

## PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

**Jessica Fernanda Gonçalves**

Graduanda em Administração  
Faculdades Integradas de Três Lagoas – FITL/AEMS

**Mariane Pereira**

Graduanda em Administração  
Faculdades Integradas de Três Lagoas – FITL/AEMS

**Paulo Vitor Pereira**

Docente-Mestre; Faculdades Integradas de Três Lagoas – FITL/AEMS

**Elisângela de Aguiar Alcalde**

Docente-Mestra; Faculdades Integradas de Três Lagoas – FITL/AEMS

### RESUMO

Este trabalho tem como objetivo evidenciar a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Foi realizado um levantamento bibliográfico em livros bem como pesquisas de artigos científicos na base de dados e Google acadêmico. Para coletas de dados buscou-se informações no Ministério do Trabalho do Município de Três Lagoas/MS, por meio do CIAT (Centro de Integração ao Trabalhador), para identificar qual era o número de vagas existentes e deficiente trabalhando com emprego formal. Uma entrevista com um grupo local também foi realizada com 4 indivíduos, um surdo, uma cadeirante, outros dois não deficientes para verificarmos qual era a opinião destes sobre a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Uma problemática que foi notada era a divergência existente entre os próprios portadores de necessidades especiais. Trabalhar no mercado formal e perder o direito à aposentadoria por invalidez ou ter o benefício concedido pelo estado e viver na informalidade? Esta é uma das questões que queremos responder.

**PALAVRAS- CHAVE:** Inclusão Social; Mercado de Trabalho; Portadores de Deficiência.

### INTRODUÇÃO

A inclusão de pessoas portadoras de necessidades especiais (PNE) no mercado de trabalho nos últimos anos vem levantando um intenso debate na sociedade. Esta inclusão tem sido feita de maneira efetiva, ou é tida pelas empresas apenas como uma obrigação a ser cumprida? Nesse contexto, torne-se imprescindível discutir a política de cotas para PNE no mercado de trabalho, ou seja, a reserva de um percentual de vagas, tanto na iniciativa privada e no serviço público, dado a reserva de vagas para PNE em concursos públicos.

O principal avanço no que tange à legislação vigente em relação à inclusão da PNE foi a Declaração dos Direitos das Pessoas com Deficiência proclamada pela

Resolução 3447 na Assembleia Geral das Nações Unidas de 9 de Dezembro de 1975, diz em seu artigo 7°:

As pessoas deficientes têm direito à segurança econômica e social e a um nível de vida decente. Têm o direito, de acordo com as suas capacidades, a obter e conservar um emprego ou a exercer uma atividade útil, produtiva e remunerada, e a aderir a associações sindicais (BRASIL, 2001, s.p).

A partir desta declaração, temos oficialmente registrado que os direitos das pessoas com deficiência são os mesmos direitos das pessoas que não tem nenhuma deficiência, pois elas têm todo direito de trabalhar, exercer atividade remunerada, inclusive de colaborar com a economia de sua região e do seu país, é claro, tudo isto de acordo com as capacidades e habilidades de cada um.

No que tange à inclusão do deficiente no mercado de trabalho, um ponto bastante discutido, e inclusive polêmico, é benefício de assistência social, ou Amparo Social à Pessoa Portadora de Deficiência, que é prestado pelo estado ao portador de deficiência, segundo a própria definição do estado na Lei 8.742/93, conhecida como Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS), e do Decreto 1.744/95, os quais estabelecem: “incapacitada para a vida independente e para o trabalho, ou seja, aquela que apresenta perdas ou reduções da sua estrutura, ou função anatômica, fisiológica, psicológica ou mental, de caráter permanente” (BRASIL, 1993; BRASIL, 1995, s.p). Este auxílio é independentemente de contribuição à seguridade social, no valor de um salário mínimo desde que a renda familiar mensal (per capita) seja inferior a ¼ do salário mínimo.

Segundo Pantaleão (2014), a avaliação da deficiência e do grau de incapacidade será composta de avaliação médica e social. As avaliações serão realizadas, respectivamente, pela perícia médica e pelo serviço social do INSS, por meio de instrumentos desenvolvidos especificamente para este fim. Uma discussão que se faz atualmente em relação ao benefício é: Qual o critério para determinar se alguém é “*incapaz*”?

## **1 INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO**

Num passado não tão distante, o mercado de trabalho era dividido em dois grupos: de um lado candidatos com deficiência e do outro os trabalhadores tidos

como “normais”, ambos tendo com o mesmo objetivo uma vaga de trabalho. Porém, os empregadores não aceitavam a ideia de contratar pessoas portadoras de deficiência física, pois achavam que eles eram incapazes de exercer qualquer atividade física.

Existem três fases que foram marcadas ao longo dos anos: a exclusão, a segregação e por último a integração.

A fase de exclusão foi marcada pelo fato que os deficientes físicos que não tinha acesso á nenhum tipo de trabalho, pois apresentava uma imagem de exploração que poderia ser condenado por lei.

Mas outros meios também afastavam os portadores de deficiência como a falta de escolaridade, falta de qualificação, falta de transporte e ate mesmo falta de apoio entre familiares.

