



Os Desafios da Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho: Um Estudo Multicaso no Segmento Atacadista Alimentício na Cidade de Barbalha-CE

Cícera Haianne de Araujo Melo¹; José Leandro Almeida Neto²; Thércia Lucena Grangeiro Maranhão³;
Francisca Laudeci Martins Souza⁴

Resumo: O presente artigo se propõe a identificar os desafios da inclusão de pessoas com deficiência para entrar no mercado de trabalho atacadista do setor alimentício na cidade de Barbalha- CE, observando a aplicabilidade da mesma dentro das organizações em estudo, sendo assim procurou-se compreender todo esse processo. Foram utilizadas como fonte de abordagem, pesquisas provenientes de livros e sites para um melhor embasamento teórico. Sendo assim foi realizado uma pesquisa de campo com abordagem qualitativa de caráter descritivo e exploratório, foram utilizados questionários para levantamento de informações e para as perguntas abertas foi utilizado o método de análise de conteúdo. Os resultados desta pesquisa, embora não devam ser generalizados, permitem uma reflexão a respeito dos desafios da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Evidenciando que para que essas pessoas possam conseguir uma vaga no mercado de trabalho ainda enfrentam diversos desafios tais como: Falsas promessas, falta de planos de carreira, escolha do grau de deficiência e falta de oportunidade caracterizando assim o descumprimento da lei de cotas.

Palavras Chave: Desigualdade. Deficiência. Lei de Cotas. Desafios. Convívio social.

The Challenges of the Inclusion of People with Disabilities in the Labor Market: A Multicultural Study in the Food Wholesale Segment in the City of Barbalha, Ceará

Abstract: This paper aims to identify the challenges of inclusion of people with disabilities to enter the wholesale labor market in the city of Barbalha-CE, observing the applicability of the same within the organizations under study, in order to understand everything this process. As to the methodology used, as a source of approach, researches from books and websites were used for a better theoretical basis. Thus, a field research was carried out with a descriptive and exploratory qualitative approach, questionnaires were used to collect information and for the open questions the content analysis method was used. The results of this research, while not intended to be generalized, allow for reflection on the challenges of including people with disabilities in the labor market. Evidencing that for these people to be able to get a job in the labor market still face several challenges such as: False promises, lack of career plans, choice of degree of disability and lack of opportunity, thus characterizing noncompliance with the quota law.

Keywords: Inequality. Deficiency. Quotalaw. Challenges. Social life.

¹ Graduanda do Curso de Administração do Centro Universitário Doutor Leão Sampaio/UNILEÃO- haiannearaujo2014@gmail.com;

² Professor do curso de Administração . Coordenador dos cursos de Gestão de RH e Gestão Comercial da UNILEÃO. Mestrando do curso de Desenvolvimento Regional da UFCA. leandro@leaosampaio.edu.br.

³ Professora do curso de psicologia e gestão de RH da UNILEÃO- thercia@leaosamapio.edu.br

⁴ Doutora em Educação. Professora do Mestrado em Desenvolvimento Regional Sustentável da Universidade Federal do Cariri - UFCA e do Departamento de Economia da Universidade Regional do Cariri - URCA. E-mail: laudecimartins@yahoo.com.br.



Introdução

Durante anos pessoas com deficiência foram excluídas da sociedade, sendo marginalizadas e perseguidas não pelos seus atos e sim pela sua deficiência, seja ela intelectual ou múltipla. Sem direitos e deveres eram consideradas pessoas não aptas para o mercado de trabalho.

Percebe-se que antes mesmo de serem assim consideradas, são seres humanos que devem exigir do Estado os seus direitos que lhe são assegurados pela Constituição Federal, seja eles direito a vida, moradia, igualdade, respeito e trabalho.

O que se pode perceber é que se vive em uma sociedade na qual se fala muito em inclusão e que pouco tem feito de forma perceptível ações neste sentido, trata-se de um processo em andamento no qual a sociedade luta para vencer o preconceito.

A fim de reduzir as fronteiras da desigualdade, as políticas públicas adotaram caminhos para a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho e também na sociedade. Através da lei Nº 8.213/91 de 24/07/1991, conhecida como Lei de Cotas, que tem como finalidade garantir vagas para essas pessoas, onde as variáveis estão relacionadas conforme o porte da empresa. Logo adiante é sancionada a lei Nº 10.098 de 19/12/2000, que busca minimizar a prática da exclusão tornando possível a acessibilidade nas organizações.

Mesmo diante das leis citadas anteriormente, existe uma preocupação em analisar e constatar se realmente as empresas estão cumprindo o seu papel em contratar e manter esse profissional em atividade, levando em consideração o alto número de profissionais com deficiência fora do mercado, assim como as dificuldades encontradas para a sua inserção, diante desse contexto busca-se saber: Quais os desafios enfrentados pelas pessoas com deficiência para inserção no mercado de trabalho na cidade de Barbalha- CE?

Acredita-se que o descumprimento da Lei de Cotas pelas empresas atacadistas de alimentos da cidade de Barbalha- CE, bem como a falta de qualificação desses profissionais com deficiência e o preconceito social desencadeando uma falta de interação entre os funcionários fazem parte dos principais desafios enfrentados pelas pessoas com deficiência.



O presente artigo teve como objetivos identificar quais os desafios enfrentados pelas pessoas com deficiência para entrar no mercado de trabalho atacadista do setor alimentícia na cidade de Barbalha- CE, conceituar pessoas com deficiência e a evolução dessa nomenclatura, bem como discutir sobre lei de cotas, acessibilidade e seus avanços contemporâneos.

O interesse por esse estudo surgiu a partir da necessidade de conhecer como anda o mercado de trabalho inclusivo, mediante uma inquietação de fatos observados em mídias que subsidiou na ideia de analisar a proposta de uma sociedade para todos, onde os discursos integrativos e exclusivistas têm estado muito distantes da realidade, tornando-se assim uma sociedade muito mais exclusiva.

Esta pesquisa visa expandir o conhecimento de forma a proporcionar um aprendizado maior sobre o estudo em questão, contribuindo não só no aspecto pessoal do autor da pesquisa, como também para a formação acadêmica dos pesquisadores.

Contextualização Histórica da Inclusão

Segundo Machado et al.(2008) a história da inclusão teve início no Século XX, quando se iniciou um grande marco mundial oriundo dos grandes movimentos sociais, a fim de defender uma sociedade a favor da inserção, na luta contra todo e qualquer tipo de discriminação que impeça o exercício da cidadania de pessoas com deficiência. As relações internacionais cresceram, aumentando a necessidade de aproximação entre as pessoas de forma global onde, dessa forma, aumentou a dificuldade do convívio perante a diversidade.

Após muitos anos de recusa e desprezo, as pessoas com deficiência passaram a ser instrumento de políticas públicas, que de início foram mantidas em instituições até então somente alimentadas e abrigadas; com o passar do tempo começaram a receber atendimentos especializados nas áreas educacional, saúde, reabilitação e oportunidade de uma habilitação para inserção no mercado de trabalho, tendo como objetivo a integração das pessoas com deficiência na sociedade (HAZARD, 2007).

