com necessidades especiais tendem a demonstrar interesses em ajudar, em participar na evolução do seu trabalho, criando um sentimento de superação referente aos preconceitos que tenha passado (REIS, 2014).

2.4 Direitos da pessoa incluída no ambiente de trabalho

Em um mundo capitalista, onde o dinheiro é que gira o planeta. As pessoas portadoras de necessidades especiais ou não, buscam trabalho como uma forma de sobrevivência e de reconhecimento perante os demais. Os considerados não deficientes seguem na frente por não terem que enfrentar certas barreiras de preconceito de sua capacidade mental, física e funcional (AMARAL, 1995).

Apesar de estar cada vez mais crescente a admissão e inserção dos PNE no mercado de trabalho, ainda nos debatemos com sérios problemas, o de não saber o que é deficiência, e da capacidade que eles apresentam, além da falta de acessibilidade nos locais de trabalho (TEIXEIRA, 2006).

Para que os portadores de necessidades especiais tivessem oportunidades de emprego e inclusão social, o governo criou leis que apoiavam e beneficiavam os PNE. Através da Lei de cotas nº 8.213/91, as organizações públicas e privadas foram obrigadas a enxergar os portadores de necessidades especiais como seres participantes da sociedade, o governo estipulou certos números de contratações referentes ao número de funcionários que obtinham na empresa (SENAC, 2002).

- 2% para até 200 empregados;
- 3% de 201 a 500;
- 4% de 501 a 1000 e;
- 5% para mais de 1000 empregados.

Depois da criação da Lei de Cotas, as empresas foram se adaptando e modificando sua planta, com acessibilidade, comportamentos, benefícios e a visão do que é um portador de deficiência, começou-se então a inclusão dos PNE's no mercado de trabalho (NAMBU, 2003).

No parágrafo 1 e 2 da Lei nº 8.213/91, diz que, o desligamento do funcionário portador de deficiência contratado por prazo determinado ou indeterminado, só poderá ser feito se houver outro colaborador que apresente características semelhantes, sendo dever do Ministério do Trabalho e da Previdência Social apresentar dados que comprove que as vagas estão sendo preenchidas. A empresa que não agir de acordo com a lei, desobedecendo a Constituição Federal, será punida com multa (IBGE/CENSO, 2000).

Baseada no princípio da Igualdade sobe o Decreto nº 4.228/02, onde foram criados os programas de afirmação, que assegurava os direitos dos portadores de necessidades especiais, e as leis que apoiavam como a Lei nº 8.213/91 que diz que os portadores têm direitos a planos beneficiários garantidos pelo INSS, e o direito de Integração Social, assegurado pela Lei nº 7.853/89, todos esses agiam para apoiar e beneficiar os PNE's (PASTORE, 2001).

Também através do Decreto nº 3.298/99 diz que a população tem que aceitar as diferenças e se juntar a elas, respeitando e valorizando, dando o direito aos portadores de deficiência em ter oportunidades iguais, auxiliado pelos princípios de Igualdade e o da não discriminação (OMOTE, 1999).

No art. 35 segundo os incisos I, II e III, as pessoas que apresente algum tipo de deficiência podem ser inseridas no mercado de trabalho através da Colocação Competitiva, Colocação Seletiva e por Conta Própria, o primeiro diz que o portador irá concorrer a vaga de igual para igual com os demais participantes e com os requisitos para desenvolver o serviço, o segundo a contratação vai depender do grau de capacidade que a pessoa com deficiência apresentar sendo mental, motora ou sensorial, já o terceiro o PCD terá que apresentar algumas habilidades que facilitem o desenvolvimento das atividades para ele estabelecidas (CARVALHO; COSTILLA, 2002).

Apesar de o Brasil apresentar variadas leis que apoiam os portadores de necessidades especiais no mercado de trabalho, ainda estamos em lutas constantes, por nos debatermos com organizações que não querem aceitar as leis pela Constituição estabelecidas, dificultando ainda mais a inserção dos PNE no ambiente empresarial (TANAKA; MANZINI, 2005).