Já a fase de segregação, começava aparecer vagas de trabalhos para os deficientes executá-la, no entanto existia um vínculo com as empresas, como apresentava um trabalho destacava-se a mão-de-obra barata que predomina ate hoje.

Na fase da integração, onde começa a contratação dos portadores de deficiência física nos órgãos públicos ou empresas particulares. De acordo com Westmacott (1996), Muitas pessoas com deficiência estão cercadas por outras pessoas que não reconhecem o que fazem como trabalho.

Em um mundo no qual o emprego remunerado para todos nem sempre é possível, é importante que a contribuição das pessoas com deficiência seja reconhecida. Sendo assim todos nós temos o direito de trabalhar independentemente se a pessoas for portadora de deficiência, ou por qualquer outro motivo.

Com a entrada dos deficientes no mercado as empresas foram mudando seu ambiente de trabalho, adaptando conforme a sua necessidade.

Pois as empresas começaram a ser compreensivas em relação a esse grupo especial, criando um objetivo de envolver uma relação afetiva, acreditando no seu potencial e conviver com as diferenças.

Existem vários fatores internos que a empresa favorece no ambiente de trabalho em relação aos deficientes físicos, segundo Sasaki (2003, p.63):

- Adaptação nos locais de trabalhos;
- Adaptação de maquinas, aparelhos e equipamentos;
- Adaptação de procedimentos (fluxo) de trabalhos;
- Adoção de programas de empregos apoiado;
- Revisão das políticas de contratação de pessoal;
- Revisão das descrições de cargos e das análises ocupacionais;
- Revisão dos programas de treinamentos e desenvolvimentos de recursos humanos;
- Capitação dos entrevistadores de pessoal
- Criação de empregos a partir de cargos já ocupados;
- Adoção de esquemas paralelos de trabalho domiciliar competitivo;
- Informatização da empresa;
- Aquisição, e/ ou facilitação na aquisição, de produtos de tecnologia assistida que facilitem o desempenho profissional de empregados com deficiência severa.
- Participação da empresa no sistema de colocação em empregos competitivos.

## 2 ACESSIBILIDADE NAS EMPRESAS INCLUSIVAS

Acessibilidade, no contexto no dicionário – s.f.: Qualidade do que é acessível, do que tem acesso. Facilidade, possibilidade na aquisição, na aproximação: a acessibilidade de um emprego.

Segundo Sasaki (2003), as seis dimensões de acessibilidade nas empresas deverão existir também em todos os ambientes (empresas, escolas etc.) para que qualquer pessoa, com ou sem deficiência, possa circular com autonomia. Suas respectivas características, hoje obrigatórias por lei e/ou por consequências dos paradigmas da inclusão, são as seguintes:

**Acessibilidade arquitetônica:** estabelece sem barreiras ambientais tanto no interior ou nos retornos encontrados nas empresas e ate mesmo nos meios de transportes que são acessíveis aos funcionários.

**Acessibilidade instrumental:** sem barreiras alguns nos instrumentos e nas ferramentas de trabalhos.

**Acessibilidade metodológica:** sem barreiras nos processos metodológicas e também em técnicas utilizados no ambiente de trabalho.

**Acessibilidade comunicacional:** sem barreiras nas comunicações tanto interpessoais e virtuais.

**Acessibilidade programática:** voltada á política, também é sem barreiras como, por exemplo, (regulamentos, leis etc.).

**Acessibilidade atitudinal:** representa a diversidade humana, sem preconceitos, discriminações com objetivo de conscientizar os colaboradores em geral.

### 3 COLOCAÇÃO DOS DEFICIENTES FÍSICOS NO MERCADO DE TRABALHO

Foram entre os anos de 1950 á 1980 no Brasil, que os portadores de deficiência física começaram a ingressar no mercado de trabalho competitivo.

Os principais locais foram os centros de reabilitações, pois tinha como acompanhamentos os orientadores profissionais. Conforme os anos iriam passando, mais caminhos foram se abrindo para os deficientes na força de trabalho.

Novas associações foram surgindo, com finalidade de interagir as pessoas portadores de deficiência no mundo do mercado de trabalho, conseguir seus direitos dentro da sociedade e o mais importante mostrar ao mundo sua capacidade de fazer suas próprias escolhas e ser independente.

Segundo o empresário Amato (1997, p.317), “quando se fala em inclusão social, pressupõe-se um senso de comunidade. É difícil imaginar a inclusão social nos caos. É necessário que o local onde se viva seja de certa forma modificada, para que o senso de comunidade apareça”.

Ainda nos dizeres de Amato (1997, p. 318):

As poucas experiências de inclusão no trabalho de alguns de nossos jovens têm demonstrado com absoluta certeza de que as empresas que acolheram se transformaram para melhor. [...] Nós não estamos pedindo que se inclua um filho nosso com deficiência ou limitações num trabalho. Estamos oferecendo uma oportunidade para essa empresa galgar um patamar de qualidade.

#### 3.1 LEI DE COTAS PARA OS PCD

A lei nº 8. 213, do art.93 mostra que “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, 3%; III – de 501 a 1.000, 4%; etc.” (BRASIL, 1991, s.p).