Conforme Sasaki (2003 apud Hazard, 2007) a partir de 1980, ano que anunciava a década Mundial das Pessoas com Deficiência, houve maior organização do movimento,



á princípio, tinha como objetivo assumir o controle de suas vidas e buscar alternativas junto às instituições assistencialistas. O surgimento do movimento, em âmbito nacional e internacional, propiciou o início da superação do modelo médico da deficiência e a emergência do modelo social, que considera que as barreiras físicas e sócio econômicas criam obstáculos à participação social e ao exercício da cidadania pelas pessoas com deficiência.

Segundo Machado et al. (2008), no Brasil o movimento pela inclusão foi dividido em dois momentos: inclusão social e logo em seguida a inclusão escolar onde vale ressaltar que a inclusão social trata-se de minorias e grande parte de seus componentes são de origem afrodescendentes, tendo como objetivo as cotas enquanto que a inclusão escolar teve como integrantes pessoas com necessidades especiais que visavam alterações e mudanças curriculares para o processo de inclusão.

Para o autor torna-se difícil aceitar essa divisão, levando em conta que o movimento é em prol da resolução das questões sociais que impedem o desenvolvimento, onde essa separação torna-se inviável por se tratar dos mesmos interesses não havendo a necessidade de divisão em grupos fechados.

O processo de inclusão teve como uma de suas principais conquistas a Lei de Cotas que, no Brasil, historicamente as responsabilidades governamentais em busca pelas necessidades da pessoa com deficiência se desenvolveram no século XIX, embora existisse uma forte tendência a manter essa responsabilidade sob a ação e sustentação do setor privado (SORRI-BRASIL, 2007).

Na visão de Pastore (2000), a política de cotas teve origem na Europa após a primeira guerra mundial, tendo como foco principal proporcionar oportunidades de emprego para pessoas com deficiência. Caracterizou-se inicialmente por volta dos anos 70 com a preocupação em reabilitar profissionais com doenças ocupacionais provenientes de acidente de trabalho.

A Constituição Federal (1988) mostra que estabelecia o rompimento do modelo assistencialista assegurando a igualdade a quem não tinha até então, passando a ter reconhecimento perante a sociedade que se caracterizava pela diversidade. No ano de 1991, mesmo tendo ratificado conforme a Organização Internacional do Trabalho (OIT) através de um modelo normativo eficaz que fosse capaz de preparar a pessoa com deficiência para enfrentar a vida perante a sociedade e para o mercado de trabalho em si, tornando-se



necessário a cota de vagas conforme o art. 93, da lei Nº 8213/ 91.

Conceitos de Inclusão e Deficiência

Pensar em inclusão de pessoas com deficiência significa dar valor ao ser humano, onde a sociedade deve repensar sobre os seus conceitos de cidadania, para que assim possa existir um diálogo a fim de reconhecer o papel de cada cidadão dentro da sociedade. Segundo Ferreira (2001, p. 380) Inclusão significa: “compreender, abranger, conter em si, envolver”.

Na visão de Sasaki (2003), a inclusão é o processo em que as pessoas se habitam para poder incluir, ou seja, trata-se de uma sociedade que não se adapta facilmente conforme a realidade, precisando mudar os seus conceitos para poder inseri-los no convívio social. Já Matoan (2003) considera que inclusão é o direito de ser diferente quando a igualdade caracteriza o direito de ser igual e quando a diferença o inferioriza.

De acordo com o decreto Nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999 da Constituição Federal (1988) deficiência pode ser definida como perda de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividades, que pode ser considerado um padrão anormal do ser humano.

Nobre (2015) complementa que o decreto citado anteriormente teve seu texto atualizado, após várias discussões no Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência (CONADE) pelo decreto Nº 5.926 /04 que estabelece acessibilidade e cidadania para todos.

Conforme a Organização Mundial de Saúde- OMS (2011) a expressão pessoa com deficiência pode ser atribuída a quem tem qualquer tipo de limitação, porém esta mesma nomenclatura é aplicada de um modo mais reservado e refere-se a pessoas que se encontram amparadas pela legislação, pois a deficiência pode ser permanente ou não, e quando é constatado como não permanente o cidadão não é considerado deficiente para a Lei de Cotas, não podendo ser integrante de uma empresa amparado por essa modalidade.

Brasil (1999) em seu decreto Nº 3.298/99, art. 3º, II, III da Constituição Federal (1988) estabelece que existe uma diferença entre deficiência e incapacidade, onde caracteriza



deficiência como sendo algo permanente, que ocorreu ou permaneceu inalterável durante certo período de tempo que foi suficiente para não conseguir uma reabilitação ou ter possibilidade de que se altere mesmo com uso de medicamentos e tratamentos de forma em geral. O mesmo decreto no art.3º, afirma que pessoas incapacitadas podem ser incluídas assim como os deficientes, no processo de inclusão através da Lei de cotas, onde a incapacidade pode ser classificada como uma diminuição progressiva e acentuada da capacidade integral social, fazendo uso necessário de máquinas ou recursos especiais para poder transmitir informações necessárias ao seu convívio e ao desempenho do exercício legal da atividade.

Brasil (2004), complementa que as pessoas com deficiência podem se enquadrar em dois níveis de acordo com a redação dada pelo decreto Nº 5.296 de 2004, observada na Constituição Federal; sendo considerada reabilitada a pessoa que passou por um processo de adequação de suas habilidades, na qual passa por um desenvolvimento profissional para o seu reingresso, onde sejam compatíveis e adequáveis as suas limitações. Habilitados são os deficientes que possuem um curso técnico, médio ou qualquer outro que obtenha certificação credenciada pelo ministério da educação ou pelo processo de habilitação e reabilitação do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS).

Nobre (2015) ressalta que no Brasil há duas normas internacionais devidamente aprovadas em termos de leis nacionais, que são a Convenção Nº 159/83 da OIT, e a Convenção Interamericana para a exclusão de todo tipo de discriminação contra as pessoas com deficiência, também citada como Convenção da Guatemala, de 1999. Ambas trazem um conceito de deficiência para fins de proteção designando como sendo: uma limitação física, mental, sensorial ou múltipla, que impossibilite de a pessoa executar o exercício de atividades normais da vida e que, por esse motivo tenha dificuldades de inserção social.

Segundo os princípios da inclusão social, a participação das pessoas com deficiência depende de grandes mudanças, onde as iniciativas devem partir das políticas públicas possibilitando o suporte necessário para que estas pessoas possam ter acesso a todos os recursos a fim de melhorar a sua capacitação e integração social (OLIVEIRA; GOULART JÚNIOR; FERNANDES, 2009).

Tipos de Deficiência e suas Terminologias



Conforme o Art. 4^o da (Constituição Federal, 1988) em suas disposições gerais dado pelo decreto N^o 5.296 de 2004, é considerado pessoa com deficiência a que se enquadra em uma das quatro categorias a seguir: Deficiência física - alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções; já deficiência auditiva – perda bilateral, independente de ser parcial ou total; enquanto a deficiência visual - cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho; e a deficiência intelectual é caracterizada quando existe um funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas.

