

A INCLUSÃO DOS PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS NO MERCADO DE TRABALHO

Karine Wallerius¹
Niloar Bissani²

RESUMO

A presente pesquisa tem como objetivo apontar os principais fatores que interferem na inclusão de Pessoas Portadoras de Necessidades Especiais no mercado de trabalho. É uma pesquisa bibliográfica, descritiva e explicativa. O tema justifica-se, pelo fato que na prática, a mudança da mentalidade e estrutura física das empresas, será de suma importância para a inclusão das Pessoas Portadoras de Necessidades Especiais, portanto, o modo como as empresas estão se desenvolvendo em relação à inclusão é de muita importância, demonstrando assim a relevância do trabalho proposto. Após todo o embasamento teórico, verificou-se que, apesar das leis e decretos, a sociedade encontra dificuldades para aceitação destes indivíduos e estes, por sua vez, se excluem do convívio social para evitar situações constrangedoras. Não há porque privilegiar a pessoa portadora de deficiência, ou excluí-la, mas dar a igualdade de oportunidades de acesso ao mercado de trabalho é algo que deve ser pensado e colocado em prática. Conclui-se que atualmente ampliou o número de oportunidades ao portador de necessidades especiais, mas ainda existem dificuldades em cumprir a cota de funcionários como está prescrito na legislação.

Palavras-chave: Inclusão. Pessoas Portadoras de Necessidades Especiais. Mercado trabalho.

1 INTRODUÇÃO

Há pouco tempo o deficiente começou a tomar seu lugar no mercado empresarial, com a exigência da inclusão, as empresas se viram obrigadas a contratar esses deficientes e a perceber que oferecendo condições de trabalho, esses profissionais poderiam se destacar em seus trabalhos, trazendo resultados positivos para o desenvolvimento das organizações.

Ao se falar na inclusão do deficiente no mercado de trabalho, muitos aspectos devem ser levados em consideração, por isso este trabalho reúne leis, dificuldades encontradas pelas

¹ Graduada em Administração, na UNOESC-Chapecó, SC e Pós-Graduada em Logística na UNC – Concórdia, SC, karine.cco@safrio.com.br.

² Especialista em Gestão de Marketing em Serviços e varejo – UPF e Graduada em Administração com ênfase em Recursos Humanos – CELER FACULDADES, niloar@uceff.edu.br.

empresas e deficientes no processo de inclusão, algumas ferramentas que podem auxiliar os deficientes no desenvolvimento do trabalho e dados sobre os deficientes no Brasil.

Desde os primórdios que os portadores de necessidades especiais sofrem com os mais variados tipos de abusos, principalmente preconceitos. Eram humilhados, permaneciam à margem da sociedade sendo tratados sem condição mínima de dignidade e igualdade. Ocorre que com a evolução histórica da humanidade, a mentalidade está se modificando e todos estão engajados em promover a inclusão de pessoas com necessidades especiais nas relações sociais e principalmente no mercado de trabalho.

No Brasil a Carta Magna de 1824, considerava como incapazes as pessoas com necessidades especiais, não lhes conferindo qualquer espécie de direito, desta forma os portadores de necessidades especiais tiveram seus direitos reconhecidos de forma mais clara, descrito na Constituição Federal de 1988. Todavia, tais direitos vêm sendo usufruídos com dificuldade.

Na prática, a mudança da mentalidade e estrutura física das empresas, será de suma importância para a inclusão das Pessoas Portadoras de Necessidades Especiais, portanto, o modo como às empresas estão se desenvolvendo em relação à inclusão é de muita importância, demonstrando assim a relevância do trabalho proposto.

Com as cotas de inclusão as empresas se vêm obrigadas a contratar deficientes, muitas vezes desqualificados, para suprir o quadro da empresa e se isentar de possíveis multas. Muitos desses deficientes têm condições de trabalhar e acabam superando expectativas, basta apenas à oportunidade, que muitas vezes não tem, seja por preconceito ou despreparo. Com base nisso a pergunta problema desse trabalho é Como acontece à inclusão do deficiente no mercado de trabalho? A partir dessa questão, este artigo tem como objetivo apontar os principais fatores que interferem na inclusão de Portadores de Necessidades Especiais no mercado de trabalho.

O referencial teórico estará embasado nas concepções sobre, conceito do deficiente físico, inclusão social, o mercado de trabalho atual, a inclusão do deficiente físico no mercado de trabalho, a lei das cotas. Acredita-se que o estudo contribuirá para demonstrar a importância da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, apontando algumas considerações em relação às organizações empresariais brasileiras.

2 PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS – PNE

Entende-se por pessoa deficiente todo indivíduo cujas possibilidades de obter e conservar um emprego adequado e de progredir no mesmo fiquem substancialmente reduzidas devido a uma deficiência de caráter físico ou mental devidamente reconhecida (OIT, 2007).

O conceito em questão ressalta o caráter funcional das deficiências físicas ou sensoriais, estabelecendo a Convenção o dever dos países signatários de se engajarem em atividades de integração e de fornecerem instrumentos que viabilizem o exercício das atividades profissionais para as pessoas que deles necessitem (FONSECA, 2010).

De acordo com a Constituição Federal o Decreto 3.298/99 art. 3º define deficiência como "toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano". Incapacidade, por sua vez, é conceituada pelo inciso III como: Uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa portadora de deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem estar pessoal e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida (BRASIL, 1991).

