

A INSERÇÃO DA PESSOA PORTADORA DE DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

Edineide Maria de Oliveira²²

Lucelia Jozeane Gomes²³

Tania Giandoni Wolkoff²⁴

RESUMO

Este artigo visou ter conhecimento aos aspectos relacionados à inserção de pessoas portadoras de deficiência ao mercado de trabalho, como a importância do trabalho, oportunidades e a Lei de Cotas. O objetivo foi verificar a inserção dessas pessoas nas organizações, se de fato as empresas estão admitindo no seu quadro de funcionários pessoas portadoras de deficiência, por intervenção da legislação específica que obriga as organizações brasileiras a prepararem-se para receber essas pessoas e admitir seus direitos de inserção ao trabalho, alcançando sua independência e tornando – se úteis e capazes de exercer suas atividades e habilidades na sociedade. A problemática buscou, responder se houve crescimento de pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho no período de 2015 a 2017? Para responder a problemática desse trabalho foi realizada uma pesquisa com três empresas, no Estado de São Paulo Capital na região da Zona Sul próximo ao Sacomã.

PALAVRAS – CHAVES: pessoas portadoras deficiência, mercado de trabalho.

ABSTRACT

This article aimed to be aware of the aspects related to the insertion of people with disabilities into the labor market, such as the importance of work, opportunities and the Law of Quotas. The objective was to verify the insertion of these people in the organizations, if in fact the companies are admitting disabled people in their workforce, through intervention of the specific legislation that obliges the Brazilian organizations to prepare themselves to receive these people and to admit their rights of insertion to work, achieving their independence and becoming useful and capable of exercising their activities and skills in society. The problem sought to answer if there was growth of people with disabilities in the labor market in the period from 2015 to 2017? To answer the problem of this work was carried out a research with three companies, in the State of São Paulo Capital in the South Zone region near Sacomã.

KEYWORDS: people with disabilities, job market.

²² Doutora em Ciências e mestra em Ciências da Educação e Administração pela PUC SP. Economista, Especialista em Educação Matemática e Ensino Superior. Coordenadora e docente do UNIFAI – Centro Universitário Assunção.

²³ Graduada em Administração pelo UNIFAI - Centro Universitário Assunção.

²⁴ Doutoranda em Direito Constitucional e Mestre em Direito do Estado pela PUC-SP. Advogada, Docente do Unifai – Centro Universitário Assunção.

INTRODUÇÃO

Devido às transformações que o país está passando é possível conhecer os aspectos organizacionais, evidenciado tanto na sociedade como nas corporações, no intuito de um país mais sensato, mais respeitável, mais generoso e fraterno segundo art. 5º da constituição Federal, que enfatiza que todos como seres humanos são iguais perante a lei, sem desigualdades ou diferenças.

98

É uma oportunidade que se desperta, e por ela há possibilidade de associarem-se empresários, instituições ligadas aos segmentos de produção e do trabalho e especialmente pessoas com deficiências mantidas a margem da sociedade e da vida, que buscam por sua inclusão na sociedade e no mercado de trabalho, considerado os avanços que ainda são pequenos e discretos, ainda se tem um longo caminho para que as pessoas portadoras de deficiência tenham seus direitos conquistados e efetivados no mercado de trabalho.

Na busca de conhecer a situação das pessoas portadoras de deficiência, este trabalho tem como questionamento, responder se houve crescimento de pessoas com deficiência no mercado de trabalho no período de 2015 a 2017?

Dados de informações do Ministério do Trabalho do ano de 2016, cerca de 420 mil pessoas portadoras de alguma deficiência estavam empregados com carteira assinada no Brasil, número equivalente a 3,8% superior aos dados de pesquisa de 2015. As oportunidades de emprego tiveram um aumento maior no ano de 2015, com o percentual de 5,75% comparado ao ano de 2014.

Conforme a Rais²⁵ (2017), teve um crescimento de empregos para trabalhadores portadores de deficiência física, auditiva, visual, intelectual, múltipla e reabilitados.

Foi considerada a maior alta para deficientes visuais, porém é viável verificar se as vagas são preenchidas na totalidade e quais os motivos do não preenchimento. Para buscar resposta, serão pesquisado três empresas na região da Zona Sul São Paulo capital próximo ao Bairro do Sacomã sendo a primeira uma empresa de manufatura e cosméticos, outra empresa um supermercado no segmento de chocolate e uma farmácia.

Para chegar a possíveis soluções serão elucidadas as seguintes hipóteses;

- a) Houve aumento, devido ao acesso ao conhecimento por meio das mídias sociais;
- b) não houve aumento e sim redução, pois o mercado ainda é preconceituoso;
- c) não houve aumento e nem redução, manteve-se estável.

²⁵Relação Anual de informações Social (RAIS) Disponível em:<<http://trabalho.gov.br/rais>> acesso em 14/03/2019.

Para possibilitar a concretização da resposta, o artigo terá como o objetivo geral explicar os tipos de deficiências tentando incluir-se no mercado de trabalho e revelar se houve preenchimento das vagas oferecidas para deficientes.

A metodologia indicada será a qualitativa e quantitativa conforme recomenda Gil (2008) em que haverá entrevista com proprietários três empresas que oferecem vaga para deficientes, sendo a primeira uma empresa de manufatura e cosméticos, a segunda um supermercado com foco em chocolate e a terceira uma farmácia. Também será utilizada a pesquisa bibliográfica que contará com autores que pesquisa o tema da inclusão dos portadores de deficiência, com destaque José Pastore que explica Oportunidades de Trabalho para portadores de deficiência, João Baptista Cintra Ribas, descreve As Pessoas Portadoras de Deficiência na Sociedade Brasileira.

Este estudo justifica-se devido acreditar-se que haja uma necessidade de compreensão sobre a importância da inserção das pessoas portadoras de deficiência ao mercado de trabalho. As dificuldades encontradas ao longo do caminho, para entrarem no mercado de trabalho, e de que muitos indivíduos não conhecem tais problemas, assim como não sabem qual o termo correto para se referir a estas pessoas, que devem ser tratadas com respeito e dignidade.