É importante também ressaltar as terminologias aplicadas que conforme Gil (2010) existia uma grande indagação ao analisar qual a forma mais correta para definir pessoas com algum tipo de deficiência, gerando certo receio ao ter que direcionar-se a elas, tendo em vista que durante todos esses anos existiram várias denominações: pessoa portadora de deficiência (PCD), pessoas portadoras de necessidades especiais (PPNES) e pessoas com deficiência (PCD) que é a sigla utilizada atualmente.

Silva (2011), afirma que até o ano de 1980 as pessoas usavam termos como aleijado, defeituoso, incapacitado, inválido, passando a utilizar o termo deficiente, que assim ficou sendo chamado por significar o ano Internacional da Década das Pessoas Deficientes, previsto pela Organização das Nações Unidas (ONU), porém no ano de 1981 entrou em uso a expressão pessoa portadora de deficiência.

Sasaki (2013) ressalta que o termo portador de deficiência teve maior impacto diante da sociedade, porém foi deixado de ser assim chamado por ter sido rejeitado por analistas e especialistas que afirmam que a palavra portador trás consigo certa negatividade e depreciação, sendo assim essa expressão um estimulador de preconceitos a respeito do valor íntegro da pessoa. Até que em junho de 1994 a Declaração de Salamanca priorizou a educação inclusiva para todos, também tendo direito de participar de uma sociedade inclusiva, assim modificando o termo para pessoas com deficiência.



Mercado de Trabalho Inclusivo com base na Lei de Cotas

O Mercado de trabalho para pessoas com deficiência proporciona uma análise a cerca da empregabilidade das mesmas em empresas politicamente inclusivas, que contratam a mão de obra dessa parcela da população, até então excluídas do mercado pela sensação de ineficiência, fazendo com que os gestores apenas contratem essas pessoas para simplesmente cumprir uma determinação que os obrigam perante a lei de cotas. Segundo Chiavenato (2005), a seleção de pessoas é como um filtro que proporciona oportunidade apenas aquelas que apresentam peculiaridades desejáveis á organização, para que assim possam ser inseridas nas mesmas.

Na visão de França (2007), a seleção de pessoas realizada nas empresas é um momento minucioso, porque é a hora em que se faz presente a escolha do profissional que apresenta as condições desejáveis de acordo com o perfil solicitado, onde ressalta que é preciso não levar em conta somente as perspectivas da empresa quanto ao candidato, como também as perspectivas do candidato para com a empresa e o cargo o qual pretende exercer.

Caoli (2015) cita, que de acordo com dados do Instituto Brasileiro de Geografia com base no senso de 2010- IBGE, no Brasil até esse ano da coleta de dados, existia 46 milhões de pessoas com algum tipo de deficiência, ou seja, 24% da população, a autora ainda menciona que em pesquisa realizada pela IBRH, CATCHO e ISOCIAL foram divulgados em outubro de 2015, conforme a estatística de gênero, que existe diferença de participação ativa no mercado de trabalho entre homens e mulheres, com o grau de deficiência severa/ intelectual, onde pode ser analisado na pesquisa que são os que menos conseguem uma oportunidade no mercado de trabalho.

A fim de proporcionar a igualdade entre as pessoas, assim como o direito ao trabalho em 24 de julho de 1991 foi criada a lei N° 8.213 da Constituição Federal, onde prevê que empresas de grande porte com mais de 100 funcionários são obrigadas a reservar um limite de vagas que variam de 2% a 5%, podendo ressaltar que essa obrigatoriedade não é apenas para pessoas com deficiência, mas também aqueles que sofreram algum tipo de acidente dentro da empresa e que estão passando por um processo de habilitação e reabilitação também tem vagas garantidas perante a Lei de Cotas. Conforme a lei mencionada anteriormente, segue a taxa de



reserva de vaga para as empresas de acordo com a quantidade de funcionários: de 100 á 200 funcionários a reserva é de 2% de 201 á 500: 3% de 501 á 1000: 4% e acima de 10001: 5%(BRASIL, 2012).

Mediante as leis citadas anteriormente Tanaka (2005) verifica que mesmo diante da lei vigente ainda existe uma oposição diante da contratação destes funcionário nas organizações, tendo como um dos principais motivos relatados pelos gestores a baixa escolaridade e consequentemente a falta de qualificação profissional, além da questão de adaptação da estrutura física das organizações para ter esse candidato previamente contratado na empresa. Em contra partida esses candidatos enfrentam barreiras sociais de preconceitos além de terem problemas com acesso nas vias e locomoções em transportes públicos, dificultando para alguns a oportunidade de obter uma qualificação para a obtenção de um trabalho.

Brasil (2014), complementa que com base no cadastro geral de empregados e desempregados (2014) e relação anual de informações sociais dado do Ministério do Trabalho (2014) pode ser constatado que no Brasil até o ano de 2014 tinha cerca de 358.738 pessoas com deficiência contratadas. Conforme Antunes (2002),a exclusão de algumas pessoas do mercado de trabalho é perceptível no aumento do trabalho informal e exército industrial de reserva, contribuindo para elevar os autos índices de desemprego.

Lima (2001) relata que para modificar essa situação se faz necessário com o que as políticas governamentais possam incluir em suas organizações e intervir nas ações que contribuem para a ocorrência de deficiência, promovendo o desenvolvimento de inclusão na pratica.

Tendo em vista que não basta apenas ter a Lei de Cotas a favor da pessoa com deficiência, mas sim erradicar meios que fiscalizem a aplicabilidade dessa lei, foi criado à lei Nº 10.098/2000 que visa aaccessibilidade, que nesse contexto significa garantir a possibilidade e a condição do alcance para a utilização, com segurança e tranquilidade tanto nos transportes quanto nos sistemas de meio de comunicação, por parte da pessoa com deficiência ou mobilidade reduzida (BRASIL, 2000).

De acordo com o art. 2º da lei Nº 10.098/2000, a acessibilidade é a possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, dos espaços, mobiliários e equipamentos urbanos, e edificações, dos transportes e dos sistemas e meios de comunicação, por pessoa portadora de deficiência ou com mobilidade reduzida, que de contra partida com o



objetivo de defender a qualificação de pessoas com deficiência, em agosto de 2012 o ministério do trabalho lançou a lei Nº 98 que ressalta no art. 15, que é dever do auditor fiscal incentivar a participação dessas pessoas em projetos de aprendizagem contínua (BRASIL, 2012).

Metodologia

Os procedimentos técnicos das fontes de abordagem do objeto de pesquisa utilizados para uma melhor compreensão acerca do assunto foram pesquisas bibliográficas de autores referentes à temática do estudo em questão, podendo citar: Machado, Hazard, Pastore, Sasaki, Matoan, Ferreira, Brasil entre outros, que ajudaram na construção e no embasamento do trabalho, dando suporte para o aprofundamento do conhecimento do pesquisador a cerca do assunto abordado. Também foram realizadas pesquisas provenientes de sites tais como scielo correlacionados ao tema proposto para obter maior fundamentação teórica do que foi questionado.

