A Percepção dos Acadêmicos Sobre a Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho



Andréia Viana Duarte; Carina da Silva Borges; Marcia Meneghim de Sousa; Murilo Martins de Andrade; Daniel Ferreira dos Santos; Aguinaldo Ferreira dos Santos.

Faculdade Educacional Araucária

RESUMO

Foi realizado um estudo na Faculdade Educacional Araucária - FACEAR Campus Sítio Cercado na cidade de Curitiba-PR, teve como objetivo verificar a percepção dos acadêmicos em relação à inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, a metodologia aplicada teve natureza quantitativa, onde foi realizada a coleta através de questionários respondidos pelos acadêmicos do campus alvo da pesquisa. Após a tabulação dos dados obtidos na pesquisa, foi possível perceber que a falta de informação e conhecimento deixa as pessoas com deficiência a mercê da exclusão, do preconceito e da discriminação desta população na sociedade. A falta de políticas públicas para inserção da pessoa com deficiência é um grande entrave, diante de leis que concedem direitos não observa-se por meio do governo sua aplicação no dia a dia, tendo como exemplo a Declaração da Salamanca de 1994, na qual fortalece o direito da escola integradora para satisfazer as necessidades educativas e sociais das crianças, onde encontra-se escolas sem infraestruturas adequadas e professores sem capacitação profissional para atender as crianças com deficiência. No Brasil o acesso da pessoa com deficiência no mercado trabalho foi estabelecido através da Lei 8.213/1991, em algumas empresas a lei não é aplicada em sua plenitude, enquanto algumas empresas promovem a inclusão apenas para cumprir a Lei de Cotas, outras o fazem por uma política de Responsabilidade Social. Há vários aspectos para inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, no sentido de reconhecer as diferenças e as individualidades, desta forma transformando o cenário atual.

Palavras chave: Acessibilidade. Mercado de trabalho. Pessoa com deficiência.

ABSTRACT

This study was carried out at the Araucária Educational College - FACEAR Campus Sítio Cercado in the city of Curitiba, Paraná, Brazil. The objective of this study was to verify the perception of academics regarding the inclusion of people with disabilities in the labor market. The data through questionnaires answered by the academics. After tabulation of the data obtained in the research, it was possible to perceive that the lack of information and knowledge leaves people with disabilities at the mercy of the exclusion, prejudice and discrimination of this population in society. The lack of public policies for the insertion of people with disabilities is a major obstacle, given the laws that grant rights, the government does not observe its application on a daily basis, taking as an example the Salamanca Declaration of 1994, which strengthens The right of the integrating school to meet the educational and social needs of the children, where there are schools without adequate infrastructures and teachers without professional qualification to attend the disabled children. In Brazil the access of persons with disabilities to the labor market was established through Law 8,213/1991, in some companies the law is not fully applied, while some companies promote inclusion only to comply with the Quotas Law, others do so by A Social Responsibility policy. There are several aspects to the inclusion of people with disabilities in the labor market, it is indispensable to raise awareness of society in order to recognize differences and individualities, thus transforming the current scenario.

Key Words: Accessibility. Job Market. Disabled Person.

1. INTRODUÇÃO

O mercado de trabalho brasileiro atualmente passa por uma crise, onde mesmo tendo muitas habilidades e qualidades, muitas pessoas estão fora do mercado de trabalho.

Como afirma a Organização das Nações Unidas (ONU), "[...] as pessoas com deficiência não formam um grupo homogêneo [...], todas elas se defrontam com barreiras diferentes de índoles diferentes e que devem ser superadas de maneiras diferentes".

A família tem o papel fundamental, para inclusão deste indivíduo na sociedade, pois a expectativa de um nascimento de um filho dá-se a ideia de realização e continuação. Quando a família se depara com a realidade de um filho com deficiência, o primeiro desafio é ajustar a situação e a sua inclusão na família e na sociedade.

Na Constituição de 1988, todo o indivíduo tem direito à educação. Para inclusão educacional na escola regular o aluno necessita de adaptações curriculares e professores que tenham assessoramento, mas em algumas situações a educação será somente realizada em classes especiais ou escolas especializadas.

A legislação brasileira de inclusão à pessoa com deficiência, tem a acessibilidade ao mercado de trabalho através da Lei 8.213/91 onde existe um percentual de vagas pelo número total de colaboradores. Atualmente as pessoas com deficiências são inclusas pelas empresas, através dos programas de Responsabilidade Social ou pela lei 8.213/91. Mesmo assim, não se tem um número significativo de pessoas contratadas com deficiência no mercado de trabalho formal.