Essa não aceitação vai pelo fato do medo do desconhecido, o não saber como lidar com as diferenças, e pelas mudanças arquitetônicas que as empresas teriam que passar, a preocupação de substituir um colaborador

que apresente habilidades e funcionalidades consideradas normais, por um portador de deficiência julgando esse como incapaz (AMARAL,1995).

A questão pela qual os PNE são considerados como incapazes, vem pelo fato da falta de escolaridade e a falta de apoio estudantil ainda existente no Brasil, a falta de escolas apropriadas e com equipamentos modernos gratuitos, que auxiliem as pessoas com deficiência a se desenvolver tanto mentalmente, quanto fisicamente (IBDD, 2004).

Por outro lado as empresas que contratam os portadores de necessidades especiais são vistas com outros olhos, perante a sociedade, o de representar e praticar a responsabilidade social, sabendo trabalhar e conviver com as diversidades, além de estar praticando a lei, sendo considerada politicamente correta (BATISTA; GIVISIÉZ, 2003).

Nesse sentido, as pessoas buscam viver em um mundo melhor, onde as diferenças sejam respeitadas, e que tanto a população, quanto as empresas, vejam os valores e capacidades que um portador de necessidade especial possui, e que o governo haja para que isso aconteça, só assim teremos um mundo igualitário, onde as diversidades têm oportunidades de fazer e viver da maneira que lhe condiz (PEREIRA; RODRIGUES, 2011).

3. MELHORAMENTO DE PROJETOS EDUCACIONAIS PARA INCLUSÃO DOS PNE'S NO MERCADO DE TRABALHO

Observa-se que o Brasil está tentando trazer as diversidades para as empresas, mostrando que as diferenças existem, mas que se complementam, se vista e tratada da maneira correta, que na verdade somos todos iguais, apenas apresentamos características diferentes.

O governo garante a acessibilidade e a inserção no ambiente de trabalho e no meio social, apoiando os portadores de necessidades especiais com leis de inclusão, porém uma grande parte da sociedade não quer aceitar as diferenças, por medo do desconhecido, sentem pena, e acham que eles são incapazes.

Mas só pelo fato dos PNE's terem passado e superado situações difíceis, que essas pessoas nunca tiveram que passar, são grandes vencedores, por não terem medo de lutar, batalhar e irem atrás dos seus objetivos, não desistiram mesmo sabendo que não seria fácil, continuaram e continuam já que se trata de uma luta diária.

Mais do que tudo, no Brasil falta o respeito com o próximo, sabe-se que as diferenças existem e nos deparamos com elas todos os dias, mas não sabemos lidar, aceitar que o outro é diferente, que o modo de agir, pensar e viver não é igual uns aos outros, a diferença incomoda, machuca quem é julgado, esse por não ter o corpo fisicamente igual ao outro, por apresentar uma incapacidade física, mental ou sensorial, todos esses julgamentos, preconceitos causam danos psicológicos que podem levar a danos ainda maiores, como ao suicídio. Quem julga alguém só pelas características fisiológicas, esses sim deveriam ser tratados como incapazes, por não terem um mínimo de inteligência para aceitar as diferenças.

Conforme citado para incluírem os portadores de necessidades especiais na sociedade devemos iniciar pela educação, começando pela família principalmente. A relação dos familiares influencia muito na vida destes portadores, pois são a sua base e inspiração para acreditarem que são capazes de enfrentar qualquer tipo de dificuldade e preconceito.

Uma das maneiras de trabalhar está inclusão é através da educação nas redes escolares, buscando uma forma de atender e preparar o ambiente escolar a lidar com os portadores, tendo como objetivo o tratamento de

modo igual a todos os alunos, não somente estando presente em sala de aula e sim tendo a oportunidade de participar das atividades e que possam influenciar seu modo de vida aos outros alunos.