Para organização do artigo, a primeira apresenta a introdução elucidando quais são os objetivos, problemática, metodologia e justificativa. A segunda irá destacar a história da pessoa portadora de deficiência, e qual o processo de exclusão foram superados para ter acesso à inclusão ao mercado de trabalho. Posteriormente haverá uma breve apresentação sobre as pessoas portadoras de deficiência, e citado alguns tipos de deficiência e dando destaque qual a porcentagem da população representarem alguns tipos deficiência citada, e a importância do trabalho para essas pessoas. Em seguida será apresentada as entrevistas e responderá a questão de pesquisa, possibilitando saber se foram preenchidas na totalidade as vagas para deficientes ofertadas pelas empresas pesquisadas.

A conclusão apresentará como os objetivos foram alcançados e a questão de pesquisa respondida, confirmando ou refutando as hipóteses elencadas. Também serão apresentadas as contribuições, limitações e recomendações para futuros trabalhos.

HISTÓRIA DA INCLUSÃO DOS PORTADORES DE DEFICIÊNCIA

Compreender a história que explica as deficiências é a base principal para a inclusão, dessa forma é possível ter conhecimento da história que possibilitaram que as pessoas portadoras de deficiência superassem um processo de exclusão de séculos, obtendo novos lugares sociais e educacionais, apesar dos preconceitos ao longo dessa história que ainda representam dificuldades e limitações para o seu desenvolvimento pessoal e profissional.

Segundo Silva (1987) as pessoas com deficiência, no século antigo recebiam dois tipos de tratamento quando se observa a História Antiga e Medieval: a rejeição e eliminação sumária, de um lado,

e a proteção assistencialista e piedosa do outro. Na idade média, começaram surgir os primeiros conhecimentos sobre pessoas com alguma deficiência. Nessa mesma época começou surgir muitas mortes, perseguições e horrores com pessoas que nasciam com alguma deficiência.

Segundo Fonseca (2000), os hebreus viam, na deficiência física ou sensorial, uma espécie de punição de Deus, e impediam qualquer portador de deficiência de ter acesso à direção dos serviços religiosos. A lei das XII Tábuas, na Roma antiga, autorizava os patriarcas a matar seus filhos defeituosos, o mesmo ocorrendo em Esparta, onde os recém-nascidos, frágeis ou deficientes, eram lançados do alto do Taigeto (abismo de mais de 2.400 metros de altitude, próximo de Esparta).

Na Índia antiga, as pessoas deficientes e os doentes incuráveis tinham suas bocas e narinas tapadas com lama no rio sagrado e eram atirados às águas do rio Ganges²⁶.

Há, como dizíamos, exemplos opostos, de povos que sempre cuidaram de seus deficientes, os outros que evoluindo moral e socialmente, mudaram de conduta.

Os hindus, ao contrário dos hebreus, sempre consideraram os cegos, pessoas de sensibilidade interior mais aguçada, justamente pela falta de visão, e estimulavam o ingresso dos deficientes visuais nas funções religiosas. Os atenienses, por influência de Aristóteles, protegiam seus doentes e os deficientes, sustentando-os, até mesmo por meio de sistema semelhante à Previdência Social, em que todos contribuíram para a manutenção dos heróis de guerra e de suas famílias. Assim também agiam os romanos do tempo do Império, quiçá, por influência ateniense. Discutiam, esses dois povos, se a conduta adequada seria assistencial, ou readaptação desses deficientes para o trabalho que lhes fosse apropriado (FONSECA, 2000).

Um exemplo mitológico da concepção anti-assistencialista e profissionalizante é a figura de *Hefesto*, que na obra *Iliada* de Homero apresentava - se como detentor de grande habilidade em metalurgia e em artes marciais, a despeito de sua deficiência nos membros inferiores.

Na Antiguidade remota, e dentre os povos primitivos, o tratamento destinado aos portadores de deficiência assumiu dois aspectos básicos: alguns os exterminavam por considerá-los grave empecilho à sobrevivência do grupo e outros os protegiam e sustentavam para buscar a simpatia dos deuses, ou como gratidão pelos esforços dos que mutilavam na guerra. (FONSECA, 2000, p.482)

Verifica-se que o autor mostra como antigamente os povos eram divididos em dois grupos sendo que um dos grupos matava e eliminava pessoas que possuíam alguma deficiência, por julgar que esses seres trouxessem problemas graves. O outro grupo amparava e ajudava para eles era um meio de agradecer e ficar próximo de seus Deuses.

De acordo Fonseca (2000) durante Idade Média, já sob a influência do Cristianismo, os senhores feudais amparavam, os deficientes e os doentes, em casas de assistência por eles mantidos.

²⁶Rio Ganges é um dos maiores rios da Índia.

Progressivamente, no entanto, com a perda de influência do feudalismo, veio à tona a ideia de que os portadores de deficiência deveriam ser engajados no sistema de produção, ou assistidos pela sociedade, que contribuía compulsoriamente para tanto.

Segundo Fonseca (2000) Na França, instituiu-se por Henrique II, assistência social obrigatória para amparar deficientes, por meio de coletas de taxas. Mas foi no Renascimento que a visão assistencialista cedeu lugar, definitivamente à postura profissionalizante e integrativa das pessoas portadoras de deficiência.

A maneira científica da percepção da realidade daquela época derrubou o estigma social piegas que influenciava o tratamento para com as pessoas portadoras de deficiência. A forma científica do entendimento a realidade daquele tempo destruiu o estigma social piegas que influenciava a maneira como tratavam as pessoas portadoras de deficiência, e a busca racional da sua integração fez-se por várias leis que passaram a ser promulgadas.

Na Idade Moderna a partir de 1789, vários inventos forjaram com o intuito de propiciar meios de emprego e locomoção aos portadores de deficiência, tais como cadeira de rodas, bengalas, bastões, muletas, coletes, macas, veículos adaptados, camas móveis e etc.