Definiram-se detalhadamente as deficiências, no art. 4º no qual determina: É considerada pessoa portadora de deficiência a que se enquadra nas seguintes categorias:

- I - deficiência física - alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções;
- II - deficiência auditiva - perda parcial ou total das possibilidades auditivas sonoras, variando de graus e níveis na forma seguinte: a) de 25 a 40 decibéis (db) - surdez leve; b) de 41 a 55 db - surdez moderada; c) de 56 a 70 db - surdez acentuada; d) de 71 a 90 db - surdez severa; e) acima de 91 db - surdez profunda; e f) anacusia;
- III - deficiência visual - acuidade visual igual ou menor que 20/200 no melhor olho, após a melhor correção, ou campo visual inferior a 20º (tabela de Snellen), ou ocorrência simultânea de ambas as situações;
- IV - deficiência mental - funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas

de habilidades adaptativas, tais como: comunicação; cuidado pessoal; habilidades sociais; utilização da comunidade; saúde e segurança; habilidades acadêmicas; lazer e trabalho;

- V - deficiência múltipla - associação de duas ou mais deficiências. (BRASIL, 1991)

De acordo com os dados do IBGE (2012) um dos maiores índice de portadores de deficientes físicos é apresentado no cenário brasileiro. Cerca de 50,6 milhões ou 54,5% da população total, são portadores de necessidades especiais, destacando o Brasil como uma das maiores taxas de população de deficientes do mundo e a menor que não participa no mercado de trabalho.

2.1 INCLUSÃO SOCIAL

O tema inclusão social ganhou espaço na sociedade e muito se tem falado sobre ele nos últimos tempos, aplicando-lhe conceitos diferenciados a partir da diversidade de situações que as sociedades apresentam.

A inclusão está ligada a todas as pessoas que não têm as mesmas oportunidades dentro da sociedade. O mundo sempre esteve fechado para mudanças, em relação a essas pessoas, porém, a partir de 1981, a ONU (Organização das Nações Unidas) criou um decreto tornando tal ano como o Ano Internacional das Pessoas Portadoras de Deficiências (AIPPD), época em que se passou a perceber que as pessoas portadoras de alguma necessidade especial eram também merecedoras dos mesmos direitos que os outros cidadãos.

Segundo Lopes (2006, p. 22) “inclusão social são as políticas sociais contemporâneas que priorizam, equivocadamente, atingir os excluídos que estão no limite das privações através de programas focalizados que sustentam rótulos de inclusão social”.

É uma questão de abertura e de gestão: abertura, entendida como sensibilidade para identificar e recolher as manifestações de insatisfação e dissensos sociais, para reconhecer a “diversidade” social e cultural; gestão, entendida como crença no caráter quantificável, operacionalizável, de tais demandas e questionamentos, administráveis por meio de técnicas gerenciais e da alocação de recursos em projetos e programas (as políticas públicas) (LACLAU, 2006).

A inclusão social está relacionada com a procura de estabilidade social através da cidadania social, ou seja, todos os cidadãos têm os mesmos direitos na sociedade. A cidadania social preocupa-se com a implementação do bem estar das pessoas como cidadãos.

Alguns fatores de inclusão social caracterizam-se por um conjunto de fenômenos que se configuram no campo alargado das relações sociais contemporâneas: o desemprego estrutural, a precarização do trabalho, a desqualificação social, a desagregação indenitária, a desumanização do outro, a anulação da alteridade, a população de rua, a fome, a violência, a falta de acesso a bens e serviços, à segurança, à justiça e à cidadania, entre outras.

Assim, no âmbito da inclusão social destaca-se a abordagem da solidariedade social com o envolvimento de todos os segmentos da sociedade. Entretanto, todas as ações de inclusão social requerem uma gestão econômica, mais concretamente, uma política social. Hoje é comum vermos anúncios em jornais, de empresas contratando essas pessoas, sendo que de acordo com o número de funcionários da empresa, existe uma cota, uma quantidade de contratação exigida por lei (LOPES, 2006).

Nossa cultura tem uma experiência ainda pequena em relação à inclusão social, com pessoas que ainda criticam a igualdade de direitos e não querem cooperar com aqueles que fogem dos padrões de normalidade estabelecido por um grupo que é maioria.

2.1.1 O Mercado de Trabalho Atual

Constata-se que atualmente o número de deficientes no mercado de trabalho vem crescendo, porém não se sabe ao certo se estes números continuaram a crescer, bem como se o aumento destes profissionais é apenas pela legislação em vigor que determina que uma organização deva contratar esses profissionais, ou se a população caminha para uma sociedade mais inclusiva.

Nos últimos anos a oferta de vagas em empresas públicas e privadas vem modificando o cenário de exclusão desse grupo, mas sabe-se que ainda falta muito para se chegar a números satisfatórios e também a satisfação das organizações na inclusão destes profissionais.

De acordo com a OMS (Organização Mundial de Saúde) é estimado que no mundo haja 610 milhões de portadores de deficiências, por volta de 80 % dos deficientes vivem em países em desenvolvimento, e por viverem em países subdesenvolvidos há uma maior barreira de inserir estes profissionais no mercado de trabalho (INSTITUTO ETHOS, 2012).

Ninguém está imune ao desconforto, medo, insegurança, frente ao desconhecido e, até segunda ordem à deficiência ainda é bastante desconhecida da população em geral (AMARAL, 2004).

No Brasil, o IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) divulgou no ano de 2002 um censo realizado no ano de 2000 que existem 24,5 milhões de brasileiros portadores de algum tipo de deficiência, porém estes números podem ser maiores porque o sistema que o IBGE utiliza é por amostra (INSTITUTO ETHOS, 2012).

De acordo com Thomas e Ely (2006) existem mudanças de paradigmas na incorporação de diversidade na cultura organizacional da empresa. Dentre elas a primeira é que a liderança deverá entender que uma força de trabalho diversificada incorporará diferentes perspectivas e abordagens ao trabalho, com resultados positivos.