Muitos não conseguem se encontrar aptos para assumir vagas oferecidas no mercado de trabalho e ainda sofrem discriminação, pelas suas condições, às vezes no trabalho com carteira assinada ficam em cargos com tarefas irrisórias e sem oportunidade de crescimento profissional, e ainda com salários baixos, muitos acabam ingressando ao trabalho informal onde o mesmo será o provedor de sua renda, categoria que subiu muito nos últimos anos.

Outro aspecto importante nessa discussão é como a sociedade vê essa pessoa com deficiência dentro do contexto social e também no mercado de trabalho, e um dos setores que é essencial analisar é a formação acadêmica dos futuros gestores, pois são esses profissionais os responsáveis por contratar, preparar e acima de tudo incluir as pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Com base em todos esses elementos apresentados, o intuito dessa pesquisa acadêmica é verificar a percepção dos acadêmicos com relação às pessoas com deficiência e o mercado de trabalho.

2. DESENVOLVIMENTO

Neste artigo os eixos teóricos que compõem a fundamentação são: mercado de trabalho, conceitos de deficiência, tipos de deficiência e a legislação da pessoa com deficiência.

2.1 MERCADO DE TRABALHO

Para Kwasnicka (2014, p. 56): “Todo ato humano é, em geral um trabalho [...] no sentido econômico e social, o trabalho pode ser definido como o emprego que faz o homem de suas forças físicas e mentais, para a produção de riquezas”.

No contexto histórico da sociedade pré-industrial predominou o trabalho escravo, no qual o escravo trabalhava nas terras dos senhores feudais onde recebiam proteção militar e tinham que entregar parcialmente o que produziam como preço pela utilização da terra, no período Romano já se tem a liberdade de trabalho que não existia no período feudal, na idade média a divisão do trabalho era caracterizada por mestres (NASCIMENTO, 2006).

Na Revolução Industrial houve uma grande mudança do trabalho braçal para mecanicista, com descoberta do motor a vapor impulsionando o surgimento das máquinas e das fábricas, assim necessitavam de um grande contingente humano, pois começa a produção em massa e com isso a divisão de tarefas (CHIAVENATO, 2012).

De acordo com Faissal et al., (2012), a globalização e as inovações tecnológicas geraram novas oportunidades de trabalho, e o terceiro setor surge com a capacidade de absorver trabalhadores para satisfazer necessidades.

2.2 CONCEITOS DE DEFICIÊNCIA

Segundo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) (2007), deficiência para fins de proteção legal, como uma limitação física, mental, sensorial ou múltipla, que incapacite a pessoa para o exercício de atividades normais da vida e que, em razão dessa incapacidade, a pessoa tenha dificuldades de inserção social. Os principais tipos de deficiência são:

Deficiência física é definida como qualquer alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, podendo apresentar-se das seguintes formas, veja alguns exemplos (JAIME; CARMO, 2005, p. 77):

- Amputação – perda total ou parcial de um determinado membro ou segmento de membro;
- Paraplegia – perda total das funções motoras dos membros inferiores;
- Paraparesia – perda parcial das funções motoras dos membros inferiores;
- Monoplegia – perda total das funções motoras de um só membro (inferior ou superior);

- Monoparesia – perda parcial das funções motoras de um só membro (inferior ou superior);
- Tetraplegia – perda total das funções motoras dos membros inferiores e superiores;
- Tetraparesia – Perda parcial das funções motoras dos membros inferiores e superiores;

Deficiência Auditiva - É a perda bilateral, parcial ou total, de 41decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500Hz, 1.000Hz, 2.000Hz e 3.000Hz (Decreto nº 5.296/04, art. 5º, §1º, I, "b", c/c Decreto nº 5.298/99, art. 4º, II).

Deficiência Visual – De acordo com o Decreto nº 3.298/99 e o Decreto nº 5.296/04, conceitua-se com deficiência visual:

- Cegueira – na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica;
- Baixa Visão – significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica. Os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menos que 60º; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores. Ressalta-se a inclusão das pessoas com baixa visão a parir da edição do Decreto nº 5.296/04. As pessoas com baixa visão são aquelas que, mesmo usando óculos comuns, lentes de contato, ou implantes de lentes intraoculares, não conseguem ter uma visão nítida. As pessoas com baixa visão podem ter sensibilidade ao contraste, percepção das cores e intolerância à luminosidade, dependendo da patologia causadora da perda visual.