O código Braille surgiu no século XIX por Louis Braille, que ficou deficiente visual ainda criança, quando provavelmente brincava na oficina de seu pai e feriu-se com uma ferramenta. Uma tragédia, que abriu uma porta que permitiu a inclusão dos deficientes ao direito à leitura (FONSECA, 2000).

De acordo com Fonseca (2000) o despertar da atenção da habilitação e da reabilitação do portador de deficiência para trabalho aguçou a partir da Revolução Industrial, quando as guerras, epidemias e anomalias genéticas deixaram de ser as causas únicas das deficiências, e o trabalho que era exercido em situações precárias, passou a ocasionar os acidentes mutiladores e as doenças profissionais, sendo necessária a criação do Direito do Trabalho e um sistema eficiente de Seguridade Social, com atividades assistenciais, previdenciárias e de atendimento à saúde, bem como a reabilitação dos acidentados.

A partir dos anos 70, e com intensidade crescente a partir dos anos 80, a legislação de diversos países passa a dispersar proteção especial ao trabalho dos deficientes físicos. Na maioria dos casos, o legislador se preocupa com o acesso ao emprego, vale dizer, assegura aos deficientes o direito certo número de postos do trabalho nas empresas, quer do setor público quer do privado (FONSECA, 2000).

O trabalho visa elucidar a inclusão dos deficientes nas organizações, com base em Ribas (1985) destacando o significado da palavra “deficiente” o qual é muito forte visto que ela se opõe a palavra “eficiente”, dando então a entender que ser deficiente é ser antes de tudo: não capaz e não eficaz. Assim sendo, em todas as sociedades a palavra “deficiente” adquire um valor cultural segundo padrões e normas estabelecidas no bojo das relações sociais. Porém, Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes, aprovada pela Assembleia Geral da ONU (2009), proclamam em seu artigo 1: O termo “pessoas deficientes” refere-se a quaisquer pessoas incapazes de assegurar por si mesmas, total ou parcialmente as necessidades de uma vida individual ou social normal, em decorrência a deficiência congênita ou não, em

suas capacidades físicas ou mentais. Posteriormente haverá uma breve explicação sobre os portadores de deficiência.

MARCO REGULATORIO DOS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

102

A Lei Brasileira de Inclusão, também conhecida como Estatuto da Pessoa com Deficiência ou Lei 13.146/2015, em um único diploma nacional, organizou um verdadeiro marco regulatório para as pessoas com deficiência, vez que os direitos e deveres estavam dispersos em outras leis, decretos, portarias, atribuições, limites e responsabilidades na consolidação da sociedade inclusiva.

Trata-se, portanto de lei infraconstitucional com fundamento na Convenção dos Direitos das Pessoas com Deficiência, cujo *status* é de norma constitucional, vez que segue o rito do art.5, parágrafo 3º da CF/88.

A finalidade da Lei 13.146/2015 foi assegurar e promover o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais da pessoa com deficiência permitindo sua inclusão social e o exercício da cidadania (art 1º).

A LBI foi estruturada num único diploma, em três livros, divididos em 127 artigos de lei, contendo: Parte Geral, onde o legislador publicou normas atinentes às disposições preliminares, direitos fundamentais e acessibilidade (art. 1 a 78) ; Parte Especial, com normas de acesso à Justiça, crimes e infrações administrativas (art. 79 a 91) e as Disposições Finais e Transitórias (art.92 a 127).

Logo em seu artigo 2º, a LBI enuncia que a pessoa com deficiência é aquela que tem impedimento de longo prazo, em interação com uma ou mais barreiras que podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

Observa-se que não é a deficiência que incapacita o indivíduo, mas as barreiras que encontra na sociedade, a associação de uma característica do corpo humano como ambiente em que está inserido.

Emerge com a lei Nacional de Inclusão, o destaque do meio ambiente na vida da pessoa com deficiência e a compreensão de que para que efetivamente aconteça a inclusão, faz-se necessária a remoção de todas as formas de barreiras, sejam elas arquitetônicas, de comunicação e essencialmente atitudinais.

Neste diapasão, importante mencionar que a LBI (lei 13146/2015) trouxe um novo conceito, um direito em si mesmo e uma ferramenta necessária para o exercício dos demais direitos, isto é, assegura-se o direito ao exercício de sua capacidade legal em igualdade de condições com as demais pessoas. Assim, a pessoa com deficiência passa a ser legalmente capaz e, portanto a deficiência não afeta mais a plena capacidade legal das pessoas e o discernimento não pode mais ser utilizado como elemento para eliminá-la. (art. 84).

Se a deficiência não mais afeta a capacidade legal para o exercício de uma série de direitos personalíssimos, a pessoa pode constituir união estável, decidir sobre o número de filhos, conservar a fertilidade diante da vedação de esterilização compulsória, exercer o direito à família e à convivência familiar e comunitária, exercer o direito à guarda, tutela, curatela e adoção em igualdade de oportunidades com as demais pessoas (art. 6).

Outro grande avanço da LBI foi a tipificação como crime da discriminação por deficiência e a definição dos meios de punição, quais sejam reclusão e multa (art 88).

De qualquer forma, torna-se premente a mudança da forma como percebe-se o outro, a compreensão efetiva de um dos pilares principais de nossa Constituição Federal de 1988, o princípio da dignidade da pessoa humana.

OS PORTADORES DE DEFICIÊNCIA

O mercado de trabalho tem passado por diversas transformações, com base nessas mudanças pode-se citar a inclusão de pessoas portadoras de deficiência. Dessa forma faz-se necessário uma breve explicação sobre pessoas portadoras de deficiência, as quais estão sendo mais vistas na sociedade.