De acordo com estudos realizados entre os meses de agosto e novembro de 2013, tiveram a participação 71 empresas de diversos setores, entre eles indústria química e farmacêutica, serviços, financeiro, energia, sindicatos e construção civil. Apontam que, 65% têm mais de 1000 funcionários e contratados por estas empresas, na época em que a pesquisa foi realizada, totalizavam 5.578 de colaboradores com deficiência, isto significa que o número de profissionais inseridos ainda é pequeno. Estes estudos também comprovam que a rotatividade de pessoas com deficiência chega a 80%, um número alto e uma explicação deve dar-se a falta de planejamento das organizações em tomar medidas de curto, médio e longo prazo para o desenvolvimento do mesmo dentro da organização, pois a um processo de transformação cultura e social da empresa e de seus colaboradores. Não esquecendo que também a poucas instituições que se preocupam com a formação de indivíduo com necessidades especiais e isso reflete no momento da contratação (PLURA CONSULTORIA E INCLUSÃO SOCIAL, 2014).

A falta de qualificação profissional é o termo mais utilizado por empresas na hora da contratação. Mas foi verificado no estudo de caso realizado e apresentado neste trabalho que o Turnover também ocorre porque os familiares preferem que seus entes queridos não trabalhem por achar que vão ser discriminados, ridicularizados ou por apenas sentirem pena, uma triste realidade.

2.1.2 O Deficiente no Mercado de Trabalho

Uma das grandes barreiras para a conquista ao direito de ser cidadão, de ter um trabalho, quando se trata de pessoas com deficiências, está no preconceito em relação à inclusão escolar, social e de trabalho. Essas atitudes devem ser eliminadas através da sensibilização geral da sociedade que possibilite a convivência com a diversidade humana.

O trabalho é atividade vital para o homem, fazendo emergir a própria humanidade que existe dentro dele, o trabalho define a condição humana e situa a pessoa no complexo de representações sociais, definindo a posição do homem nas relações de produção, nas relações sociais e na sociedade como um todo. A quebra de atitudes excludentes em relação aos portadores de deficiência exige a mudança do sistema escolar para um modelo de escola inclusiva que facilite ao portador de deficiência no mundo de trabalho e com isso caminha-se a mudanças onde a exclusão de pessoas com deficiências está se tornando passado, para uma realidade gradual de inclusão onde se habilita para o trabalho em consonância com a realidade de mercado e do potencial da pessoa (TOMAZINI, 2006).

Não há avaliação sistematizada para detectar as potencialidades da pessoa deficiente, o grau de capacidade para a execução de uma tarefa ou desempenho de uma função ou emprego, não há descrição de postos de trabalho disponíveis, não há busca para colocação no mundo de trabalho competitivo. As instituições que preparam o portador de deficiência apresentam como barreiras para a colocação no mercado de trabalho, recessão econômica, a falta de conhecimento dos empresários em relação ao potencial de trabalho da pessoa portadora de deficiência, as expectativas da família; todavia esquecem que a grande barreira está dentro delas mesma, que têm receio de mostrar à sociedade o seu produto social, preferindo mantê-las segregadas (VIVARTA, 2013).

De acordo Tomazini (2006) que questiona as práticas isoladas a longa permanência da pessoa com deficiências em contextos restritos ao ambiente escolar treinando profissional pode estar prejudicando ou até impedindo a inclusão das pessoas com deficiência no mundo do trabalho.

Também relata que o treinamento recebido na instituição não é condizente com a realidade de trabalho, sendo sua profissionalização restrita ao treino de habilidades repetitivas e monótonas, não vinculadas ao contexto real do mundo do trabalho, impedindo de perceber o objetivo daquilo que está fazendo. Tudo indica a necessidade de parcerias entre diferentes órgãos públicos como Secretaria de Educação em ação conjunta com Ministério Público, Secretaria do Trabalho, escolas, empresariado (TOMAZI, 1996).

Os deficientes têm que vencer inúmeros desafios, qualquer que seja a modalidade adotada na preparação, qualificação e colocação das pessoas com deficiência no mundo do trabalho. Alguns desafios têm dificultado o processo de acordo com o MEC, como o de natureza estrutural, como alta taxa de desemprego, falta de prioridade social nos programas governamentais, legislação inadequada, falta de recursos humanos especializados. De

natureza atitudinal, como a atitude dos pais, ignorância dos empresários, atitudes de profissionais que não acreditam nas pessoas com deficiência e as atitudes (desempenho social, ocupacional) das pessoas com deficiência e ainda de natureza curricular, o desafio da preparação e colocação das pessoas com deficiência no mundo do trabalho também é um desafio curricular, o currículo não pode ser limitante, deve oferecer situações naturais e reais, caso contrário a inclusão pelo trabalho corre o risco de ficar na utopia e no idealismo (MEC, 2013).

2.2 O DESAFIO DA INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIAS NO MERCADO DE TRABALHO

Vivemos um momento histórico caracterizado por mudanças, turbulências e crises, mas também pelo surgimento de oportunidades. Essa situação pode ser constatada, também, na área da deficiência. Basta olhar à nossa volta: há pessoas com deficiência nas ruas e outros locais públicos; elas aparecem com mais frequência no noticiário, inclusive no esportivo: nas últimas Paraolimpíadas, conquistaram muito mais medalhas (inclusive de ouro e prata) que os nossos atletas brasileiros ditos "normais". Elas se destacam na música, ganham as passarelas como modelos fotográficos, praticam esportes e também escrevem livros, como Marcelo Rubens Paiva, por exemplo. (ROZICKI, 2013, p. 66).