Trata-se de uma pesquisa de campo, através de um estudo multicaso de abordagem qualitativa, que tem como objetivo de estudo definir quais os desafios enfrentados pelas pessoas com deficiência para entrar no mercado de trabalho atacadista do setor alimentício na cidade de Barbalha- CE. Segundo Minayo (2012), a pesquisa qualitativa trabalha com o universo de significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes, o que corresponde a um espaço mais profundo das relações, dos processos e dos fenômenos que não podem ser reduzidos à operacionalização de variáveis.

O público alvo da pesquisa inicialmente se constituiu de 10 (dez) colaboradores com deficiência. Entretanto, no decorrer da entrevista, dois trabalhadores optaram por não responder aos questionários, perfazendo um total de 08 (oito) participantes. A pesquisa teve como critério de inclusão empresas atacadistas do setor alimentício da cidade de Barbalha- CE, com um quadro de funcionário igual ou superior a 100 pessoas, dessa forma apenas duas empresas da referida cidade se enquadram nesse perfil.

O instrumento de coleta de dados foi um questionário composto por 10 (dez) questões abertas, de natureza aplicada e descritiva, sendo assim direcionado exclusivamente a colaboradores com deficiência das duas empresas em estudo.



Registra-se que havia a intenção de realizar a pesquisa também com os gestores das empresas, porém no decorrer do trabalho não foi possível a realização disto, onde os possíveis entrevistados se recusaram a prestar qualquer tipo de esclarecimento. Dessa forma, optou-se em dar continuidade ao processo de resolução dos questionários conforme foi liberado pelas empresas em estudo, ou seja, somente com os deficientes.

Após a coleta das informações, foi feita a análise e discussão dos resultados e para as perguntas abertas foi utilizado o método de Análise de Conteúdo, utilizando inclusive categorias para melhor ilustrar o entendimento das análises.

Esta pesquisa seguiu as normas da resolução Nº 510/16, que consiste em respeitar a dignidade humana, liberdade e autonomia do ser, protegendo os mesmo contra a maleficência, visando à justiça e a equidade, sendo assim tornou-se necessário a assinatura do termo de consentimento livre (TCLE) para todos os participantes. Torna-se importante ressaltar que antes da coleta de dados houve um maior esclarecimento sobre todo o procedimento explicando a importância da participação de todos e que dessa forma prezou-se por beneficiar o aspecto social através do trabalho de inclusão dentro das empresas atacadistas em estudo.

Análise e Discussão dos Resultados

A pesquisa foi realizada em duas empresas do setor atacadista de alimentos em Barbalha- CE, que por questões éticas serão utilizados os codinomes de Empresas X e Empresa Y.

Análise dos Resultados da Empresa: X

Inaugurada em 1989, é considerada pioneira do grupo na distribuição de alimentos. Hoje conta com três empresas no estado do Ceará e é considerada muito forte diante dos concorrentes, tendo ainda exclusividade nas vendas de bebidas das marcas Whisky Johnnie Walker, Smirnoff entre outros. A constante evolução dos serviços prestados pelos



profissionais dessa empresatem proporcionado maior confiabilidade na distribuição de alimentos e comodidade aos clientes, que são seu maior patrimônio.

Estudos realizados através da análise dos dados mostram que essa empresa conta com 04 (quatro) funcionários com deficiência (PCDS),dentre os quais 03 (três) são do sexo masculino e 01 (um) do sexo feminino, comidadesentre 19 e 39 anos, sendo a faixa etária que prevalece entre esses funcionários de 25 a 29 anos.

Podendo ainda ressaltar que todos são solteiros e três deles possuem nível superior e apenas um tem nível de escolaridade médio.

De acordo Goldfard (2009), nem 50% das vagas de trabalho que deveriam estar ocupadas por deficientes no Brasil estabelecida pela lei Nº 8.213 de julho de 1991, estão preenchidas.

Visando a questão anterior foi perguntado a esses funcionários em quantas empresas trabalharam até novembro de 2016, onde 03 (três) pessoas responderam que estão em seu primeiro emprego e apenas 01 (um) disse ter trabalhado em duas empresas contando com a que trabalha atualmente. Constatando assim que existe uma afirmativa a respeito do que foi citado por Goldfard (2009).

Posteriormente foi perguntado qual o nível hierárquico exercido atualmente pelos funcionários em questão e todos responderamque trabalham em nível operacional. Onde percebe-se que independente da qualificação profissional destes funcionários ambos estão no mesmo nível com relação a hierarquia.

Considerando que para um ambiente de trabalho saudável é necessário um bom relacionamento, buscou- se entender como é o relacionamento desses funcionários com os demais dentro da Empresa X, mostrando que a maioria dos funcionários com deficiênciadessa empresa afirma ter um bom relacionamento com os seus colegas de trabalho, facilitandoassim a sua rotina de trabalho, já que 03 (três) deles disseram ter um bom relacionamento e apenas 01 (um) disse ser regular, constatando dessa forma que existe um resultado positivo.

Diante desse cenário tornou-se necessário saber como essas pessoas se sentem diante da sociedade, se pessoas incluídas ou excluídas de forma a não participar ativamente de um meio social favorável. Obteve-se como resposta que 02(dois) trabalhadores dessa amostra consideram-se pessoas incluídas e os outros 02 (dois) excluídos. Com relação a esse questionamento existe uma certa duvida se realmente essas pessoas sabem o que é inclusão



pois dois de seus participantes disseram ser incluídos só pelo fato de estar trabalhando, porem inclusão é algo que vai além disso.

No momento da resolução desse questionário, 02 (dois) dos participantes informaram, verbalmente, que muitas vezes essa exclusão acontece até mesmo pelo receio de aproximação que eles têm com o que é novo, sendo assim, tornam-se mais limitados formando barreiras até mesmo para novas oportunidades, ressaltando ainda que esse sentimento não é fruto de suas imaginações, mas sim pela forte pressão do preconceito que ambos já sofreram ou até mesmo sofrem, não necessariamente no trabalho mas de forma geral em suas vidas, onde lutam para vencer essas barreiras mais as limitações as vezes parecem ser muito maiores do que as suportáveis, restando apenas um vazio imenso e uma vontade imensurável de desistir, tendo sido dito isto por estes dois entrevistados.

Posteriormente tiveram a oportunidade de justificar as suas respectivas respostas de forma oficial e os mesmos citaram que tudo é difícil para o deficiente á começar pela lei que existe, mais fica apenas no papel e dessa forma gera um sentimento de exclusão, enquanto os outros 02 (dois) quemarcaram a opção incluídos disseram que o motivo da resposta foi o fato de estar trabalhando, pois para eles já é considerado uma conquista e um passo para inclusão social.

Considerando a importância do conhecimento da Lei de Cotas a fim de gerar oportunidades, foi realizado um questionamento para entender se esses funcionários conhecem essa lei e conseqüentemente foi obtido o seguinte resultado: 02 (dois) colaboradores responderam ter conhecimento sobre essa lei enquanto os outros 02 (dois) desconhecem.