Seguindo esse viés, Bolonhini Jr. (2004) a pessoa portadora de deficiência é aquela que apresenta caráter permanente, perdas ou reduções de suas estruturas ou função anatômica, fisiológica, psicológica ou mental, que gerem incapacidade para certas atividades, dentro de um padrão considerado normal pela sociedade e o ser humano. Portanto, para Bolonhini Jr. (2004): “A expressão *portadora de necessidade especial* abrange um grande número de situações que envolvem anomalias físicas, psíquicas, fisiológicas muitas vezes de difícil caracterização.” (BOLONHINI Jr., 2004, p.18)

Observa - se que o autor, constata que o termo usado para mencionar uma pessoa portadora de deficiência, não é tão fácil para identifica-lo pelas circunstâncias de existir várias deficiências, algumas são possíveis reconhecer pelo uso de equipamentos.

Sendo assim, a deficiência é considerada uma redução de capacidade de integração social, o que leva a algumas pessoas usarem equipamentos de adaptação, por meio desses equipamentos a fim de receber ou transmitir informações necessárias ao desempenho de suas funções (BOLONHINI Jr., 2004).

Portanto, deve- se ressaltar que a população brasileira corresponde em média 10% de pessoas com alguma deficiência seja ela física, sensorial, mental ou múltipla de acordo com dados da Organização Mundial de Saúde (OMS) referente ao ano de 2010. Portanto, no próximo tópico, serão abordados os tipos de deficiência.

TIPOS DE DEFICIÊNCIA

Conforme, Bolonhini JR.(2004) pessoa portadora de deficiência única²⁷ ou de deficiência múltipla²⁸ (a qual é associação de uma ou mais deficiências). Tendo em vista os tipos de deficiência:

Deficiência física: é 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, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções (BOLONHINI Jr., 2004).

A deficiência física engloba vários tipos de deficiências motoras. Sendo as principais:

- Paraplegia: paralisia total ou parcial da metade inferior do corpo, comprometendo as funções das pernas.
- Paraparesia: Perda parcial das funções motoras dos membros inferiores
- Monoplegia: Perda total das funções motoras de um só membro (inferior ou superior).
- Monoparesia: Perda parcial das funções motoras de um só membro (inferior ou superior).
- Tetraplegia: paralisia total ou parcial do corpo comprometendo os membros superiores e inferiores.
- Tetraparesia: Perda total das funções motoras dos membros inferiores e superiores:
- Triplegia: Perda total das funções motoras em três membros.
- Triparesia: Perda parcial das funções motoras em três membros.
- Hemiplegia: paralisia total ou parcial das funções de um só lado do corpo (direito ou esquerdo).
- Hemiparesia: (Perda parcial das funções motoras de hemisfério do corpo direito ou esquerdo).
- Ostomia: Intervenção cirúrgica que cria um ostoma na parede abdominal para adaptação de bolsa de fezes e urina; processo de operação de um novo caminho para a saída.
- Amputação: Perda total ou parcial de um determinado membro ou segmento de membro.

²⁷ Portadora somente de uma deficiência.

²⁸ Deficiência múltipla é a associação de duas ou mais deficiências.

- Paralisia Cerebral: Lesão de uma ou mais áreas do sistema nervoso central tendo como seqüência alterações psicomotoras, podendo ou não causar deficiência mental.

deficiência auditiva: é a perda parcial ou total das possibilidades auditivas sonoras, variando de graus e níveis na forma seguintes:(BOLONHINI Jr., 2004, pg.19).

- De 25 a 40 decibéis (db) – surdez de leve;
- De 41 a 55 db – surdez moderada;
- De 56 a 70 db – surdez acentuada;
- De 71 a 90 db – surdez severa;
- Acima de 91 db – surdez;
- Anacusia (ausência total de sensação sonora)

O caso de perda leve ou moderada envolve o uso de próteses auditiva de audição funcional. O caso de perda acentuada e severa envolve o uso de prótese auditiva para pequenas alterações na fala e os casos de perda profunda implicam resíduos não funcionais para audição, não há indicação de prótese auditiva e há alterações maiores na linguagem e fala.

Deficiência visual: é a perda ou a redução da capacidade visual em ambos os olhos em caráter definitivo e que não possa ser melhorada ou corrigida com o uso de lentes e tratamento clínico ou procedimento cirúrgico.

Pelos termos do decreto n. 3.298/99, considera-se deficiente visual aquela pessoa que apresente sensibilidade visual ou menor que 20/200 no melhor olho, após a melhor correção, ou campo visual inferior a 20° (tabela de Snellen²⁹), ou o fato de ambas as situações (RIBAS, 2007).

Deficiência múltipla: refere-se à coexistência de duas ou mais deficiências, que se desenvolvem numa mesma pessoa.

Segundo Pastore (2000) as deficiências decorrem de miséria, falta de informação, analfabetismo e inacessibilidade aos serviços de saúde, mesmo os básicos.

Deficiência mental: é o 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:(BOLONHINI Jr., 2004, pg. 20).

- Comunicação;

²⁹A tabela de Snellen, é um diagrama utilizado para avaliar a acuidade visual de uma pessoa .

- Cuidado pessoal;
- Habilidades sociais;
- Utilização da comunidade;
- Saúde e segurança;
- Habilidades acadêmicas;
- Lazer;
- Trabalho;

Deve-se salientar que a terminologia aceita para se referir às pessoas portadoras de algum tipo de deficiência, quer seja auditiva, visual, física ou mental. É pessoas portadora de deficiência (PPD), sendo o correto e os termos como: aleijado, defeituoso, incapacitado, inválido, por se referir de forma preconceituosa, e eram utilizados com frequência até a década de 80 então são mais aceitos (SASSAKI, 2003).

PORTADORES DE DEFICIÊNCIA NO BRASIL

De acordo com os dados da Organização Mundial de Saúde (OMS) referente ao ano de 2011 apresentam 80% da população de países desenvolvimento, como o Brasil retrata algum tipo de deficiência.

De acordo com os resultados divulgados, pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) do ano de 2010, e com base as pessoas com deficiência existentes no Brasil, a deficiência que mais se destaca referente aos resultados é a visual cerca de 35 milhões de pessoas e a porcentagem de (18,8%) apresentam dificuldades em enxergar.