Estes são motivos que fazem com que os deficientes físicos e mentais sejam um dos grupos que estão se beneficiando das mudanças sociais ocorridas no final do século XX, deixando de ser alvos de preconceitos e isolamento. Porém, um dos maiores problemas enfrentados pelos deficientes é a entrada no mercado de trabalho.

No Brasil, a luta está só no começo. Desde 1991, existe uma lei (a Lei de Cotas, n.º 8.213/91) que obriga as empresas com mais de 100 funcionários a contratarem pessoas portadoras de deficiências. Reeditada em 1999, esta lei é determinada para empresas com mais de 200 funcionários e prevê que uma determinada quantidade de vagas, que varia de 2% a 5% do número total de funcionários, deve ser reservada para pessoas deficientes (ROZICKI, 2013).

Com essa inclusão, os deficientes avançam no reconhecimento da igualdade de seus direitos, resultado da luta de inúmeras entidades que têm contribuído com as mais variadas formas para a inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho. Assim como toda medida afirmativa, a lei vem causando grande polêmica e seu cumprimento ainda não é uma realidade

para a maior parte das empresas. A questão da inclusão de deficientes no mercado de trabalho é um desafio que pode ser visto pelas empresas como uma crise ou como uma oportunidade incrível.

Geralmente, o deficiente é admitido desde que, além de ter qualificação profissional, consiga utilizar espaços físicos e os equipamentos sem nenhuma modificação. Em muitas empresas, apesar dos seus esforços, elas têm encontrado dificuldades para desenvolver projetos bem estruturados, que cumpram as exigências da Lei de Cotas. Elas esbarram nas discriminações do passado, em que os deficientes eram excluídos com frequência, pela própria família, do ensino com qualidade e do convívio social. Pessoas com diferentes tipos de deficiência podem exercer praticamente qualquer atividade profissional (SECRETARIA DE COMUNICAÇÃO SOCIAL, 2010).

Nesta fase de transição, entretanto, encontrar mão de obra qualificada tem sido um desafio. Este desafio está sendo superado por empresas que aprendem a localizar, contratar e treinar pessoas com deficiência, além de preparar os seus locais de trabalho e os seus funcionários para a atuação em equipe.

Muitos estudos mostram que promover a diversidade no mercado de trabalho traz muitos benefícios para as empresas. Pessoas com formação diferente, com visões diferentes sobre os mesmos problemas, com origens, idades, orientações políticas e religiosas diferentes, reunidas em um mesmo ambiente, proporcionam uma visão mais holística e promovem a criatividade e a inovação. Em um grupo heterogêneo, a troca de experiência e opiniões enriquece todos os indivíduos. Por este motivo, as empresas devem cultivar a diversidade como uma estratégia para ampliar a sua visão global e integrada da sociedade em que atuam (SECRETARIA DE COMUNICAÇÃO SOCIAL, 2010).

O portador de deficiência no uso de suas aptidões, que dependem de suas deficiências, é tão ou mais produtivo que qualquer outra pessoa. Esse talvez seja o princípio básico para um empresário avaliar quando se sente inseguro em relação ao assunto. Existem inúmeros exemplos de deficientes que se sobressaem quando colocados em funções adequadas. Deficientes auditivos e visuais, por exemplo, costumam ter um nível de concentração superior ao de pessoas com essas funções sensoriais normais. As experiências de inclusão de deficientes em algumas empresas já estão estimulando outras a adotarem a mesma atitude, pois têm gerado resultados bastante positivos (COSTA, 2014).

A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho trouxe, também, a necessidade de se desenvolver uma tecnologia específica para a gestão dos currículos destes

profissionais, uma vez que, segundo a especialista Costa (2014), “a falta de qualificação profissional tem sido uma das principais justificativas para manter as pessoas com deficiência fora do mercado de trabalho”.

Hoje, o Ministério do Trabalho e Emprego já desenvolve algumas práticas para erradicar essa discriminação. Um exemplo dessas práticas são os cursos oferecidos pelo Plano Nacional de Qualificação (PNQ), que dão prioridade às pessoas com deficiência, podendo participar dos cursos aqueles que estão dentro ou fora do mercado de trabalho. Dentre esses cursos encontram-se os da área de administração, telemarketing, braille, artes, informática, entre outros (SECRETARIA DE COMUNICAÇÃO SOCIAL, 2010).

Com relação à educação, considerando que hoje o diploma representa a conclusão de um determinado curso, as instituições que oferecem cursos de qualificação devem procurar fazer parceria com entidades privadas para garantir a certificação dessas pessoas.

A despeito, a falta de informação também contribui para a exclusão. Há milhões de vidas que estão sendo privadas de novos conhecimentos, e das relações sociais. É preciso respeitar a diferença destas pessoas, que é uma realidade a qual não pode ser negada, mas pode ser alterada para um estado de saúde melhor.

Além da falta de informação e pouca qualificação, também há muitas circunstâncias concretas que influenciam as condições de vida das pessoas que dela padecem: a ignorância, o abandono, a superstição e o medo são fatores sociais que, ao longo de toda a história, isolaram as pessoas com deficiência e atrasaram o seu desenvolvimento.

2.3 BENEFÍCIOS PARA AS EMPRESAS COM A INCLUSÃO DAS PESSOAS PORTADORAS DE NECESSIDADES ESPECIAIS

As empresas têm uma grande capacidade de influir na transformação da sociedade. Mesmo as mudanças de caráter interno repercutem diretamente na vida dos funcionários, suas famílias e na comunidade com a qual a empresa se relaciona.