Deficiência Mental – De acordo com o Decreto nº 3.298/99, alterado pelo Decreto nº 5.296/04, conceitua-se como deficiência mental o funcionamento intelectual significativamente inferior à medida, com manifestação antes dos 18 anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como:

- Comunicação;
- Cuidado Pessoal;
- Habilidades Sociais;
- Utilização dos recursos da comunidade;
- Saúde e Segurança;
- Habilidades Acadêmicas;
- Lazer; e
- Trabalho.

Deficiência Múltipla – De acordo com o Decreto nº 3.298/99, conceitua-se como deficiência múltipla a associação de duas ou mais deficiências.

2.3 LEGISLAÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

Os direitos das pessoas com deficiência foram criados para estabelecer as garantias para que elas não permaneçam excluídas do convívio social.

> A obrigação, porém, não se esgota nas ações estatais. Todos nós somos igualmente responsáveis pela efetiva compensação de que se cuida. As empresas, por sua vez, devem primar pelo respeito ao princípio constitucional do valor social do trabalho e da livre iniciativa, para que se implementem a cidadania plena e a dignidade do trabalhador com ou sem deficiência (art. 1º e 170 da CF/88). (MTE-MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 2007, p. 11-12).

Constituição da República Federativa do Brasil de 1988:

> Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
>
> (...)
>
> VIII - a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão;

Lei n. 8.112, de 11 de dezembro de 1990:

> Art. 5º São requisitos básicos para investidura em cargo público:
> (...)
> § 2º Às pessoas portadoras de deficiência é assegurado o direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras;

Lei n. 8.213, art. 93, de 24 de julho de 1991:

Na tabela 1 a seguir é apresentada a porcentagem de pessoas com deficiência de acordo com o número de empregados previsto em Lei:

TABELA 1 - PORCENTAGEM DE CONTRATAÇÃO PREVISTA EM LEI

Número de Empregados	Porcentagem
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%.

FONTE: LEI N. 8.213

3. METODOLOGIA

Nessa seção do trabalho será apresentada a metodologia que foi utilizada para a realização da pesquisa, iniciando pelos objetivos da pesquisa, procedimentos técnicos de coleta de dados, coleta de dados primários e método de análise dos dados.

3.1 OBJETIVOS DA PESQUISA

Segundo Cervo e Bervian (2002), estudos exploratórios tem como objetivo

buscar informações onde há pouco conhecimento sobre determinado assunto a ser estudado, desta forma tem-se a familiarização com o tema obtendo uma percepção sobre um problema ou situação.

Pesquisa exploratória é “uma pesquisa preparatória acerca de um tema pouco explorado ou, então, sobre um assunto já conhecido, visto sob nova perspectiva, e que servirá como base para pesquisas posteriores” (CASARIN; CASARIN, 2012, p. 40).

O objetivo deste estudo foi baseado em pesquisa exploratória, pois desta forma proporcionou uma visão esclarecedora, da percepção dos alunos em relação à inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

3.2 PROCEDIMENTOS TÉCNICOS DE COLETA DE DADOS

A pesquisa bibliográfica é quando se utiliza exclusivamente de livros e artigos científicos, a vantagem é o acesso a dados secundários tais como fatos do passado, ter dados da população territorial a qual quer realizar a pesquisa, a desvantagem são os dados coletados podem conter erros (GIL, 2009).

A pesquisa bibliográfica procura explicar um problema a partir das referências teóricas publicadas em documentos [...] busca conhecer e analisar as contribuições culturais ou científicas do passado existentes sobre um determinado assunto, tema ou problema (CERVO; BERVIAN, 2002, p. 65).

Segundo Appolinário (2007, p. 152), pesquisa de campo é “qualquer pesquisa realizada em ambiente natural (campo), ou seja, não controlado (laboratório) envolve a observação direta do fenômeno estudado, em seu próprio ambiente”.

De acordo com Gil (2009), estudos de campo têm como objetivo determinar o comportamento, atitudes e decisões de uma população, utilizando-se mais técnicas de observação do que interrogação.

“Os estudos de campo devem ser utilizados quando se estiver mais interessado em conhecer o inter-relacionamento entre as diversas variáveis que ocasionam um fenômeno” (MATTAR, 2014, p. 55).