Dados do IBGE do ano de 2010, revela que a deficiência motora foi à segunda deficiência considerada a mais declarada, pela população brasileira com mais de 13,2 milhões de cidadãos que declararam possuir algum grau do problema, que representa cerca de 7% dos brasileiros. Já a deficiência motora severa foi apresentada por mais de 4,4 milhões de pessoas.

Deficiência auditiva no Brasil tem aproximadamente 9,7 milhões que apresentam a deficiência auditiva. A deficiência auditiva severa foi apresentada por mais de 2,1 milhões de brasileiros (IBGE, 2010).

A deficiência mental ou intelectual foi revelada por mais de 2,6 milhões de pessoas.

O maior percentual das deficiências investigadas se encontra na região do Nordeste, com a proporção de 26,6% dos habitantes. O menor percentual foi no Sul e no Centro – Oeste (22,5% em cada).

O IBGE do ano de 2010, mostra que todos os Estados do Nordeste apresentam proporções acima da média brasileira e se destacam ao topo das pesquisas revelando que (21,2%) da população nordestina tem deficiência visual, a deficiência auditiva cerca de 5,8%, a deficiência motora mostra 7,8% e a deficiência mental ou intelectual 1,6% da população Nordeste.

A IMPORTÂNCIA DO TRABALHO PARA PORTADORES DE DEFICIÊNCIA

107

Segundo Arendt (1983) o trabalho no mundo moderno faz parte da condição humana. Os indivíduos se iniciam para o mundo através da ação, sendo difícil para o indivíduo moderno encontrar sentido para a sua vida fora do trabalho. Aceitar a ideia do trabalho como dimensão constitutiva da condição humana implica reconhecê-lo como operador na construção social, enquanto mediador entre a ordem individual e coletiva.

Para Gastaldi (2006) 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. O autor completa com a seguinte afirmação:

Trabalho é o desenvolvimento ordenado das energias humanas (psíquicas ou físicas) dirigido para o sentido econômico. Representa o fator ativo da produção e é considerado o seu verdadeiro agente. Para ser considerado como elemento ou agente de produção, deve o trabalho ser voluntário e regular ou continuado; e será econômico ou terá conteúdo econômico quando objetivar a consecução dos meios indispensáveis para a satisfação das necessidades humanas. (GASTALDI, 2006, p. 107)

Verifica-se que o autor enaltece o trabalho voluntário e regular que pode ser realizado por uma pessoa que possua uma deficiência. 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, 1996).

Para tanto, o profissional precisa ter conhecimento, habilidades e atitude – CHA para atingir o nível de competência esperado para o bom desempenho de suas funções é fundamental que busque a junção e a aplicação dos três componentes - chave para a formação de qualquer competência, segundo Chiavenato (2006), conhecimento, habilidade e atitude conhecidos como CHA.

As competências técnicas, pessoais e sociais, conforme as necessidades de mercado são exigidas e para as quais, de acordo com a caracterização do perfil, o profissional é preparado, para desempenhar suas funções.

No entanto para ajudar ao ingresso no mercado de trabalho, o Brasil estipulou cotas conforme o número de funcionários para oferecer vagas para as pessoas portadoras de deficiência, de acordo com a lei de cotas 8.213/91 que obriga as empresas a contratarem pessoas portadoras de alguma deficiência a lei abrange o direito a todos os tipos de deficiência seja ela física, auditiva, mental, visual, intelectual ou múltipla. O descumprimento da lei são aplicadas multas, que varia de acordo com o ano vigente, a fiscalização é realizada pelo Ministério do Trabalho e o Ministério Público do trabalho que fiscalizam isso de perto, as denúncias podem ser feitas pelos os próprios funcionários da empresa e dependendo da gravidade, são encaminhados avisos para realizar a regularização da empresa. Se caso não houver mudanças, as multas são aplicadas podendo chegar a milhões. Todo ano é estipulado um teto para a penalidade ou infrações do não cumprimento da lei.

Para um melhor conhecimento e entendimento de como é executada a lei de cotas e aplicada dentro das organizações referente à porcentagem que a empresa deve ter inserida de acordo com o número de funcionários de cada empresa, a seguir ocorrerá uma demonstração da tabela lei de cotas.

LEI DE COTAS PARA INGRESSAR NO MERCADO DE TRABALHO

Conforme a lei 8.213 que foi criada em 24 de julho de 1991, que determina que as empresas devem oferecer oportunidade de emprego para as pessoas com deficiência no Brasil, é de responsabilidade das empresas que visam alcançar resultados positivos ao cenário de 2019 oferecer qualidade. Porém ao mesmo tempo investem fortemente em programas de qualidade e produtividade.

Tabela 01 Lei de Cotas

I – de 100 até 200	empregados	2%
II – de 201 até 500	empregados	3%
III – de 501 até 1.000	empregados	4%
IV- mais de 1.001	empregados	5%

Fonte. Elaborado pelas autoras

A lei 8.213 também é conhecida como a lei de cotas, em seu artigo 93 incisos I a IV, como mostra a tabela acima impõe que as empresas com 100 (cem) ou mais empregados a preencher o percentual de 2% (dois por centos)a 5% (cinco por centos) das vagas destinadas dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência habilitadas.

A lei de cotas está em vigor há mais de 20 anos, e mesmos com tantos anos que a lei deveria ser praticada, infelizmente ainda nas empresas que não realizam o cumprimento da lei e alegam que as contratações não são efetivadas pela ausência de mão de obra qualificada e dificuldades para adaptação das instalações para receber pessoas portadoras de deficiência.

Para avaliação da qualificação das pessoas portadoras de deficiência, não é uma responsabilidade fácil, mesmo por que a função do trabalho acontece na prática do desempenho das atividades que são executadas dentro da organização (Pessoa com Deficiência-Censo 2010,05/04/2019; Jus Brasil - Lei 8213/91- Art. 93, 07/04/2019).