Este preconceito deve-se ao modo que a sociedade “tradicional” vem passando de geração a geração, se recusando a se adaptarem com as diferenças que julgam serem fora da normalidade, porém este modo de lidar com os portadores vem amadurecendo a cada dia pela influência de grupos apoiadores, pelo governo e pelos próprios portadores de necessidades.

Nesta percepção, as pessoas e os governos devem trabalhar com uma ampliação de projetos tendo a missão de transformação, com grandes passos na democratização dos novos tempos. A comunidade já vem se relacionando aos portadores de necessidades pelos acessos exclusivos como caixas prioritários, vagas exclusivas e atendimentos especiais.

Busca-se por projetos apoiados pelo governo com o auxílio dos familiares, para que os portadores de necessidades especiais tenham uma boa formação escolar, onde suas habilidades serão treinadas e desenvolvidas, para mais tarde poderem entrar no mercado de trabalho, preparados para o meio profissionalizante. As empresas além de cumprirem com a lei já estabelecida, terão que aplicar treinamentos para que o contratado que apresente alguma deficiência, se desenvolva na atividade que irá desempenhar, tendo total apoio da organização e seus colaboradores.

Com isso tendo base de melhorar a qualidade escolar e projetos com a cultura da sociedade, influenciará na inclusão dos PNE's no mercado de trabalho, de forma a trabalhar o reconhecimento de habilidades para todos igualmente. Além disso, a visão das pessoas em relação as empresas que se adaptarem aos portadores de necessidades especiais serão mais amplas e demonstraram interesse de apoio a este projeto na qual daqui alguns anos se tornará uma parte da cultura, apoiando as diferenças e sabendo lidar com qualquer necessidade especial e assim tornando todos uma sociedade sem preconceitos.

4.CONCLUSÃO

Conclui-se que o Brasil obteve um grande avanço nas contratações de pessoas portadoras de necessidades especiais através das leis que os beneficiam, principalmente pela lei de cotas. Pois através da análise realizada verificou-se que a partir desta lei os portadores estão tendo oportunidades de inclusão ao mercado de trabalho, podendo mostrar que possuem capacidades e habilidades para o desenvolvimento de certas atividades. Sendo capaz de expor ao meio social que a inserção é possível, favorecendo ambas as partes tanto o ambiente interno influenciando os colaboradores a conviver e respeitar as diferenças, aprendendo com eles a superar seus limites, e quanto ao ambiente externo essa inclusão será vista como um diferencial perante as demais empresas, demonstrando que é capaz de trabalhar com a diversidade.

A principal ferramenta que auxilia na inclusão dos PNE's no mercado de trabalho é a educação, onde serão identificadas e desenvolvidas suas habilidades individuais, na qual serão preparados para demonstrar suas eficiências e desempenhos perante as dificuldades que enfrentaram durante o processo de inserção, sendo essas, preconceitos ou falta de conhecimento de como conviver com as diferenças que o outro apresenta. Contudo conclui-se que a inclusão é uma questão de conscientizar que estamos preparados para se adaptar e contribuir para que cada vez mais as empresas apresentem índices elevados de contratações de portadores de necessidades especiais.

5.REFERENCIAS

AMARAL, L. A. **Conhecendo a deficiência:** em companhia de Hércules. São Paulo: Robe, 1995.

ARAÚJO, J. P.; SCHMIDT, A. **A inclusão de pessoas com necessidades especiais no trabalho:** a visão de empresas e de instituições educacionais especiais na cidade de Curitiba. Revista brasileira de educação especial, V12 n°2, p 241-254.

ASSIS, Olney Queiroz. **A pessoa portadora de deficiência.** 2 ed. São Paulo: Damásio de Jesus, 2005.

BAHIA, M. S. **Responsabilidade social e diversidade nas organizações:** contratando PCD. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2006.