De acordo com Casarin e Casarin (2012, p. 45), “neste tipo de pesquisa, os dados são obtidos diretamente com os informantes, por meio de questionários e entrevistas, além de suas variantes, como grupo focal, técnica de Delphi, protocolo verbal, etc.”. Nessa pesquisa foi adotado como campo de pesquisa a Faculdade Educacional Araucária – Campus Sítio Cercado, localizado na cidade de Curitiba – Paraná.

3.3 COLETA DE DADOS PRIMÁRIOS

Na visão de Cervo e Bervian (2002, p. 68), “a coleta e o registro de dados, porém, com toda sua significação, não constituem, por si só, uma pesquisa, mas sim técnicas específicas para a consecução dos objetivos da pesquisa”. (MATTAR, 2014, p. 92).

Do ponto de vista de Lakatos e Marconi (2010, p. 149), “etapa da pesquisa em que se inicia a aplicação dos instrumentos elaborados e das técnicas selecionadas, a fim de se efetuar a coleta dos dados previstos”.

De acordo com Cervo e Bervian (2002, p. 48), “o questionário é a forma mais usada para coletar dados, pois possibilita medir com melhor exatidão o que se deseja [...]

Questionário é uma forma de entrevista estruturada onde cumpre pelo menos duas funções: descrever as características e medir determinadas variáveis de um grupo social (RICHARDSON, 2010).

Para atingir o objetivo desta pesquisa foi elaborado um questionário com 21 perguntas, sendo algumas delas de caracterização e as demais com escala Likert.

Os questionários foram aplicados do dia 10 a 31 de outubro de 2016 em todas as salas de aula da Facear Sítio Cercado, sendo que 544 alunos participaram da pesquisa, desses questionários, foram invalidados 49 devido alguns conter respostas com preenchimento duplo, perguntas sem respostas e falta de caracterização do respondente, o que possibilitou a utilização de 495 questionários válidos para o tratamento dos dados e consequentemente apresentação dos resultados.

3.4 MÉTODO DE ANÁLISE DOS DADOS

Segundo Mattar (2014, p. 265), “a codificação é o procedimento técnico pelo qual os dados são categorizados”. Ainda na opinião do autor “a tabulação pode ser inteiramente manual, inteiramente eletrônica ou parcialmente manual e parcialmente eletrônica”. De acordo com Casarin e Casarin (2012, p. 108).

Ainda conforme o autor Casarin e Casarin (2012, p. 108 - 109), “a análise dos resultados pode valer-se também de simples observações e, com a utilização de métodos comparativos com outros resultados”

Para análise dos resultados da presente pesquisa foi primeiramente feito a tabulação dos questionários por meio das planilhas Microsoft Excel e posteriormente feito a análise qualitativa os dados coletados.

4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Nessa etapa são apresentados os principais resultados da pesquisa sobre a Inclusão no Mercado de Trabalho, que buscou identificar a inserção das pessoas com deficiência na visão dos acadêmicos da Facear – Faculdade Educacional Araucária, Campus Sitio Cercado, localizada em Curitiba-PR.

Para manter o anonimato dos respondentes, não foi solicitada a identificação dos mesmos nos questionários. A seguir, são detalhadas as características dos respondentes e a caracterização dos elementos envolvidos na pesquisa.

4.1 CARACTERIZAÇÃO DOS ACADÊMICOS E DA INSTITUIÇÃO

Nesta primeira fase da pesquisa o intuito principal, foi apontar o perfil dos respondentes, que se dispuseram colaborar com o presente estudo.

A primeira pergunta do instrumento de pesquisa é com relação ao gênero do respondente (masculino e feminino), os resultados obtidos serão apresentados no gráfico 1 a seguir.

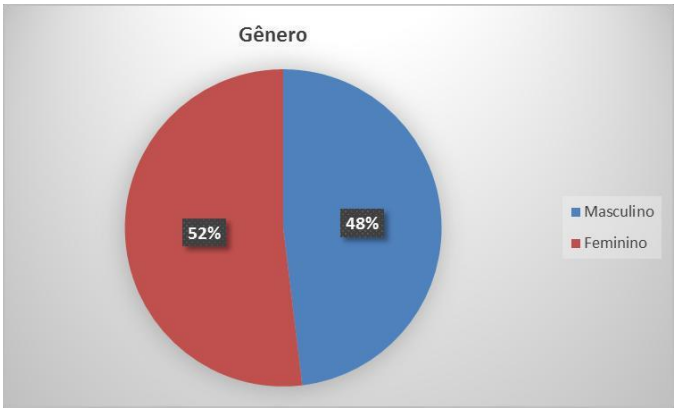


GRÁFICO 1 – GÊNERO
FONTE: DADOS DA PESQUISA, 2016.