Além da motivação ética e da determinação legal, a empresa tem outro motivo relevante para adotar uma política inclusiva em relação à pessoa com deficiência: ela pode obter benefícios significativos com essa atitude. Um dos ganhos mais importantes é o de imagem, o prestígio que a contratação de pessoas com deficiência traz às empresas está bastante evidente na pesquisa Responsabilidade Social das Empresas, percepção do Consumidor Brasileiro, realizada anualmente no Brasil, desde 2012. Também há ganhos no

ambiente de trabalho, a empresa inclusiva reforça o espírito de equipe de seus funcionários, fortalecendo a sinergia em torno dos objetivos comuns e expressando seus valores coletivamente. O ambiente físico adequado atenua as deficiências e torna-se mais agradável para todos. Enfim, esses fatores humanizam mais o ambiente de trabalho. Se as pessoas com deficiência estiverem devidamente inseridas nas funções onde possam ter um bom desempenho como. O desempenho e a produção das pessoas com deficiência, que muitas vezes supera as expectativas do início do contrato. O desempenho da empresa que mantém empregados portadores de deficiência em geral é impulsionada pelo clima organizacional positivo. Os ganhos de imagem tendem a fixar-se em longo prazo. Os impactos positivos de empregar pessoas com deficiência refletem-se sobre a motivação dos outros funcionários. Os empregados portadores de deficiência ajudam a empresa a ter acesso a um mercado significativo de consumidores com as mesmas características, seus familiares e amigos. O ambiente de trabalho fica mais humanizado, diminuindo a concorrência selvagem e estimulando a busca da competência profissional (INSTITUTO ETHOS, 2012).

Portanto, quando uma empresa oferece oportunidade ao portador de deficiência física no quadro de funcionários, a empresa é bem focada pela sociedade e ao âmbito comercial, por transparecer o interesse na responsabilidade social.

2.4 LEI DE COTAS DE FUNCIONÁRIOS

Segundo os dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) do ano 2013, no Brasil há 54 milhões de pessoas com deficiência, isto significa que 34,5% da população brasileira têm algum tipo de deficiência.

A Lei n. 8.213/91 no artigo 5º traça critérios inequívocos de princípios isonômicos sob os quais “Todos são iguais perante a lei, sem distinção”. Mais adiante, no artigo 7º, inciso XXXI, é reafirmado o princípio da “proibição de qualquer discriminação no tocante a salários, critérios de admissão e demissão, dentre tantos outros direitos protegidos por leis constitucionais e leis infraconstitucionais” (ASSIS, POZZOLI, 2005).

A Constituição Federal de 1988, no artigo 93 institui a “reserva de mercado ou sistema de quotas”, pelo qual institui por um lado, limites à extensão dos direitos dos empresários, e de outro lado, a amparo, ao menos em parte, o direito ao ingresso das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho.

O artigo 36 do Decreto n. 3.298/99 dispõe que as empresas deverão preencher de 2 a 5% de seus cargos com beneficiários da Previdência Social, reabilitados ou com pessoa com deficiência habilitada. Para o Decreto considera-se pessoa com deficiência habilitada aquela: Que concluiu curso superior ou curso de educação profissional de nível básico, técnico ou tecnológico, com diplomação ou certificação expedida por instituição pública ou privada, legalmente credenciada pelo Ministério da Educação ou órgão equivalente; Com certificado de conclusão de processo de habilitação ou reabilitação profissional fornecido pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS); Que, não tendo se submetido a processo de habilitação ou reabilitação, esteja capacitada para o exercício da função. Assim sendo, os deficientes que tenham os requisitos acima elencados, têm garantidos a reserva de mercado que obrigam a empresas a manterem o certo percentual de reabilitados ou pessoas com deficiência nos seus quadros de funcionários (BRASIL, 1991).

A Constituição Federal de 1988 na forma de norma programática estabelece através do artigo 37 a reserva de mercado no setor público. A Lei n. 7.853/89, em seu artigo 2º, parágrafo único, reafirma o programa constitucional da reserva de vagas na Administração Pública direta e indireta. Adiante, dando prosseguimento à realização do programa estabelecido na Constituição Federal, a Lei n. 8.112/90, no artigo 5º, parágrafo 2º estabelece o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civil da União, das Autarquias e das Fundações públicas federais, garantindo para as pessoas com deficiência, o direito de se inscreverem em concursos públicos, e as reservas para tais pessoas são de até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas (ASSIS, POZZOLI, 2005).

Mas, também não significa que, o empregador não possa demitir a pessoa com deficiência quando de sua permanência no emprego. A demissão ensejará a contratação de outra pessoa com deficiência. Essa regra deve ser observada pela empresa enquanto não tenha atingido o percentual mínimo legal. Trata-se de norma cogente, isto é, a obrigatoriedade exigida pela legislação, no sentido de que as empresas do setor privado e público preencham uma parcela de seus cargos com pessoas com deficiência para que tenham isonomia de condições de acesso ao trabalho.

2.5 A COTA DE DEFICIENTES E OS PROBLEMAS ENFRENTADOS QUASE 20 ANOS DE LEI EM VIGOR

A lei 8.213/91, em seu artigo 93, regula a obrigatoriedade das empresas com 100 ou mais empregados preencherem seus quadros com 2% a 5% dos cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência.

No Art. 93 a empresa com 100 ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% a 5% dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção: I - até 200 empregados, 2%; II - de 201 a 500 empregados, 3%; III - de 501 a 1.000 empregados, 4%; IV - de 1.001 em diante. Empregados, 5%. § 1º A dispensa de trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 dias, e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante. § 2º O Ministério do Trabalho e da Previdência Social deverá gerar estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por reabilitados e deficientes habilitados, fornecendo-as, quando solicitadas, aos sindicatos ou entidades representativas dos empregados.