BRASIL, Congresso Nacional. Lei n° 8383 de 30 de dezembro de 1991. **Institui a unidade fiscal de referência, altera a legislação do imposto de renda e dá outras providências.** Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, 2003.

CARVALHO, Alexandre; COSTILLA, Hesia Guillermo. **Política de cotas e inclusão trabalhista das pessoas com deficiência.** Disponível em: <<http://hdl.handle.net/10438/518>>. Acesso em: 14 de jun. de 2018.

ETHOS, Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social. **O que as empresas podem fazer pela inclusão dos PCD.** São Paulo: Instituto Ethos, 2002.

FERRONATTO, Bianca Correia. **Inclusão laboral da pessoa portadora de deficiência.** Disponível em: <<http://www.efdeportes.com/efd117/inclusao-laboral-da-pessoa-portadora-de-deficiencia.htm>>. Acesso em: 14 de jun. 2018.

FREITAS, Maria Nivalda de Carvalho. **A inserção de pessoas com deficiência em empresas brasileiras.** Disponível em: <<http://www.bibliotecadigital.ufmg.br/dspace/handle/1843/CSPO-72UKVU>>. Acesso em: 14 de jun. 2018.

FRIEDRICH, Ricardo Werner. **Pessoa com deficiência no mercado de trabalho:** dificuldades na inclusão. Disponível em: <<http://online.unisc.br/acadnet/anais/index.php/sidspp/article/view/15872>>. Acesso em: 06 de mar. 2018.

GLAT, R. **Integração dos portadores de deficiências:** uma questão psicossocial. Temas em Psicologia, Ribeirão Preto, V03, n°02, p 89-94, 1995.

HABER, Jaques. **Um Panorama Positivo para uma Mudança Necessária.** Disponível em: <<http://blog.isocial.com.br/a-inclusao-de-profissionais-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho-um-panorama-positivo-para-uma-mudanca-necessaria/>>. Acesso em: 14 de jun. 2018.

IBDD. **Responsabilidade social e diversidade: deficiência, trabalho e exclusão.** Instituto Brasileiro dos Direitos da Pessoa com Deficiência - IBDD. Rio de Janeiro: BNDES, 2004.

IBGE. **Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística Manual do Entrevistador dos Censos Demográficos de 1991, 2000 e 2010.** IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística Questionários dos Censos.

JAHJAH, Marcela. **Por Que As Empresas Deveriam Contratar Mais PCDs?**. Disponível em: <<http://blog.isocial.com.br/por-que-as-empresas-deveriam-contratar-mais-pcds/>>. Acesso em: 14 de jun. 2018.

MANTOAN, Maria. **Educação Inclusiva.** Disponível em: <<https://educacaointegral.org.br/glossario/educacao-inclusiva-2/>>. Acesso em: 10 de jun. 2018.

METADADOS. **Entenda a importância da inclusão das pessoas com deficiência.** Disponível em: <<https://www.metadados.com.br/blog/entenda-a-importancia-da-inclusao-das-pessoas-com-deficiencia/>>. Acesso em: 15 de jun. 2018.

MORAIS, Ginny. **Empresa que contratar mais pessoas com deficiência pode pagar menos imposto.** Disponível em <<http://www2.camara.leg.br/camaranoticias/radio/materias/RADIOAGENCIA/502540-EMPRESA-QUE-CONTRATAR-MAIS-PESSOAS-COM-DEFICIENCIA-PODE-PAGAR-MENOS-IMPOSTO.html>>. Acesso em: 05/03/2018.

NAMBU, T. S. **Construindo um mercado de trabalho inclusivo: guia prático para profissionais de recursos humanos.** Coleção de estudos e pesquisas na área de deficiência. 10, Brasília: Corde, 2003.

NERI, Marcelo. **As empresas e as cotas para PCD.** Conjuntura Econômica: Temas sociais, São Paulo, V57, nº9, p 58-61, 2003.