A partir da análise desse gráfico, verificou-se que o número de respondentes do gênero feminino corresponde a 52%, e masculino 48%.

O gráfico a seguir, corresponde à faixa etária dos respondentes da presente pesquisa.

Observando o gráfico 2, nota-se que dos acadêmicos, 58,2% estão na faixa etária entre 17 e 25 anos, onde grande parte desses jovens são os que terminaram o ensino médio e ingressaram na faculdade, e os demais 41,8% compreende a idade de 26 anos e acima de 41 anos.

Na sequência é apresentado o curso dos acadêmicos participantes da pesquisa.

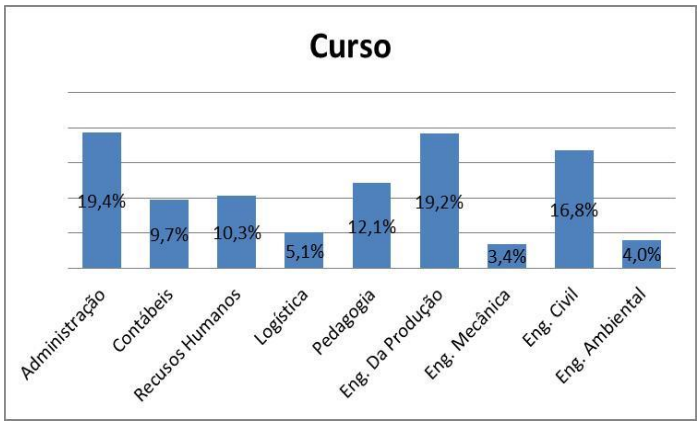


GRÁFICO 3 – CURSO
FONTE: DADOS DA PESQUISA, 2016.

Observa-se que na amostra da pesquisa o curso de Administração 19,4%, Engenharia da Produção com 19,2%, o curso de Engenharia Civil corresponde a 16,8%, e Pedagogia 12,1%, contábeis 9,7%, Recursos Humanos 10,3%, logística 5,1%, Engenharia Ambiental 4% e Engenharia Mecânica representa 3,4% da amostra. A seguir é apresentado no gráfico 4 a descrição do período dos acadêmicos.

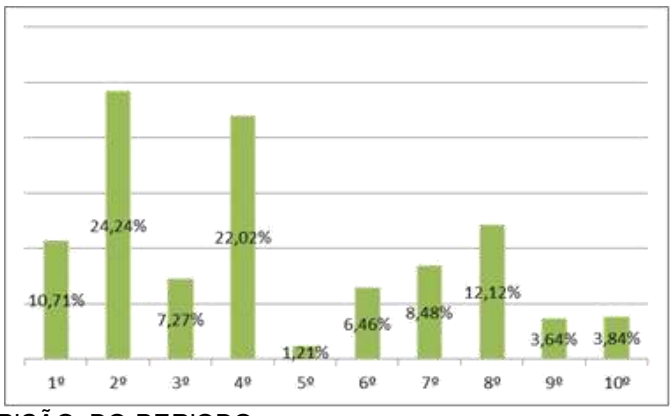


GRÁFICO 4 - DESCRIÇÃO DO PERIODO
FONTE: DADOS DA PESQUISA, 2016.

Observa-se que 24,24% dos respondentes estão no segundo período, 22,02% no quarto período, 12,12% no oitavo período, 10,71% no primeiro período, 8,48% no sétimo período, 6,46% no sexto período, o nono 3,64%, décimo período 3,84% e 1,21% da amostra corresponde ao quinto período. Na sequência será apresentada às informações pertinentes a análise da caracterização dos elementos da pesquisa.

4.2 ANÁLISE DA CARACTERIZAÇÃO DOS ELEMENTOS DA PESQUISA

Na segunda etapa da pesquisa o objetivo principal era identificar as características dos elementos da pesquisa, os dados foram avaliados com base em uma escala Likert de 5 pontos, conforme será apresentado na sequência.

No gráfico 5, apresenta-se os acadêmicos conhecem os aspectos relacionados a pessoas com deficiência.