Apesar da lei em questão ter quase 20 anos, as empresas ainda enfrentam inúmeros problemas para conseguir cumprir o determinado, seja por falta de profissionais habilitados no mercado de trabalho, seja pelo ramo da atividade desenvolvida pela empresa, ou pelas atividades de risco que os funcionários desenvolvem.

Ressalte-se que a falta de estrutura fornecida pelo Estado para reabilitar os trabalhadores, agrava a falta de profissionais qualificados com deficiência. A cada dia, a fiscalização nesse sentido fica mais rígida e criteriosa, mais empresas recebem multas em valores exorbitantes, como se verifica nos dados extraídos no site do Ministério do Trabalho e Emprego, que em 2005 das 375.097 empresas fiscalizadas, 3,41% foram autuadas em razão do não cumprimento da cota de deficientes, quando em 2010 até outubro, das 204.389 empresas fiscalizadas, 11,33% foram autuadas.

A despeito de se verificar uma movimentação das empresas e no mercado de trabalho para ocupar as vagas que estariam em "aberto", a realidade é que faltam profissionais qualificados portadores de deficiência ou reabilitados, por esse motivo, ainda há muitas empresas que não tem condição de cumprir o exposto no artigo 93 da lei 8.213/91.

A lei é taxativa, aplicando apenas números e porcentagens, não tendo analisado o legislador a particularidade de cada ramo de atuação, bem como a atividade desenvolvida, ou até a estrutura do Estado para qualificar um profissional com deficiência. A fiscalização e a autuação pelo não cumprimento da lei tem ocorrido com maior frequência como se verifica

pelos números expostos acima, gerando processos judiciais que muitas vezes têm anulado as multas aplicadas.

As empresas que exercem atividades incompatíveis com a porcentagem de cargos para portadores com deficiência indicada na lei, ou empresas que, apesar de abrir as vagas para contratações, não conseguem completar o número mínimo exigido, vêm obtendo êxito judicialmente na anulação das multas aplicadas pelo não cumprimento da "cota de deficientes".

Em decisões recentes, os Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) de São Paulo, Rio de Janeiro e Brasília anularam multas sofridas pelas empresas, por entender que elas, apesar de não alcançarem os índices exigidos, empenharam-se no cumprimento da lei. Pela lei 8.213, as empresas com mais de cem empregados são obrigadas a destinar de 2% a 5% de suas vagas para deficientes. Uma empresa de transportes do Rio com 984 funcionários, por exemplo, viu-se obrigada a contratar 40 empregados deficientes - 4% do total de trabalhadores - para cumprir a norma. Mesmo abrindo concurso, só conseguiu 26 funcionários. Por não atingir a meta, foi autuada em 2003 em cerca de R\$ 200 mil, em valores atualizados. Na Justiça, a companhia conseguiu no início deste mês cancelar a multa. Da decisão, porém, cabe recurso. O juiz José Mateus Alexandre Romano, da 38ª Vara do Trabalho do Rio, entendeu que a aplicação da lei deve respeitar o princípio da razoabilidade. Segundo o magistrado, a companhia demonstrou que "as vagas existem, o que não existe é profissional qualificado no emprego". Para ele, "obrigar empresas a contratarem qualquer um, um despreparado, sem qualificação profissional, é o mesmo que colocar em risco o empreendimento" (ESTEVEZ, 2012, p. 123).

Esclarece também que além da dificuldade que é a contratação de profissionais qualificados com deficiência, existe a dificuldade da dispensa do profissional com deficiência, uma vez que em razão do exposto no parágrafo 1º do artigo 93 da lei 8.213/91, se a empresa não comprovar a contratação de substituto em condição semelhante, pode vir a gerar uma estabilidade provisória ao profissional com deficiência.

Para que a criação da "cota de deficientes" possa dar certo de maneira efetiva, não gerando apenas multas, processos e transtornos as empresas e ao Estado, deveria ser criada uma estrutura para qualificar e reabilitar os profissionais, assim os mesmos poderiam se inserir e, principalmente, se manter no mercado de trabalho em qualquer circunstância.

2.6 DEFICIENTES FÍSICOS E OS OBSTÁCULOS PARA INGRESSAR NO MERCADO DE TRABALHO

Sabe-se que enquanto muitos batalham por melhores condições de trabalho, alguns lutam para conseguir o primeiro emprego e garantir que os seus direitos sejam respeitados, uma luta que, para deficientes físicos, é repleta de obstáculos. O que se vê atualmente é uma inversão de valores. As empresas não estão se adaptando aos deficientes, como eles precisam se adaptar às empresas.

São muitas as dificuldades enfrentadas pelos deficientes, desde conseguir uma vaga no mercado de trabalho, até se manter na função, diante de tanta pressão por parte dos seus superiores, alguns obstáculos como o fato de as empresas só admitirem pessoas com as chamadas deficiências leves, o que vai de encontro ao direito assegurado pelo artigo 27 da Convenção da Organização das Nações Unidas (ONU) sobre os Direitos de Pessoas com Deficiência, que diz, entre outras coisas: As pessoas com deficiência têm o direito de trabalhar em igualdade de oportunidades com as demais pessoas em ambiente de trabalho que seja aberto, inclusivo e acessível a pessoas com deficiência (BARBOSA, 2008).

O que as empresas fazem é só cumprirem a cota, contratando apenas funcionários que tenham deficiências leves, o que não é correto. Deficiência é deficiência, independente do grau, esse direito tem que ser respeitado, mas infelizmente o que se vê são restrições que dificultam o ingresso do deficiente no mercado de trabalho.

Conquistado o espaço no mercado, o deficiente se depara com novas dificuldades, muitos deficientes são constantemente humilhados por seus superiores, que menosprezam o serviço executado pelo profissional contratado.