As empresas se tornam verdadeiramente inclusivas na medida em que suas motivações não se restrinjam ao cumprimento Lei de Cotas e, sim, que se fundamentem na crença de que a contratação de pessoas com deficiência e o conseqüente atendimento às suas necessidades especiais beneficiam a todos, inclusive as próprias empresas, e refletem conceitos altamente valorizados no Século XXI. (SASSAKI,2006, p.44)

Observa-se que Sasaki (2006) elucida que as empresas devem contratar pessoas portadoras de deficiência não pela obrigação do cumprimento da lei de cotas, mas pela oportunidade da inclusão e valorização dessas pessoas para o mercado de trabalho e para as organizações.

Os empresários e os gestores das áreas de Recursos Humanos que contratam pessoas portadoras de deficiência de forma responsável, preocupando se com o bem estar delas, com “as capacidades e limitações de cada uma e adaptam o ambiente de trabalho para facilitar a execução das tarefas, estão provavelmente tomando atitudes que também contribuirão para a diminuição de acidentes, males de trabalho” e a rotatividade de funcionários (MERINO 2000).

OPORTUNIDADES DE TRABALHO PARA AS PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA

Conforme dados do IBGE (2010), na categoria emprego para pessoas portadoras de deficiência apenas 40,2% eram empregadas com carteira assinada, já para população sem qualquer tipo de deficiência 49,2% uma diferença de nove pontos percentuais.

De acordo com as pesquisas o tipo de deficiência que mais dificulta a inserção ao mercado de trabalho é a deficiência mental, indiferente que seja para homens ou mulheres tem uma diferença de um para o outro semelhante a proporção que varia entre 22,2% e 16,1%.

Segundo Pastore (2000), apenas 2% dos brasileiros com algum tipo de deficiência está inserido no mercado de trabalho formal, com carteira assinada e direitos previdenciários garantidos. Estima – se, que no Brasil, a população em idade ativa portadora de alguma limitação física, mental, visual ou auditiva seja de nove milhões de pessoas; e apenas mil tem registros formais de emprego.

Para verificar as oportunidades de trabalho aos portadores de deficiência e responder a problemática do trabalho, que consiste em saber se houve crescimento de contratação a essas pessoas, nos seguintes anos: 2015, 2016 e 2017, foi feita uma pesquisa com três empresas nos respectivos ramos: manufaturas e cosméticos, supermercado com foco em chocolate, e uma farmácia.

Tabela 2 – Vagas para portadores de deficiência por empresa

Tipos de deficiências	Empresa A (quantidade)	Empresa B (quantidade)	Empresa C (quantidade)
Auditiva	2	2	3
Física	3	8	5
Mental	2	0	1
Visual	0	1	0

Fonte: Elaborado pelas autoras

A pesquisa foi realizada na região da zona sul próximo ao Sacomã. A primeira empresa a ser entrevistada foi a Empresa A, no segmento de manufatura e cosméticos que tem em seu quadro de funcionários duas pessoas portadoras de deficiência auditiva uma delas inseridas na linha de produção, a outra portadora de deficiência auditiva na Administração. São três portadores de deficiência física na linha de produção e duas portadoras de deficiência mental na linha de produção totalizando sete colaboradores portadores de deficiência tanto do sexo feminino como o masculino.

Ratifica, os dados da Organização Mundial de Saúde (OMS) do ano de 2011 apontam que cerca de 80% da população de países em desenvolvimento, como o Brasil, apresentam algum tipo de deficiências, com destaque a deficiência visual que foi colocada em primeiro lugar, em seguida a deficiência física. No entanto segundo o IBGE 2010, a deficiência mental é considerada a mais difícil de haver inserção ao mercado de trabalho, porém a empresa localizada na região sul perto do bairro Sacomã tem no seu quadro de funcionários dois deficientes mentais.

Para a realização da contratação de novos funcionários portadores de deficiência a empresa A, anuncia vagas de emprego disponíveis no Centro de Apoio ao Trabalho e, além disso, são aceitas indicações de colaboradores já existentes na organização. Os candidatos concorrem a vagas específicas estipuladas pela própria empresa.

Não houve necessidade de adaptar a empresa e nem os departamentos para a inserção de pessoas portadoras de deficiência nessa organização.

Os colaboradores que não possui deficiências, não foram treinados para relacionar-se com os funcionários portadores de deficiência, portando o CHA, conhecimento, habilidade e atitudes não foi aplicado na totalidade com a busca da qualificação por meio de treinamentos conforme recomenda

Chiavenatto 2006, que destaca que o treinamento é uma ferramenta que proporciona o aprimoramento de conhecimento, habilidades e atitudes para que possa alcançar o nível de competência.

Houve um aumento de contratação nos últimos três anos, as vantagens encontradas pela empresa na admissão desses colaboradores foi à inclusão social, interação com os demais funcionários e perceber a importância do trabalho para essas pessoas, buscando praticar o CHA em outro momento, pois o trabalho no mundo moderno faz parte da condição humana.

Para Gastaldi (2006) 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. O autor evidencia a importância do trabalho para os seres humanos na sociedade, sendo capazes de exercer suas funções independente de suas condições psíquicas ou físicas. Simboliza a eficácia do trabalho relacionado à produção, que deve ser exercido de forma voluntária.

Para buscar realizar um trabalho que atenda os objetivos, a empresa exige pelo menos o ensino médio completo. A desvantagem é a organização não ser adaptada para receber todos os tipos de deficiência. Conforme Chiavenatto (2006), que enfatiza que é necessário o profissional ter conhecimento, habilidades e atitude – CHA para alcançar um bom desempenho a empresa deve buscar a junção e a aplicação desses três componentes- chave para atingir números maiores em relação a contratações dessas pessoas na empresa compreendendo que as adaptações sendo executadas na organização irá disponibilizar a inserção de outros tipos de deficiências.