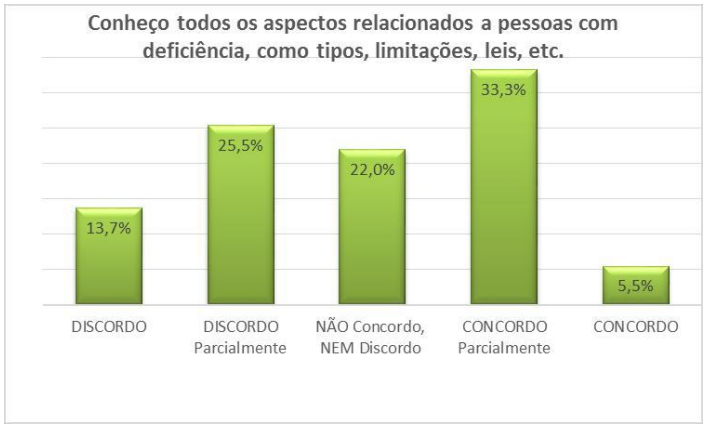


GRÁFICO 5 - CONHECIMENTO DOS ASPECTOS
FONTE: DADOS DA PESQUISA, 2016.

Pode-se observar que 61,2% afirmam que não conhecem os aspectos relacionados a pessoas com deficiência, 33,3% conhecem alguns aspectos e somente 5,5 admitem que conhecem os aspectos relacionados a pessoas com deficiência.

Com base nos dados apresentados, analisou que os respondentes não têm conhecimento suficiente sobre os aspectos relacionados a pessoas com deficiência, tais como tipos, limitações, leis, etc. Como indica no último censo de 2010 da totalidade da população brasileira, 23,92% são pessoas com algum tipo de deficiência.

Na etapa seguinte da pesquisa é apresentado como as empresas dos respondentes agem perante a lei de contratação de pessoas com deficiência.



GRÁFICO 6 - CONTRATAÇÃO PELA LEI
FONTE: DADOS DA PESQUISA, 2016.

Conforme demonstra o gráfico 6 observa-se que 66,66% dos respondentes pressupõem, que a sua empresa não contrata pessoas além do obrigatório por lei, apenas 33,34% alega que a empresa contrata. Com isto verificou-se que as empresas contratam e cumprem a inclusão, conforme o estipulado por lei. Vale salientar que mesmo com as normas jurídicas, reservando vagas para pessoas com deficiência, não é o suficiente para assegurar oportunidades concretas de trabalho.

Na sequência será apresentado às informações sobre a área de Recursos Humanos da empresa do respondente, se a mesma está preparada para contratar pessoas com deficiência.



GRÁFICO 7 - PREPARO PARA CONTRATAÇÕES
FONTE: DADOS DA PESQUISA, 2016.

Conforme análise da amostra verificou-se, que 40,4% dos respondentes dizem que a área de Recursos Humanos de sua empresa, está preparada para contratar pessoas com deficiência, e 59,6% não souberam opinar se a área de Recursos Humanos de sua empresa tem um programa de contratação da pessoa com deficiência. No próximo gráfico será apresentada às informações referente a empresa que o acadêmico trabalha se faz a inclusão de pessoas com alguma deficiência.



GRÁFICO 8 - A EMPRESA E A INCLUSÃO
FONTE: DADOS DA PESQUISA, 2016.

Conforme verificado no gráfico 8, dos respondentes, 46,9% declaram que a empresa faz a inclusão da pessoa com deficiência, e 53,1% afirmam que a empresa não

faz esta inclusão. Como citado anteriormente no gráfico 6, pressupõem-se que a contratação de pessoas com deficiência, é efetivada devida a Lei de Cotas, haja visto que no Brasil a maioria das empresas são pequenas e microempresas, a quantidade de colaboradores acaba não abrangendo o previsto na Lei, e por isso não há mais oportunidades de inclusão. Na sequência é analisado se os respondentes conhecem a Lei n. 8.213/1991 - Contratação de pessoas com deficiência.



GRÁFICO 9 - LEI N. 8213/1991
FONTE: DADOS DA PESQUISA, 2016.

Percebe-se que na amostra, dos respondentes 71,11% declaram que não conhecem a Lei n. 8.213/1991 – Contratação de pessoas com deficiência, e 28,89% admite que conhece a Lei citada. A Lei n. 8.213/1991 – Foi criada para assegurar a contratação de pessoas com deficiência e para dar oportunidade de trabalho.

No gráfico 10 que será apresentado na sequência foi verificado se as pessoas com alguma deficiência têm as mesmas oportunidades de acesso à educação e emprego na percepção dos respondentes. Observa-se no gráfico 10, que 81,4% dos respondentes entendem que as pessoas com alguma deficiência, não têm as mesmas oportunidades de acesso à educação e emprego, e 18,6% dizem que eles têm as mesmas oportunidades.