Conforme Girolamo (2007), a legislação para inserção das pessoas com deficiênciano mercado de trabalho é necessária, porém existe um problema cultural de discriminação ou simples preconceito que só será modificado com a integração plena das pessoas com deficiênciã, dessa forma torna-se importante citar que esse problema cultural existe não só nas empresas mais também em casa trazendo conseqüências também para os seus familiares.

Para os que responderam que conhecem ao menos um pouco foi dado à oportunidade de se expressar através de um espaço deixado para que pudessem anotar o que conhecem,



tendo em vista que apenas dois funcionários relataram conhecer, sendo possível obter as respostas através das análises de conteúdo a seguir:

Quadro 01: O que é a Lei de Cotas (Lei N 8213-91).

RESPOSTAS	RECORTE	CATEGORIA
Funcionário I		
É uma lei que obriga as empresas a contratar os pcde caso não seja cumprida paga uma multa, porem não acredito que isso ocorra, caso contrario seria mais fácil uma vaga no mercado de trabalho, eles devem é driblar a lei.	É uma lei que obriga as empresas a contratar os pcde caso não seja cumprida paga uma multa, porem não acredito que isso ocorra.	É uma lei que obriga empresas a contratar pcde.
Funcionário II		
O que sei é fruto do que vejo em mídias tais como televisão entre outros meios de comunicação mais nunca tive o interesse em pesquisar mais sobre o assunto pois não acredito em lei.	O que sei é fruto do que vejo em mídias, nunca pesquisei sobre o assunto porque não acredito em lei.	Desconhecimento

Fonte: Dados da pesquisa junto aos entrevistados (2016).

Diante das categorias citadas é perceptível que se tratade pessoas que não tem esclarecimento acerca do que é realmente a Lei de Cotas onde foi citado por um dos funcionários que é uma lei que obriga a contratar os PCDS enquanto o outro complementa que é uma lei na qual conhece apenas através de mídias, porem não cita o que conhece.

A partir dessa questão, foram perguntadas para os entrevistados sobre as dificuldades enfrentadas pelas pessoas com deficiência para conseguir uma oportunidade de emprego e os 04 (quatro) funcionários responderam que são inúmeras as dificuldades conforme serão citadas nas categorias.



Segundo Carreira (2000), não existe dificuldade o que existe é a falta de conhecimento do potencial das pessoas com deficiência, entre outras variáveis, que consistem em um dos grandes motivos que impedem ou dificultam a contratação dessa população pelas empresas.

Quadro 02: Dificuldades para conseguir uma oportunidade de emprego.

RESPOSTAS	RECORTE	CATEGORIA
	Funcionário I	
São inúmeras a começar pela longa jornada a procura de emprego que muitas das vezes são em vão porque são muitas as empresas aqui na cidade, mais poucas as que realmente oferecem vagas para os deficientes e sem falar que mesmo aquela que diz que contrata pessoas com limitações ainda enrola, pois acho que só contratou mesmo por obrigação, porque não oferecem um plano de carreiras para esses funcionários e nem se quer dão oportunidades de crescimento para o mesmo, somos tratados de forma excluída diferentes dos demais.	São inúmeras a começar pela longa jornada a procura de emprego que muitas das vezes são em vão porque são muitas as empresas aqui na cidade, mais para esses profissionais	Falta de vagas para pessoas com deficiência e planos de carreira
Funcionario II		



<p>A dificuldade que eu tive foi a de as pessoas não quererem me contratar como deficiente me diziam sempre o contrario, diziam q eu não me enquadrava ao perfil porem eu sabia que sem os dedos porem eu sabia que sem os dedos eu não era normal engraçado é que quando eu ia me candidatar a uma vaga para pessoas normais também não me aceitavam diziam que tinha uma lei e que eu era deficiente mais ao chegar na empresa que contrata me diziam sempre o contrario, mais o que importa e que não desisti e hoje estou Trabalhando.</p>	<p>Sempre que eu ia atrás de emprego o que me falavam e que precisavam de uma pessoa a qual eu não era o perfil ate que um dia disseram que o mercado procura pessoas qualificadas e que eu precisava me atualizar fiquei muito triste.</p>	<p>Falta de qualificação</p>
Funcionário III		
<p>Sempre que eu ia atrás de emprego o que me falavam e que precisavam de uma pessoa a qual eu não era o perfil ate que um dia em uma entrevista eu perguntei o porque que eu não era a pessoa que estavam procurando e me disseram que o mercado procura pessoas qualificadas e que eu precisava me atualizar fiquei muitotraste porem um dia conheci uma pessoa em outra entrevista que era formada e tudo mais e não conseguia também e quando conseguia era empregosde servente, faxineiro e não queriam porque já tinham um diploma então a dificuldade e pra todos os deficientes e pra eles são maiores porque não aceitam todo tipo de serviço já eu não me conformo com o que tenho dando pra comer está bom.</p>	<p>Sempre que eu ia atrás de emprego o que me falavam e que precisavam de uma pessoa a qual eu não era o perfil ate que um dia disseram que o mercado procura pessoas qualificadas e que eu precisava me atualizar fiquei muito triste.</p>	<p>Falta de qualificação</p>
Funcionário IV		
<p>Falta de vagas para as pessoas com qualificação é a primeira sem segundo lugar vem a acessibilidade das empresas que limitam muito os deficientes porque as vezes a</p>		



empresa oferece uma vaga mais, você está ali pronto para preencher aquele perfil, porém a sua deficiência te limita de exercer porque a empresa não oferece as condições necessárias para a sua deficiência e nisso você bate em varias portas e só recebe não.	Falta de vagas para as pessoas com qualificação é a primeira sem segundo lugar vem a acessibilidade das empresas que limitam muito os deficientes.	Falta de oportunidades para Pessoas qualificadas.
---	--	---

Fonte: Dados da entrevista junto aos entrevistados (2016).

De acordo com o quadro N° 02, após todo o relato dos funcionários, observa-se que existe uma certa angustia por parte dos mesmos ao relatar as suas dificuldades que são inúmeras, onde foi obtido categorias prevalecendo sempre a questão da falta de oportunidade. Quando os mesmos citaram nas categorias que existe a falta de planos de carreira, falta de oportunidades para pessoas qualificadas, a objeção para a contratação de pessoas com deficiência leve e de contra partida um dos quatro funcionários respondeu que a dificuldade para quem não tem qualificação é a maior de todas as dificuldades.

Se para conseguir uma vaga no mercado de trabalho essas pessoas encontram dificuldades, este estudo também teve a preocupação em constatar quais as dificuldades para se adaptar e manter-se ativo nesse mercado de trabalho tão difícil, porém apenas 02 (dois) dos 04 (quatro) participantes justificaram suas respostas.

Quadro 03: Dificuldades para se adaptar e manter-se ativo no mercado de trabalho.