De acordo com Barbosa (2008), “diante desse cenário, os aspirantes a uma vaga no mercado de trabalho acabam abandonando o emprego ou até mesmo desistindo de tentar uma vaga em determinados estabelecimentos”. Muita gente acaba sendo desestimulada também pela própria família, que não quer correr o risco de o deficiente parar de receber o benefício que tem direito e procurar um emprego. É preciso que haja uma maior conscientização, de forma geral.

3 METODOLOGIA

O presente trabalho é uma pesquisa bibliográfica e explicativa, feita em livros, revistas, artigos científicos, e tem como objetivo apontar os principais fatores que interferem na inclusão de Portadores de Necessidades Especiais no mercado de trabalho.

De acordo com Gil (2010) uma pesquisa bibliográfica busca coletar informações de diversos autores sobre um assunto. A Pesquisa bibliográfica é desenvolvida a partir de material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos.

A pesquisa descritiva exige do investigador uma série de informações sobre o que deseja pesquisar. Esse tipo de estudo pretende descrever os fatos e fenômenos de determinada realidade (GIL, 2010). Após todo o embasamento teórico foi elaborado a análise e discussão dos dados e finalizado com a conclusão de toda a pesquisa.

O tipo de pesquisa utilizado foi à revisão da literatura e o banco de dados utilizado para a busca dos artigos e periódicos foi o site SCIELO e BIREME. Foram utilizados para a elaboração do referencial teórico e levantamento de dados em artigos científicos escritos na língua portuguesa. A análise dos dados foi feita de acordo com os conceitos dos principais autores como Costa, Assis, Amaral e Lopes, e complementado com as ideias e opiniões da autora do trabalho, foi respeitado os aspectos éticos relativos a realização da pesquisa científica.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Após todo o embasamento teórico, analisou-se que, apesar das leis e decretos, a sociedade encontra dificuldades para aceitação destes indivíduos e estes, por sua vez, se excluem do social para evitar situações constrangedoras. Não há porque privilegiar a pessoa portadora de deficiência, ou excluí-la, mas dar a igualdade de oportunidades de acesso ao mercado de trabalho é algo que deve ser pensado e colocado em prática.

A contratação de PNEs pelas empresas foi imposta pelo Ministério do Trabalho, mediante aplicação de multas se não cumprido pelas empresas, visando uma melhor imagem, tendo em vista o quesito responsabilidade social. Sabe-se que a maioria das empresas terão despesas, pois, precisam preparar uma estrutura para acolher os novos funcionários contratados.

Acredita-se que a imposição do Ministério do Trabalho seja positiva, se o mesmo não impuser o pagamento de multas para as empresas, grande parte não irão oportunizar as vagas, somente aquelas engajadas e preocupadas com a sua Responsabilidade Social. A ideia do

Ministério do Trabalho é inclusão, mas a inclusão por duas vias, a via do empregador e a via do empregado, percebe-se muito privilegio aos deficientes com deficiências leves, ou seja, que não precisam de recursos e pessoas para sua locomoção e vida diária.

Os PNEs por sua vez, estão percebendo um “filão no mercado” e estão escolhendo vagas, muitas vezes deixando empresas que já havia os contratados para ingressar em outra. Percebe-se também que o preconceito está muito forte, mesmo tendo todo um trabalho psicológico de mídia e nas empresas. Os próprios funcionários não estão preparados para acolher essas pessoas, alguns com deficiência mental, na qual precisa haver um controle maior de suas funções, e aí se pensa que estão criando mais atividades, gerando certo desconforto interno e até desmotivação.

Em pleno século 21 contratar uma pessoa portadora de necessidades especiais ainda é uma questão polêmica. Para muitos a deficiência é desconhecida e o desconhecimento causa certo desconforto. Mas esta realidade tem se modificado com o passar dos anos, e futuramente a organização estará mais apta à contratação, e consecutivamente aumentando a inclusão no mercado de trabalho, auxiliando a ideia de que o diferente pode sim ser igual diante dos normais no tão concorrido mercado de trabalho (ANACHE, 2013).

Identificou-se no decorrer da pesquisa que há um crescimento nas vagas para pessoas deficientes em todas as empresas, independente dela ser pública ou privada, mas o grande problema ainda é a capacitação dessas pessoas, pois, o número de instituições que capacitam estas pessoas ainda é pequeno no Brasil, dificultando a encontrar profissionais capacitados para preencher as vagas disponíveis.

Concorda-se com os dados apresentados pelo Instituto ETHOS (2012), a pesquisa realizada no início de 2012 apontou que a capacitação, formação educacional e profissional não é um dos maiores problemas para empregar pessoas com deficiência, mas a falta de planejamento em longo prazo e métodos de retenção do mesmo na empresa é o que mais tem afastado essas pessoas de buscar empregos e preencher vagas em aberto. A falta de informação ainda é um grande obstáculo e desafio para as empresas e também para as pessoas sendo estas deficientes ou não, e isso reflete na discriminação e segregação dos portadores de deficiência. Outro problema encontrado é a falta de escolas, instituições e governo preparados para apoiar atitudes de inclusão social e empresarial (ETHOS, 2012).

Acredita-se que a inclusão e participação na sociedade é um direito de qualquer ser humano, o mundo precisa respeitar as diferenças nas pessoas com deficiência, estas pessoas merecem igualdade de oportunidade, pois o ser humano é um laboratório de experiências. O

grande diferencial para as grandes ou pequenas empresas continua sendo as pessoas, e incorporar e auxiliar a inclusão não somente de deficientes, mas de todas as classes que de certo modo são rejeitadas ou excluídas é fazer parte de um mundo novo, fazendo que o ambiente de trabalho seja cada vez mais produtivo e harmonioso, sempre respeitando qualquer diferença entre os colaboradores.