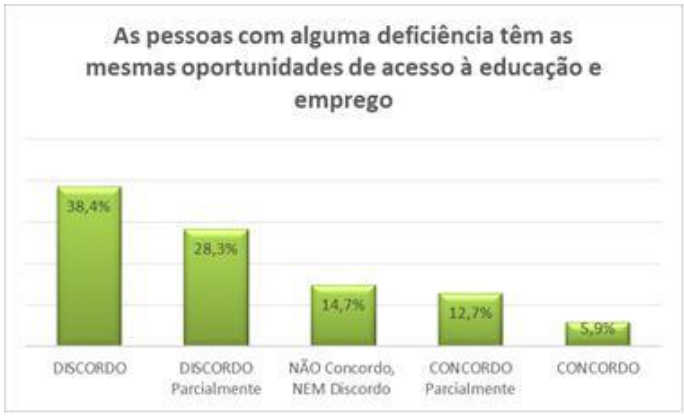


GRÁFICO 10 - OPORTUNIDADES DE ACESSO
FONTE: DADOS DA PESQUISA, 2016.

Na sequência pode-se verificar, se as empresas dos acadêmicos cumprem as regras de acessibilidade para o deficiente.



GRÁFICO 11 - A EMPRESA E A ACESSIBILIDADE
FONTE: DADOS DA PESQUISA, 2016.

Conforme análise da amostra verificou-se que 59,79% afirma que a empresa não cumpre as regras de acessibilidade para o deficiente e já na visão de 40,21% dos respondentes sua empresa cumpre as regras de acessibilidade para o deficiente.

Visto que a acessibilidade exerce um papel fundamental, na inclusão do deficiente, no sentido de que as empresas sejam realmente acessíveis, as mesmas são responsáveis em se adequar, aos padrões de acessibilidade, promovendo o direito de ir e vir, aos locais de trabalho com segurança e eficiência. A análise a seguir apresenta se os alunos sabem quantas pessoas no Brasil tem alguma deficiência.

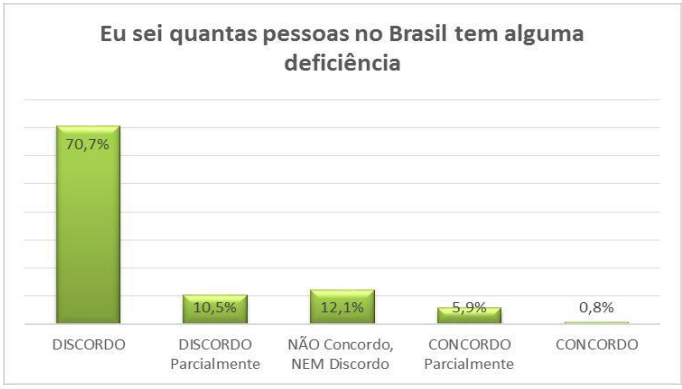


GRÁFICO 12 - QUANTIDADE DE PESSOAS DEFICIENTES NO BRASIL FONTE: DADOS DA PESQUISA, 2016.

Nessa etapa analisa-se, que 93,3% dos respondentes afirmam claramente que não tem conhecimento de quantas pessoas com alguma deficiência vivem no Brasil e 6,7% declaram saber este número. Conforme o Censo de 2010, o Brasil tem 45.606.048 de pessoas com alguma deficiência, que corresponde à 23,92% da população total.

5. CONCLUSÃO

A presente pesquisa analisou a percepção dos acadêmicos, em relação à inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. No Brasil a inclusão é realizada através da Lei de Cotas assegurada pela Constituição Federal de 1988, porém, mesmo com seus direitos garantidos, as pessoas com deficiência se deparam com restrições contratuais e barreiras relativas à acessibilidade. Diante de um percentual expressivo, de 23,92% do total da população Brasileira, poucos conseguem ter acesso ao mercado de trabalho formal.

No Brasil temos um número significativo de pequenas e médias empresas, onde a quantidade de colaboradores não abrange o previsto em Lei, limitando o acesso de oportunidade à inclusão. Haja visto que na maioria dos países, a Lei de Cotas busca a equiparação de igualdade e oportunidade, sendo obrigatório seu cumprimento geralmente a partir de 25 colaboradores e no Brasil é somente a partir de 100 colaboradores.