RESPOSTAS	RECORTE	CATEGORIA
Funcionário I		
Falta de oportunidade de crescer aqui dentro e isso não tenho pois nessas horas lembro que sou deficiente	Falta de oportunidade de crescer nessas horas lembro que sou deficiente	Falta de oportunidade de crescimento
Funcionário II		
Para se adaptar foi difícil no começo porque eu sempre fui uma pessoa que gosto de fazer as coisas bem feitas e me colocaram para uma área na qual eu tenho		



<p>dificuldade em exercer com a minha deficiência, uma cadeirante exercendo serviços de limpeza não é fácil ainda mais que sempre tenho que ficar pedindo ajuda a outras pessoas para realizar meu trabalho e acabo dando o máximo de mim para que eu permaneça, só , só ficotriste por saber que tenho uma graduação que consegui com tanta dificuldade mais que não me serve porque a empresa não me dá oportunidade para mostrar as minhas habilidades e competências.</p>	<p>Para se adaptar foi difícil no começo porque eu sempre fui uma pessoa que gosto de fazer as coisas bem feitas e me colocaram para uma área na qual eu tenho dificuldade em exercer com a minha deficiência, uma cadeirante exercendo serviços de limpeza não é fácil.</p>	<p>Falta de acessibilidade</p>
---	--	--------------------------------

Fonte : Dados da entrevista junto aos entrevistados (2016).

Verifica-se que a falta de acessibilidade e oportunidade de crescimento são as principais dificuldades que os 02 (dois) colaboradores dizem ter para manter-se ativo e conseguir se adaptar no mercado de trabalho.

Trazendo a importância da acessibilidade dentro das organizações para a realidade atual, foi perguntado aos funcionários se tinham conhecimento sobre a mesma onde duas pessoas confirmam nunca ter ouvido falar e os dois últimos responderam conforme mostra quadro a seguir:

Quadro 4: O que é acessibilidade (Lei nº 10.098/2000).

RESPOSTAS	RECORTE	CATEGORIA
Funcionário I		
<p>Mais uma lei que promete acesso a quem não quer oferecer e dificulta as leis para deficientes</p>	<p>Mais uma lei que promete acesso a quem não quer oferecer</p>	<p>Lei que promete acesso.</p>
Funcionário II		
<p>É a lei que regulamenta as condições de trabalho necessário para cada deficiente poder se sentir mais incluído a começar pela acessibilidade no trabalho através de uma alocação correta que o funcionário precisa para superar a sua limitação e poder exercer o seu trabalho de forma a recompensar a empresa.</p>	<p>É a lei que regulamenta as condições de trabalho necessário para cada deficiente.</p>	<p>Lei que regulamenta as condições de trabalho.</p>

Fonte: Dados da entrevista junto aos entrevistados (2016).



Verificou-se que são pessoas que não tem muito conhecimento teórico sobre o assunto em questão visando que apenas 02 (dois) colaboradores optaram por justificar as suas respostas e os mesmos tem uma percepção a respeito da lei de cotas, como sendo uma lei que regulamenta as condições de trabalho e acessibilidade, enquanto os outros 02 (dois) deixaram o espaço em branco no momento da resolução do questionário.

Análise dos Resultados da Empresa: Y

É uma empresa que também atua no segmento atacadista de alimentos, tendo como área de operações os estados do Ceará e Piauí. Sua missão é distribuir com excelência produtos de qualidade, no maior número de pontos de venda, oferecendo soluções para seus clientes, por meio de processos eficazes e pessoas capacitadas, visando agregar valor para os colaboradores, fornecedores, clientes e sociedade. Atualmente conta com um total de 06 (seis) funcionários com deficiência, lembrando que nessa amostra apenas 04 (quatro) participaram.

Em estudo realizado na empresa Y pôde ser observado que entre os seus funcionários com deficiência existe uma variação de idade, com faixa etária de 19 a 25 anos e de 25 a 29 anos, porém a idade que prevalece é a de 19 a 25 anos.

Verificou-se através do questionário sócio econômico que trata-se de pessoas com nível superior e médio onde 02 (dois) dos 04 (quatro) funcionários possuem graduação e os outros 02 (dois) nível médio.

Posteriormente foi perguntado a esses colaboradores em quantas empresas já trabalharam até o momento da realização da pesquisa, onde obteve-se uma variação com relação a experiência profissional, tendo em vista que dos quatro respondentes apenas um está em seu primeiro emprego e os demais já trabalharam em 02 (duas), 03 (três) e até mais de 3 (três) empresas.

No decorrer da resolução do questionário os colaboradores informaram verbalmente que a empresa Y preza bastante pelo relacionamento dos seus funcionários de forma geral, não permitindo assim nenhum tipo de brincadeira que impeça o exercício de suas rotinas, de forma a garantir o respeito entre todos, conforme foi constatado formalmente que dos 04



(quatro) 02 (dois) responderam ter um bom relacionamento e os outros 02 (dois) justificaram ter um ótimo relacionamento.

Mesmo tendo um resultado positivo no quesito anterior, foi perguntado qual o sentimento que cada um tem com relação ao meio social, se de pessoas excluídas ou incluídas dessa forma torna-se perceptível que dos dados da amostra 03 (três) funcionários diz sentir-se incluído e apenas 01 (um) diz sentir-se excluído da sociedade.

De acordo com Bombassaroetal.(2009), sentimento de exclusão é um processo ocorrido no qual existe uma denotação caracterizado pelo afastamento de pessoas em todos os momentos da vida social.

Posteriormente foi perguntado se conhecem a Lei de Cotas deixando o espaço a ser preenchido conforme o que cada um diz conhecer sobre o assunto proposto, tendo como alternativas desde a opção não conheço até conheço muito e para toda resposta positiva uma justificativa a fim de conhecer o que cada um sabe a respeito da lei vigente, onde foi constatado que 03 (três) funcionários conhecem um pouco e apenas 01 (um) disse desconhecer totalmente.

Quadro 01: O que é a Lei de Cotas (Lei nº 8213/91).

RESPOSTAS	RECORTE	CATEGORIA
Funcionário I		
O que eu sei é que a cada 100 profissionais ativos no quadro 10% tem que ter alguma deficiência seja ela qual for.	A cada 100 profissionais ativos no quadro 10% tem que ter alguma deficiência.	Reserva de vagas para pessoas com deficiência.
Funcionário II		
A cada 100 pessoas uma deve ser pcd tendo assim estabilidade.	A cada 100 pessoas uma deve ser pcd.	Reserva de vagas pra pessoas com deficiência e garantia de Estabilidade.

Fonte: Dados da entrevista junto aos entrevistados (2016).

De acordo com os resultados anteriores foi possível obter as justificativas sobre o que é a lei de cotas para os 02 (dois) funcionários que afirmam ter conhecimento a respeito da mesma que conforme as categorias o F(I) diz que é uma reserva de vagas para pessoas com deficiência enquanto o F(II) complementa que além da reserva de vagas e a certeza da estabilidade no trabalho, porém percebe-se que ainda existe um certo desconhecimento dos



funcionários a cerca do que é realmente a Lei de Cotas, onde uma dos participantes citam que ela é uma garantia de estabilidade.

Para um maior conhecimento das dificuldades enfrentas pelos profissionais com deficiência tornou-se necessário perguntar quais as dificuldades enfrentadas para conseguir uma oportunidade de emprego, nessa amostra 02 (dois) dos 04 (quatro) funcionários tiveram dificuldade em responder, enquanto os outros 02 (dois) responderam que são muitos as dificuldades onde 01 (um) deles não justificou a sua resposta e apenas um funcionário relatou que existe falsas promessas de emprego e poucas vagas disponíveis.