Hoje no Brasil, encontramos pessoas que são a favor das cotas PCD, como também aqueles que não concordam sobre este sistema.

Segundo Sasaki (2003, p. 20):

Os sistemas de cotas têm sido há muito tempo um elemento das políticas de emprego em certos países da Europa, Ásia e, em menor grau, da África, variando desde aquele que requer apenas uma pequena porcentagem de funcionários de governo (por exemplo, 2%) até sistemas sofisticados que cobrem forças de trabalho públicas e particulares e exigem vários níveis de multa em caso de descumprimento. Ficou claro, após os debates, que nenhum país estava pretendendo adotar o sistema de cotas e que, ao mesmo tempo, alguns países que já adotavam este sistema estão agora elaborando uma legislação [antidiscriminatória] baseada em direitos para enfrentar à questão do emprego e das medidas de acessibilidade.

Sabe-se que não só a obrigatoriedade das leis normativas para os empregadores deficientes é o suficiente, e nem sempre a aplicação dessa lei se torna automática, ou seja, há um custo para a empresa adquirir esse colaborador, ela deve seguir há uma série de adequações, como adaptações dos espaços físicos, equipamentos.

#### **4 O NOVO PERFIL DOS CANDIDATOS COM DEFICIÊNCIA NO TRABALHO**

Hoje encontramos um novo perfil mais completo nos candidatos, sendo que também no mercado de trabalho ficou mais amplo comparado aos anos anteriores.

Segundo a pesquisa realizada no Município de Três Lagoas/MS, por meio do CIAT, chegou-se à algumas constatações qualitativas:

- Encontramos portadores de deficiência com histórico escolar mais avançado.
- Deficientes mais independentes e capacitados em relação a atividade profissional;
- Deficientes mais atualizados com as informais gerais;
- Deficientes preparados para o ambiente de trabalho, relacionando ao mesmo tempo a psicologia pessoal e social.

Com relação a critérios quantitativos, foi possível constatar dados relevantes em relação à inserção do PNE no mercado de trabalho local (Ver tabela 1)

**Tabela 1:** Relação de vagas para PCD e trabalhadores cadastrados nos últimos 6 meses

| <b>FUNÇÃO</b>           | <b>QUANTIDADE DE VAGAS</b> |
|-------------------------|----------------------------|
| AJUDANTE DE OBRAS       | 03                         |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO | 01                         |
| AUXILIAR DE PRODUÇÃO    | 26                         |
| PORTEIRO                | 01                         |
| VIGIA                   | 05                         |
| <b>TOTAL</b>            | <b>36</b>                  |

**Fonte:** Pesquisa de Campo (2015)

Foi constatado por meio de relatos dos responsáveis do CIAT (Centro de Integração ao trabalhador) que já um total de 119 deficientes cadastrados no sistema de Três Lagoas / MS.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Por meio das pesquisas e análises, pode-se observar que a maioria das empresas resistem em contratar portadores de deficiência, por gerar um alto custo para a empresa, e pela série de adaptações que ela tem que se adequar. Com isso, cabe aos órgãos a fiscalização das empresas pelo cumprimento da lei das cotas, pois com a sua aplicação podem contribuir para promover a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

De alguma forma, a empresa deve-se preocupar com a boa imagem dela, junto a sociedade cumprindo a norma. Todos devemos ser tratados com igualdade e de oportunidade no tocante à convivência social.

Para que aumente o número de inserções do deficiente no mercado de trabalho, é necessário a conscientização da sociedade por meio da educação e garantir também a acessibilidade urbana, como um transporte público adaptado, e rampas que facilitem a circulação nos espaços públicos.

No entanto, não dá para esperar que isso ocorra espontaneamente, aos poucos à sociedade irá respeitando os direitos de cidadania dos portadores de deficiência, de forma que as cotas não sejam somente parciais e sim, totalmente institucionalizadas.

## REFERÊNCIAS

AMATO, Rogério P.C **a visão do empresário sobre o trabalho da pessoa com Síndrome de Down**. Brasília: Federação Brasileira das Associações de Síndrome de Down, 1997.

BRASIL. Presidência da República. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/CCIVIL\\_03/leis/L8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/leis/L8213cons.htm)>. Acesso em: 29 set. 2015.

\_\_\_\_\_. Presidência da República. **Lei nº 8.742, de 07 de dezembro de 1993**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L8742.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8742.htm)>. Acesso em: 29 set. 2015.

\_\_\_\_\_. Presidência da República. **Decreto nº 1.744, de 8 de dezembro de 1995**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/antigos/d1744.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/antigos/d1744.htm)>. Acesso em: 29 set. 2015.

\_\_\_\_\_. Presidência da República. **Decreto nº 3.956, de 8 de outubro de 2001**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/2001/d3956.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2001/d3956.htm)>. Acesso em: 29 set. 2015.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão: construindo uma sociedade para todos**. 5ª ed. Rio de Janeiro: WVA, 2003.

WESTMACOTT, Kenneth. **Trabalhando por mudanças**. Tradução por: Maria Amélia Vampré Xavier. CBR New, Londres, 1996.