Outro fator importante é que a sociedade necessita de uma mudança cultural, conforme Lei da Acessibilidade nº 10098/00 no art. 24 onde destaca que, é obrigação do Poder Público promover campanhas informativas e educativas, direcionadas à população, com a finalidade de conscientizar e sensibilizar, em relação à integração da pessoa com deficiência. O desconhecimento da sociedade impõe rótulos, criando padrões onde, as pessoas com deficiências são consideradas diferentes, ficando à mercê do preconceito e exclusão, faz se necessárias ações afirmativas com a finalidade da quebra destes paradigmas, com o objetivo efetivo de usufruir de seus direitos.

Perante os resultados da pesquisa quanto à percepção e caracterização do aluno da Faculdade Educacional de Araucária – Facear, sobre atuação da empresa no mercado de trabalho, em relação à contratação de pessoas com deficiência, de acordo com 66,66% dos respondentes, as empresas contratam somente o previsto em lei. Exercendo a inclusão somente pela obrigatoriedade da lei e não a real inserção, a partir da seletividade escolhe pessoas, optando pela sua deficiência e não pela sua eficiência, assim discriminando os casos mais graves e contratando somente os que são mais convenientes.

O acadêmico foi questionado, sobre seu conhecimento em relação à legislação pertinente a pessoa com deficiência, onde dos respondentes 71,11% declaram que não conhecem a Lei 8.213/1991. Faz-se indispensável que as faculdades, incluam em suas grades curriculares, alguma disciplina que traga conhecimento sobre, todos os aspectos relacionados a pessoas com deficiência, tais como tipos, limitações e leis. Onde faz referência quanto a obrigatoriedade do governo, em relação a arquitetura e infraestrutura das cidades promovendo a cidadania a todos.

O posicionamento dos acadêmicos, sobre as perspectivas da inclusão do deficiente no mercado de trabalho. Diante do exposto pelos acadêmicos entrevistados, conclui-se que, embora os mesmos se sintam sensibilizados com o assunto em questão, falta de conhecimento sobre as pessoas com deficiência aparece como uma das principais barreiras que impedem a inserção da mesma e declina para a discriminação.

Convém ressaltar que é primordial um esforço conjunto da sociedade, do governo e das empresas, para eliminação do preconceito e a inclusão da pessoa com deficiência, pois todas as pessoas são iguais, independente de terem ou não uma deficiência.

6. REFERÊNCIAS

APPOLINÁRIO, F. **Dicionário de metodologia científica**: um guia para produção do conhecimento científico. 1. ed. 2. reimpr. São Paulo: Atlas, 2007.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição**: República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

BRASIL. **Decreto-lei n. 8.112**, de 11 de dezembro de 1990. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF.

BRASIL. **Decreto-lei n. 8.213**, de 24 de julho de 1991. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF.

Cartilha do censo 2010. **Pessoas com deficiência.** Disponível em: http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/publicacoes/cartilha-censo-2010-pessoas-com-deficienciareduzido.pdf. Acesso em 27/02/2016.

CASARIN, H. C. S; CASARIN. S. J. **Pesquisa científica**: da teoria à prática. Curitiba: Intersaberes, 2012.

CERVO, A. L; BERVIAN, P. A. **Metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

CHIAVENATO, I. **Remuneração, benefícios e relações de trabalho:** como reter talentos na organização. 6. ed. Revs. Atual. São Paulo: Manole, 2012.

FAISSAL, R. et al. **Atração e seleção de pessoas**. 2. ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 2012.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. 2. reimpr. São Paulo: Atlas, 2009.

JAIME, L. R; CARMO, J. C. **A inserção da pessoa com deficiência no mundo do trabalho**: o resgate de um direito de cidadania. São Paulo: Editora dos Autores, 2005.

KWASNICKA, E. L. **Introdução a administração**. 6.ed. São Paulo: Atlas, 2014.

LAKATOS, E. M; MARCONI, M. A. **Fundamentos da metodologia científica**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MATTAR, F. N. **Pesquisa de marketing**: metodologia, planejamento, execução e análise. 7. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2014.

MTE-Ministério do Trabalho e Emprego. **A Inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. 2. ed. Brasília: SIT, 2007.

NASCIMENTO, A. M. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 32. ed. São Paulo: LTR, 2006.

ONU-Organização das Nações Unidas. **Programa de Ação Mundial para as Pessoas Deficientes**. Resolução 37/52 de 03 de dezembro de 1982.

RICHARDSON, R. J. **Pesquisa social**: métodos e técnicas. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

SEVERINO, A. J. **Metodologia do trabalho científico**. 22. ed. São Paulo: Cortez, 2002.