Segundo Goldfarb (2007), a contratação de profissionais com deficiência ainda é tímida, devido à falta de conhecimento das empresas com relação à maneira correta de fazê-lo e a falta de adequações a serem feitas durante a etapa de inclusão. Podendo observar que existem dificuldades para se adaptar e manter-se ativo no mercado. Com essa expectativa foi perguntado aos participantes quais são as dificuldades tanto para se adaptar como para manter-se ativo obtendo as seguintes respostas:

Quadro 02: Dificuldades para se adaptar e manter-se ativo no mercado de trabalho.

RESPOSTAS	RECORTE	CATEGORIA
Funcionário I		
Tem muitas empresas que não tem capacidade de alocar um funcionário com deficiência, e lembre-se de que todos os dias você deficiente, tem que provar a sua capacidade.	Tem muitas empresas que não tem capacidade de alocar um funcionário com deficiência.	Acessibilidade
Funcionário II		
O tempo resolve tudo	O tempo resolve	Tempo

Fonte: Dados da entrevista junto aos entrevistados (2016).

Análise do quadro N° 02 mostra que entre os quatro participantes 02 (dois) responderam que não existe dificuldade, enquanto os outros 02 (dois) caracterizados como F(I) e F(2) compreendem que falta em algumas empresas a capacidade de alocar um funcionário com deficiência enquanto o outro não respondeu de forma clara e apenas escreveu que o tempo resolve tudo.



Considerando a importância da acessibilidade para os funcionários dentro das organizações foi perguntado o que é acessibilidade, entre os 04 (quatro) 02 (dois) não responderam enquanto um disse apenas que era acesso sem mais detalhes e por fim um respondeu conforme mostra a seguir:

Quadro 03: O que é acessibilidade (Lei nº 10.098/2000).

RESPOSTAS	RECORTE	CATEGORIA
Funcionário I		
É quando qualquer um pode chegar a um objeto, local. etc. Todos de maneira igual tem o mesmo direito.	Todos de maneira igual tem o mesmo direito.	Direito a igualdade

Fonte: Dados da entrevista junto aos entrevistados (2016).

Com relação ao quadro anterior e aos demais da empresa Y percebe-se que existe uma certa barreira entre os funcionários da amostra, na qual no momento da resolução nem todos justificam suas respectivas respostas, deixando assim de poder analisar os desafios de cada um de forma individual bem como suas percepções a cerca do assunto abordado nas questões discursivas.

De forma geral pode-se observar que os funcionários de ambas as empresas, são profissionais que possuem em sua grande maioria nível superior, que exercem nível operacional, que citam ter um bom relacionamento com seus colegas de trabalho mais que nem todos sentem-se incluídos, já na empresa X percebe-se que existe uma angústia por parte dos funcionários em não ter a oportunidade de exercer outras atividades na referida empresa, onde alguns até citam que pela deficiência que possuem não conseguem exercer de forma satisfatória as suas atividades profissionais deixando assim os mesmos com a sensação de dever não cumprido

Enquanto na empresa Y percebe-se que não existiu uma certa interação com relação as suas respectivas respostas quando os mesmos em alguns momentos da realização do questionário não quiseram justificá-las.



Considerações Finais

Buscou-se nesse artigo definir quais os desafios enfrentados pelas pessoas com deficiência para entrar no mercado de trabalho atacadista alimentício, como também trazer o conceito de pessoas com deficiência bem como a evolução dessa nomenclatura que teve em seu referencial teórico a discussão sobre Lei de Cotas, acessibilidade e seus avanços contemporâneos que por fim foi realizado uma pesquisa através de aplicação de questionário com funcionários com deficiência das empresas X e Y considerando desta forma que os objetivos da pesquisa foram alcançados.

Face ao exposto pode-se compreender que as pessoas com deficiência durante muitos anos foram excluídas da sociedade e que com o passar do tempo foram ganhando o seu espaço através do apoio de leis que viabilizaram uma oportunidade de inseri-las tanto na sociedade como no mercado de trabalho, pois além da geração de emprego, a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho contribui para trazer dignidade a essas pessoas. Ao incluí-las, não está apenas ofertando um salário, mas também a oportunidade de se reabilitar socialmente e psicologicamente.

Os resultados desta pesquisa, embora não devam ser generalizados, permitem uma reflexão a respeito dos desafios da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Evidenciou-se que, aos poucos e com muita dificuldade, as pessoas com deficiência vêm conquistando um espaço no mercado de trabalho mostrando que a falta de informação sobre as reais capacidades das pessoas com deficiência as levam a exercerem funções incompatíveis com seu perfil, gerando insatisfação e sentimentos de incapacidade. Por outro lado, foram evidenciadas contribuições importantes para a pessoa com deficiência a partir da sua inserção no mundo do trabalho, no que se refere ao sentimento de capacidade/utilidade, ao relacionamento interpessoal, à oportunidade de desenvolvimento e independência.

No entanto para que elas consigam uma vaga ainda enfrentam diversos desafios tais como: Falsas promessas, falta de oportunidade, falta de planos de carreira, a escolha do grau de deficiência na hora da contratação que acaba beneficiando aquele que tem uma deficiência



leve, mostrando assim que ainda existe um descumprimento da Lei de Cotas por parte de algumas empresas conforme dito por eles.

Nesse sentido, a Lei de Cotas conforme citada pelos participantes da pesquisa, é um passo importante para a inclusão dessas pessoas no que se diz respeito ao trabalho. Entretanto, sabe-se que ela por si só não irá resolver os problemas que essa determinada população terá que enfrentar para conquistar um espaço no mercado de trabalho e também não é certeza de inclusão, pois incluir não é apenas reservar uma vaga para uma pessoa com deficiência, mas sim, oportunizar o seu desenvolvimento e crescimento dentro da empresa.

Espera-se de algum modo ter contribuído para o debate acadêmico e científico do tema proposto. Vale ressaltar que percebe-se este artigo como um ensaio, com breve abordagem sobre o assunto não sendo este de postura determinista, uma vez que faz-se necessário a continuidade dos estudos acerca deste, sobretudo, pelos profissionais em questão, na medida em, que cada vez mais, terão que estar preparados para atuar sobre os processos de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Referências

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 06. Ed. São Paulo: Editora BOITEMPO, 2002.

BOMBASSARO, Luiz Carlos. Democracia e inclusão social: Desigualdade como desafio para a sociedade e a igreja no Brasil / Luiz Carlos Bombassaro, Thomas Kruggeler, Ricardo Timm de Souza (Orgs)- Bonn:KAAD; Porto Alegre: EDIPUCRS, 2009. 266p.

BRASIL- **Lei que regula a contratação de pessoas com deficiência completa 21 anos**. 2012. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2012/07/lei-que-regula-a-contratacao-de-pessoas-com-deficiencia-completa-21-anos>> acesso: em 08 Maio. 2012.