5 CONCLUSÃO

Após todo o embasamento teórico e a análise dos resultados pode-se dizer que atualmente ampliou o número de oportunidades aos portadores de necessidades especiais, mas ainda existem dificuldades em cumprir a cota de funcionários como está prescrito na legislação. Apesar de existirem ferramentas que auxiliam na inclusão muitas empresas não têm acesso a elas principalmente as pequenas empresas que não possuem capital para investir em equipamentos de apoio e adaptações tornando inviável a contratação do deficiente (AMARAL, 2004, LOPES, 2006).

A inclusão do portador de necessidades torna-se necessária para combater o preconceito da sociedade, pois nota-se que o mundo social não está preparado para encarar os limites e as diferenças do outro. Diariamente vivenciam-se dificuldades para inserir o portador de deficiência no mercado de trabalho, mas percebe-se nitidamente que são pessoas que contribuem em muitas funções dentro de uma empresa.

Concorda-se com a pesquisa feita pela Ethos (2012) que informa que quando uma empresa oferece oportunidade ao portador de deficiência física no quadro de funcionários, a empresa é bem focada pela sociedade e ao âmbito comercial, por transparecer o interesse na responsabilidade social.

O direito ao trabalho da pessoa com deficiência é assegurado e amparado por Leis que ainda estão sendo discutidas, melhoradas, ampliadas, enfim estão sendo moldadas para que tanto as empresas, quanto as pessoas com deficiência e a comunidade percebam que o ato da inclusão é uma questão a nível social e que está ligada a compreensão primária da relação entre a diferença e a igualdade, para a construção dos avanços em um país que adota o regime da democracia (BARBOSA, 2008, COSTA, 2014).

Assim, é necessário que a sociedade perceba a importância de incluir os portadores de deficiência como um ser humano que contribui na sociedade, é preciso que haja uma mudança

de visão em relação a estas pessoas, no sentido de ultrapassar preconceitos e bloqueios incutidos e camuflados na maioria de nós.

REFERÊNCIAS

AMARAL, L.A. **Mercado de trabalho e deficiência**. Revista brasileira de educação especial. 2004.

ASSIS, Olney , Queiroz; POZZOLI. **Pessoa Portadora de Deficiência**. Direitos e Garantias. 2ª Edição. Editora Damásio de Jesus: 2005.

BARBOSA, Ana Maria. **Cotas, empresas e pessoas com deficiência**. Paraná, Coordenadora do programa “Agenda Deficiência” e diretora de Comunicação de Rede SACI (Sociedade Apoio, Comunicação e Informação). 2008.

BRASIL. Lei 8.213. **Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências**. Brasília: 24 de julho de 1991.

BRASIL, Constituição. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal, 1991.

COSTA, Karina. **Programas garantem inserção de deficientes no mercado de trabalho**. In: www.uol.com.br/aprendiz/guideempregos/eficientes/noticias.htm. Acesso em 28 de jun de 2014.

ESTEVES, Renata da Gama Lima Perez. **A cota de deficientes e os problemas enfrentados quase 20 anos de lei em vigor**, 2 ed. São Paulo, 2012

ETHOS. **O que as Empresas Podem fazer Pela Inclusão das Pessoas com Deficiência / Coordenação Marta Gil** - São Paulo, 2012.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. **O trabalho protegido do portador de deficiência (histórico)**. Advocacia pública e sociedade. São Paulo, v.1, n.1, Max Limonad, 2010.

GIL Antonio Carlos. **Métodos e técnica de pesquisa social**. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2010.

IBGE, **Censo Demográfico 2000**, Rio de Janeiro: 2012.

LACLAU, Ernesto. **Inclusão, exclusão e a construção de identidades**. In: AMARAL JR, Aécio; BURITY, Joanildo (Orgs.). **Inclusão social, identidade e diferença: perspectiva pós-estruturalista de análise social**. São Paulo: Annablume, 2006.

LOPES, José Rogério. **“Exclusão social” e controle social: estratégias contemporâneas de redução da subjetividade**. Psicologia & Sociedade. Florianópolis, v. 18, n. 2, 2006.

MEC, **Política nacional de educação especial**. Brasília- DF, 2013.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT) – **Normas Internacionais do Trabalho sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Portadoras de Deficiência**. Brasília: Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (CORDE), Ministério da Justiça, 2007.

PLURA CONSULTORIA E INCLUSÃO SOCIAL. **Inclusão de Profissionais com Deficiência: Fatos e Dados**. Disponível Informação em:< <http://www.plura.com.br>>. Acesso em 31/03/2014

ROZICKI, Cristiane. **Deficiente e a participação nas esferas das vidas em sociedade**. In: **Revista Espaço Acadêmico**. Ano II, n.22. Março de 2013.

SECRETARIA DE COMUNICAÇÃO SOCIAL (SCS), disponível em www.portaldovoluntario.com.br. Acesso em 29 de jun de 2014.

SOCIAL, Secretaria de Comunicação. **Pessoa com deficiência: reformulando conceitos e valores**. Cascavel: Governo Municipal, 2010.

THOMAS, D. A.; Ely, R. J. **Um novo paradigma para a gestão da diversidade**. Harvard Business Review. HBR On Point, 2006.

TOMAZINI, M. E. A, **Trabalho e deficiência: uma questão a ser repensada**. II seminário de educação especial, Curitiba- PR, 1996.

VIVARTA, V. **Mídia e deficiência**. Brasília: Andi, p. 160-165, 2003.