A empresa B, um supermercado com foco em chocolate tem em sua equipe de colaboradores um deficiente visual, o escritório é adaptado com ferramentas de trabalho para facilitar o desempenho de trabalhado foram implantados *software* com sintetizadores de voz no computador e teclado em *Braille*. O surgimento *do Braille* aconteceu no século XIX por Louis Braille, o criador do sistema de leitura que possibilitou deficientes visuais a lerem. No escritório tem mais dois funcionários com deficiência auditiva alguns colaboradores da organização que trabalham no mesmo departamento têm conhecimentos em libras. No quadro de funcionários no setor de reposição de mercadoria tem dois deficientes físicos, na recepção da empresa tem um portador de deficiência física, no atendimento ao cliente tem cinco deficientes físicos.

A inserção dessas pessoas na organização são por meio de agências, ou site da empresa com relação às vagas, elas concorrem a oportunidades de emprego específicas. A empresa teve uma necessidade de fazer adaptações.

É importante ressaltar, que na realização da contratação de pessoas portadoras de deficiência os empresários e os gestores de Recursos Humanos contratem de forma responsável, se preocupando com o bem-estar delas “as capacidades e limitações de cada uma e adaptando o ambiente de trabalho para facilitar os desenvolvimentos de suas funções. (MERINO, 2000)

Essa situação converge com as adaptações solicitadas nos procedimentos da CIPA Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – momento este que a empresa aproveita para atualizar todos os procedimentos de acessibilidade e prevenção de acidentes. Com adaptação a organização teve um aumento de colaboradores portadores de deficiências nos últimos três anos, adaptação da empresa abriu novas oportunidades de empregos para essas pessoas.

Os funcionários não deficientes foram treinados para relacionar-se com os portadores de deficiência, a partir dessa inserção tomando maiores proporções de oportunidades de empregos a essas pessoas, a gestão da empresa notou que as pessoas que não possuíam deficiências tinham uma dificuldade e ao mesmo tempo receio, de lidar com essas pessoas a organização viu a necessidade e uma oportunidade de aplicar treinamentos pelo menos uma vez ao mês para incentivar seus colaboradores, do supermercado e do escritório para dividirem seus conhecimentos e incentivar a sensibilizarem a inclusão da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho da própria empresa. A empresa não exige qualificações específicas para o preenchimento de vagas. As vantagens da contratação dessas pessoas segundo a empresa B foi que a partir da inserção desses funcionários.

Outro fato que merece destaque foi à cooperação e valorização dos colegas agregando aprendizados que uma pessoa portadora de deficiência pode trazer os outros colaboradores. Os profissionais podem aprender mais sobre a inclusão e se torna gratificante, o quanto nossa equipe de funcionários tem alcançado no dia a dia aprendizado com cada um. Não foi observado nenhuma desvantagens na contratação de pessoas portadoras de deficiências.

O profissional de Recursos Humanos, é essencial que tenha conhecimento, habilidades e atitude – CHA na realização da contratação de pessoas portadoras de deficiência dentro da organização, que contrate de forma consciente é não apenas para cumprimento da lei de cotas que o Brasil estipula e exige das empresas.

A empresa C, uma farmácia, tem em seu quadro de funcionários pessoas portadoras de alguns tipos de deficiências sendo elas: um profissional de deficiência mental na seção da limpeza, no setor de compras tem dois deficientes físicos, no departamento de escritório três deficientes auditivo, ao atendimento a clientes tem dois portadores de deficiência física. O recrutamento que a empresa utiliza é por meios de agências, site da empresa, centro de distribuições e por indicações de funcionários. O pré-requisito exigido pela a empresa é que o candidato tenha ensino médio completo. Com relação às vagas os candidatos concorrem a todas as vagas disponíveis.

Não houve qualquer necessidade de fazer adaptações nas instalações ou equipamentos da empresa para a contratação dos funcionários portadores de deficiência, porque a empresa foi construída com adaptações pensando nas futuras contratações a essas pessoas.

Os funcionários não deficientes foram treinados para relacionar-se com os funcionários portadores de deficiências por meios de palestras e encontros feitos todo último dia do mês internamente com orientações e estímulo a participação de toda equipe de funcionários. Verifica-se que converge com

Chiavenatto (2006), que frisa que o treinamento é uma ferramenta importante para organização e que proporciona o aperfeiçoamento do conhecimento, habilidades e atitudes- CHA para o crescimento não apenas da empresa como para cada colaborador nela inserido.

Houve um aumento de contratação de funcionários portadores de deficiência nos últimos três anos. As principais vantagens identificadas pela empresa C é à inclusão dos deficientes dentro da organização, a empresa também destacou o comprometimento dessas pessoas com a empresa, pois elas realmente vestem a camisa da empresa, que a produtividade e as atividades podem ser igual ou superior a média dos, além disso, a equipe terá muitos aprendizados sobre a inclusão e cooperação. A empresa ainda não identificou uma desvantagem na contratação desses funcionários.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo foi desenvolvido com o objetivo, de verificar como é feita a inserção das pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho, e se houve um aumento de oportunidades de empregos. A inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho possibilita de um lado o exercício de seus direitos de cidadão, de outro a oportunidade de colocar em prática suas habilidades e competência como pessoas.

A sociedade cada vez mais é caracterizada pela diversidade porque as pessoas são diferentes entre si. A inserção de Pessoas portadoras de deficiência (PPD) no mercado de trabalho em pleno século XXI é indispensável e não pode ser considerada como uma dificuldade em inserir essas pessoas a inclusão como um simples cumprimento de lei que obriga as empresas a contratarem essas pessoas. É possível notar que cada vez mais, as organizações vêm se preocupando com as questões de responsabilidade e inclusão social, contudo, não há de se esquecer das questões “humanas”, pois historicamente o envolvimento das pessoas nas mudanças é fundamental.

Os objetivos propostos neste trabalho foram alcançados, foi possível explicar os tipos de deficiência, e fazer uma breve apresentação sobre as pessoas portadoras de deficiência, mencionando alguns tipos de deficiência na realização desse trabalho, conforme citado por Roberto Junior Bolonhini que afirma que a pessoa portadora de deficiência é aquela que apresenta caráter permanente, perdas ou reduções de suas estruturas ou função anatômica, fisiológica, psicológica ou mental, que gerem incapacidade para certas atividades, dentro de um padrão considerado normal pela sociedade e o ser humano.