_____. - Ministério do Trabalho e do Emprego. **Relação Anual de Informações Sociais – RAIS**. 2014. Disponível em: <<http://www.mte.gov.br/rais/>> Acesso em: 08 de maio 2016.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. 35 ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

_____. - Presidência da República casa civil Subchefia para assuntos jurídicos. Decreto, de Nº 3.298 de 20 de Dezembro de 1999 art. 3 II, III. Disponível em: planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L7853.htm acesso em 09 maio. 2016.



_____ -Presidência da Republica casa civil Subchefia para assuntos jurídicos. Decreto de Nº 5.296 de 02 de Dezembro de 2004 art. 4 I ,II, III, IV . Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L7853.htm>acesso em 09 maio. 2016.

_____ -Presidência da Republica casa civil Subchefia para assuntos jurídicos. Decreto de Nº 10.098 de 19 de Dezembro de 2000 art. 2 I Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L7853.htm >acesso em 09 maio. 2016.

CAOLI, Cristiane. **Pesquisa da ABRH, ISOCIAL e CATHO**. “81% contratam pessoas com deficiência só para cumprir lei”, 2014, Rio de Janeiro – RJ. Disponível em: <<http://g1.globo.com/concursos-e-emprego/noticia/2014/11/81-contratam-pessoas-com-deficiencia-so-para-cumprir-lei.html>> Acesso em 08maio.2016.

CHIAVENATO, Idalberto. **Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal**: como agregar talentos à empresa. São Paulo: Atlas, 2006.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. *Novo Dicionário da Língua Portuguesa*. 4. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2001.

GIL, V. D. B. **Pactos para Inclusão das Pessoas com Deficiência no MercadoDeTrabalho**, Revista LTR - volume 74, nº 06, 2010.

GIROLAMO, Fabiano P. Di. **Lei de cotas para pessoas com deficiência**: Desafios da Qualificação Profissional. Bela Vista: 2007. Disponível em: <http://sentidos.uol.com.br/canais/materia.asp?codpag=12025&cod_canal=23>. Acesso em 03 dez 2009.

GOLDFARB ,CibelleLinero. **Pessoas portadoras de deficiência e a relação de emprego**: O sistema de cotas no Brasil/ CibelleLineroGoldfarb. Curitiba: Juruá, 2007. 214p.

_____ -**Pessoas portadoras de deficiência e a relação de emprego**. Curitiba: Juruá Editora, 2009.

HAZARD, Damian; Galvão Filho, Teófilo Alves; Rezende, André Luiz Andrade. **Inclusãodigital e social de pessoas com deficiência**: textos de referência para monitores de tele-centros. – Brasília: UNESCO, 2007.

LIMA, Ismaelita Maria. Acessibilidade. In: SEMINARIO INTERNACIONAL SOCIEDADE INCLUSIVA 1999, Belo Horizonte, MG. Anais... Belo Horizonte: Puc Minas, 2001. 294p.

MACHADO... (et al.).Adriana Marcondes **Psicologia e direitos humanos: educação inclusiva,direitos humanos na escola**/ - São Paulo: casa do psicólogo: Brasília DF: Conselho federalde psicologia,2008- (psicologia e direitos humanos).

MANTOAN, Maria Teresa Engler. **O Direito Á Diferença Na Igualdade Dos Direitos** – Minayo, Maria Cecilia de Souza (org.); DESLANDES. Suely Ferreira: Gomes, Romeu.



Pesquisa Social-Teoria, método e criatividade, 32º ed. Petrópolis RJ; Vozes, 2012.

MINAYO, Maria Cecília de Souza (org.); DESLANDES. Suely Ferreira: Gomes, Romeu. Pesquisa Social-Teoria, método e criatividade, 32º ed. Petrópolis RJ; Vozes, 2012.

NOBRE, César Augusto Di Natali. **O Futuro da Lei de Cotas**: próximos passos para a efetiva inclusão social dos portadores de deficiência /São Roque-SP .2 ed. KBR 2015.

OLIVEIRA, M. A.; GOULART JUNIOR, E. e FERNANDES, J. M.. Pessoas com deficiência no mercado de trabalho: considerações sobre políticas públicas nos Estados Unidos, União Européia e Brasil. Rev. bras. educ. espec., vol.15, n.2, pp. 219-232. 2009.

SCHWARTZ, Y. Conceituando.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE. **Relatório mundial sobre a deficiência** / World Health Organization, The World Bank; tradução Lexicus Serviços Linguísticos. - São Paulo: SEDPcD, 2012. 334 p. Título original: World report. on disability 2011 disponível em: http://www.pessoacomdeficiencia.sp.gov.br/usr/share/documents/RELATORIO_MUNDIAL_COMPLETO.pdf acesso em 10 de maio. 2016.

PASTORE, José. **Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência**. 1. ed. São Paulo: LTR, 2000 <<http://www.scielo.br/scielo>> Acesso em 10 de abril 2016

Questões sobre a Inclusão escolar de pessoas com e sem deficiência. In: Batista, Cristina Abranches Mota. (org).Ética da Inclusão. Belo Horizonte: Armazém de ideias, 2004.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Como chamar as pessoas que têm deficiência?** Revista da Sociedade Brasileira de Otimizadores, ano I, n. 1, 1º sem. 2003, p.8-11. [Texto atualizado em 2013]Disponível<http://diversa.org.br/artigos/artigo/comochamar_as_pessoas_que_tem_deficiencia_2013 > acesso em 19 abril.2016.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Terminologia sobre deficiência na era da inclusão**. Agencia de Noticias dos direitos da infância e da fundação banco do brasil. Brasília, 2003. Disponível em: <<https://www.fiemg.com.br/ead/pne/terminologia>>Acesso em 05 março .2016.

SILVA, Marcus Vinicius de Oliveira, Machado, Adriana Marcondes... **Psicologia e direitos humanos**: Educação inclusiva direitos humanos na escola. 2 ed. Brasília. Casa do psicólogo,2011.

SORRI-BRASIL. **Trabalho e emprego: Instrumento de construção de identidade pessoal social**, por Maria Salete Fabio Aranha.Atualização por Ana Rita de Paula e Carmen LeiteRibeiro Bueno – São Paulo:SORRI-BRASIL; Brasília:CORDE, 2007, - 46 p.;26 cm. (Série coleção estudos e pesquisas na área de deficiência; v.9)

TANAKA, E. D. O.; MANZINI, E. J.. O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência? REVISTA BRASILEIRA DE EDUCAÇÃO ESPECIAL. Mai-ago 2005, v.11, n. 2, p. 273 – 294.



Como citar este artigo (Formato ABNT):

MELO, Cícera Haianne de A.; ALMEIDA NETO, José Leandro; MARANHÃO, Thércia Lucena G.; SOUZA, Francisca L.M. Os Desafios da Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho: Um Estudo Multicaso no segmento Atacadista Alimentício na Cidade de Barbalha-CE. . **Id on Line Revista Multidisciplinar e de Psicologia**, 2017, vol.11, n.37, p. 572-597. ISSN: 1981-1179.

Recebido: 14.09.2017

Aceito: 21.09.2017