NEVES, Priscila Silva. **Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Belo Horizonte, Brasil: cenário e perspectiva.** Disponível em: <https://www.scielo.org/article/ssm/content/raw/?resource_ssm_path=/media/assets/csc/v20n8/1413-8123-csc-20-08-2549.pdf>. Acesso em: 10 de jun. 2018.

NOGUEIRA, Mario Lucio de Lima. **Políticas Educacionais e Formação de Professores para educação inclusiva no Brasil.** Disponível em: <<https://www.metodista.br/revistas/revistas-unimep/index.php/comunicacoes/article/viewFile/1647/1055>>. Acesso em: 11 de jun. 2018.

OLIVEIRA, Ana Caroline. **A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.** Disponível em: <<https://pt.slideshare.net/GlauciaAS/tcc-completo-e-revisado-protocolar>>. Acesso em: 05 de mar. 2018.

OMOTE, S. **Deficiência: Diferença ao desvio. Educação especial e stigma: corporeidade, sexualidade e expressão artística,** Marília: UNESP/CAPES, p 3-21, 1999.

PASTORE, José. **Oportunidade de trabalho para portadores de deficiência.** São Paulo: LTr, 2001.

PASTORE, José. **Oportunidade de trabalho para portadores de deficiência.** São Paulo: LTr, 2002.

PEREIRA, Lúcia. **A empregabilidade de pessoas com deficiência.** Disponível em: <<https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v14i1p73-91>>. Acesso em: 13 de jun. de 2018.

POZZOLI, Lafayette. **A pessoa portadora de deficiência**. 2 ed. São Paulo: Damásio de Jesus, 2005.

PRAIS, Fabiana Gomes. **Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Belo Horizonte, Brasil: cenário e perspectiva**. Disponível em: <https://www.scielo.org/article/ssm/content/raw/?resource_ssm_path=/media/assets/csc/v20n8/1413-8123-csc-20-08-2549.pdf>. Acesso em: 10 de jun. 2018.

REIS, Daniel da Costa. **Portadores de necessidades especiais (PNE's) e o mercado de trabalho brasileiro**. Disponível em: <<https://monografias.brasescola.uol.com.br/administracao-financas/portadores-necessidades-especiais-pnes-mercado-trabalho.htm>>. Acesso em: 15 de jun. 2018.

RESENDE, Marlene das Graças. **A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. Disponível em: <http://www.inclusive.org.br/wp-content/uploads/A_inclus_de_pessoas.pdf>. Acesso em: 12 de jun. 2018.

RODRIGUES, Rômulo. **A empregabilidade de pessoas com deficiência**. Disponível em: <<https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v14i1p73-91>>. Acesso em: 14 de jun. de 2018.

RODRIGUES, Rômulo; PEREIRA, Lúcia. **A empregabilidade de pessoas com deficiência**. Disponível em: <<https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v14i1p73-91>>. Acesso em: 13 de agosto de 2018.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão: acessibilidade no lazer, trabalho e educação**. Revista Nacional de Reabilitação (Reação), São Paulo/SP, pagina 10-16, Março/Abril 2009.

SIQUEIRA, Débora Cristina. **O amparo legal aos portadores de necessidades especiais**. Campinas, V1, nº1, p 207-213, 2007.

TANAKA, Eliza Dieko Oshiro and MANZINI, Eduardo José. **O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência?**. *Rev. bras. educ. espec.* [online]. 2005, vol.11, n.2, pp.273-294. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/S1413-65382005000200008>>. Acesso em: 14 de jun. 2018.

TEIXEIRA, R. C. F. **A passagem do “direito ao trabalho” para a “empregabilidade”**: privatização do espaço público através das políticas sociais de emprego na contemporaneidade. Unimontes Científica, Montes Claros, V5, nº1, 2006.

TEODÓSIO, A. S; BATISTA, C. A, M; GIVISIÉZ, L. J. V. **Gestão inclusiva**: primeiro, segundo e terceiro setor. Belo Horizonte: armazém de ideias, 2003.