Com base nas pesquisas realizadas por três empresas foi possível notar um crescimento referente ao aumento de vagas oferecidas para deficientes, a inclusão e as oportunidades de empregos vêm sendo realizadas nas organizações.

A questão de pesquisa foi respondida, de acordo com as pesquisas feitas por empresas de diferentes ramos que apontam que as organizações tiveram um aumento de contratação de pessoas portadoras de deficiência nos últimos três anos.

Essa pesquisa foi realizada, para buscar a resposta por empresas de diferentes ramos que revelam que as mesmas tiveram aumento na contratação, na qual foram feitas algumas perguntas com os responsáveis pelo setor de RH que confirmaram o aumento da inclusão de pessoas portadoras de deficiência ao mercado de trabalho.

Para chegar a possíveis soluções foram elucidadas as seguintes hipóteses que são:

- a) Houve aumento, devido ao acesso ao conhecimento por meio das mídias sociais; essa hipótese foi aceita, as empresas entrevistadas alegaram ter tomado mais conhecimentos pelo avanço de divulgações de empresas que implantaram programas sociais, para a inclusão de pessoas portadoras de deficiência agregando valores sociais.
- b) Não houve aumento e sim redução, pois o mercado ainda é preconceituoso; essa hipótese foi refutada pelos dados colhidos em entrevista por essas três organizações, não houve diminuição nas contratações. E duas das empresas entrevistadas B e C para não existir preconceito e também um meio de preparar os funcionários não portadores de deficiência a receber essas pessoas a empresa faz o uso de treinamentos e palestras com todos os colaboradores.
- c) Não houve aumento e nem redução, manteve-se estável; essa hipótese foi refutada, pois houve aumento na inserção dessas pessoas nas três empresas pesquisadas.

O trabalho apresentou limitações quanto aos recursos de pesquisa. A falta de material bibliográfico e informações atualizadas dificultaram o desenvolvimento deste trabalho, apesar de ser realizado com material antigo obteve o resultado esperado.

A realização deste estudo contribuiu para o conhecimento da história da pessoa portadora de deficiência, para um melhor entendimento sobre os tipos de deficiência e como é feita a inserção dessas pessoas nas organizações com segmentos diferentes uma das outras que foram pesquisadas juntamente com todo o estudo.

As recomendações para futuros trabalhos são pesquisar empresas de grande porte, ou também fazer comparações entre as empresas de grande, médio e pequeno porte sobre as adaptações que as empresas buscam para trazer qualidade de trabalho e melhorias de resultados para as pessoas portadoras de deficiência.

REFERÊNCIAS

ARTIGO 5º. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/>> Acesso em 12/03/2019.

ARENDRT, H. *A Condição Humana*. 2. ed. Rio de Janeiro: Editora Forense. 1983.

- BOLONHINI, Roberto Junior. *Portadores de Necessidades Especiais*. São Paulo: Editora Arx, 2004.
- CHIAVENATO, Idalberto. *Administração geral e pública*. 5. Reimpressão, Rio de Janeiro: Elsevier, 2006.
- FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. “O trabalho protegido do portador de deficiência”. In: ADVOCACIA PÚBLICA E SOCIEDADE. *Direito da pessoa portadora de deficiência*. São Paulo, vol 01, n 01. 1997.
- FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. “Proteção Jurídica dos Portadores de Deficiência”. *Revista de Direitos Difusos do IBAP – Instituto Brasileiro de Advocacia Pública & Editora Esplanada ADCOAS*, São Paulo, n. 4, p. 481/486, dezembro de 2000.
- GASTALDI, J. Petrelli. *Elementos de economia política*. 19. ed. São Paulo: Saraiva, 2006.
- IBGE Disponível em: <<https://censo2010.ibge.gov.br>> Acesso em 01/03/ 2019.
- LEI DE COTAS Disponível em:<<https://www.jusbrasil.com.br>> Acesso em 04/04/ 2019.
- MERINO, 2000, *O Ambiente de Trabalho Adequado ao Portador de Deficiência*. Disponível em: <<http://www.artigos.com/artigos/saude/saude-e-bem-estar/o-ambiente-de-trabalho-adequado-ao-portador-de-deficiencia-212/artigo>> Acesso em 21 abril 2019.
- OMS Disponível em:<<https://nacoesunidas.org/acao/pessoas-com-deficiencia>> Acesso em 06/04/ 2019.
- ONU Disponível em:<<http://www.acessibilidadebrasil.org.br/joomla/destaques-acessibilidade/124-convencao-da-onu-sobre-os-direitos-das-pessoas-com-deficiencia>> Acesso em 30/03/2019.
- PASTORE, José. *Oportunidades de Trabalho para Portadores de Deficiência*. São Paulo: LTR, 2000.
- RAIS. Disponível em:<<http://trabalho.gov.br/rais>> Acesso em 14/03 2019.
- RIBAS, J. B. C. *O que são pessoas deficientes*. São Paulo: Editora Brasiliense, 2007.
- RIBAS, J. B. C. *O que são pessoas deficientes*. São Paulo: Editora Brasiliense, 1985.
- SASSAKI, R.K. “Terminologia sobre deficiência na era da inclusão”. In *Revista Nacional de Reabilitação*. São Paulo, vol 4, n. 24, jan/fev. 2003.
- SASSAKI, R. K. *Inclusão: Construindo uma sociedade para todos*. 7ª ed. Rio de Janeiro: WVA, 2006.
- SILVA, Otto Marques. *A Epopéia Ignorada - A Pessoa Deficiente na História do Mundo de Ontem e de Hoje*. São Paulo: CEDAS, 1987.
- THOMAZINE, M. E. A. “Trabalho e deficiência: uma questão a ser repensada”. *II Seminário de Educação Especial: IBPEX*, Curitiba, Vol 8, n. 8, jan/fev. 1996.