

AS DIFICULDADES DA INCLUSÃO DE PESSOAS PORTADORAS DE NECESSIDADES ESPECIAIS (PNEs) NO MERCADO DE TRABALHO

Giovana Costa Moro

Josiane de Vasconcelos

Luiz Felipe Rossoni Reali

Raldiane Rosa da Silva

Graduandos em Administração

FACE - Faculdade Casa do Estudante

RESUMO

O presente artigo objetivou analisar as dificuldades da inclusão de pessoas portadoras de necessidades especiais (PNEs) no mercado de trabalho. A abordagem de pesquisa utilizada foi a qualitativa associada com o tipo de pesquisa exploratória e técnica bibliográfica. Evidenciamos que as barreiras a serem enfrentadas ainda são grandes, pois a falta de capacitação, a resistência com relação a perda dos benefícios previdenciários e o despreparo de algumas empresas por falta de acessibilidade, preconceito, intolerância e tratamento desigual são desafios que os estes indivíduos vivenciam dentro das organizações.

Palavras chave: Inclusão, Mercado de trabalho, Portadores de Necessidades Especiais.

1 INTRODUÇÃO

O acesso ao trabalho para pessoas portadoras de necessidades especiais é um direito garantido e legitimado por lei. No entanto, existem diversas dificuldades na inclusão dos portadores de necessidades especiais (PNEs) no mercado de trabalho, que a partir deste ponto no texto serão citados como PNEs.

De acordo com Martins (2003) *apud* ARAUJO e MARTINS (2006): os PNEs representam um quantitativo de indivíduos minoritários na sociedade, o que favoreceu a sua marginalização e exclusão ao longo dos tempos, inclusive do acesso à educação, o que ocasionou, de forma mais ampla, a privação dessas pessoas de uma série de bens culturais e intelectuais, prejudicando-as no seu processo de inserção social e trabalhista.

O artigo 23 da Declaração Universal dos Direitos Humanos, sancionada pela ONU em 10 de dezembro de 1948, estabelece o trabalho como direito humano fundamental: "Todo homem tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego".

Entretanto, tem-se mantido excluída da sociedade uma grande parcela da população, intitulados como PNEs, a qual, nessas circunstâncias, tem sido privados de contribuir com a construção da sociedade.

A partir da LEI Nº 8.213, de 24 DE JULHO DE 1991, o governo atribuiu às empresas parte da responsabilidade de incluir pessoas com PNEs no mercado de trabalho.

O artigo 93, da lei nº 8.213/91, preceitua “as empresas com mais de 100 funcionários deve destinar 2% (dois por cento) de suas vagas aos PNEs; de 201 a 500, 3% (três por cento); de 501 a 1.000, 4% (quatro por cento); e acima de 1.001, 5% (cinco por cento) das vagas aos PNEs”.

Dentro do cenário apresentado, o presente estudo baseia-se no seguinte problema de pesquisa: Quais são as principais variáveis que dificultam o ingresso de PNEs no mercado de trabalho?

O estudo teve como objetivo geral analisar as dificuldades que os PNEs enfrentam para ingressar no mercado de trabalho. Para atingi-lo, têm-se como objetivos específicos: i) Realizar um levantamento bibliográfico sobre estudos que retratam as pessoas portadoras de necessidades especiais no mercado de trabalho; ii) A estrutura organizacional para facilitar a acessibilidade dos PNEs; iii) Principais fatores inibidores por parte dos PNEs para a atividade laborativa no mercado.

Segundo os dados do IBGE de (2010), a participação dos PNEs, no mercado de trabalho é irrelevante quando comparada com pessoas sem estas necessidades especiais.

No Brasil, de acordo com o último censo realizado em 2010 pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), os PNEs representavam o quantitativo 45.606.048 brasileiros, representando 23,9% da população ativa. Dentre estas necessidades especiais, as mais recorrentes são: visual, auditiva, motora e mental ou intelectual.

Dentro deste contexto, justifica-se a escolha deste estudo por entendermos que os resultados evidenciados poderão contribuir tanto com as organizações no sentido de promover melhorias para adaptabilidade destes profissionais bem como para estes profissionais identificarem as principais fragilidades profissionais que possuem para desta forma, investirem em suas carreiras.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 MERCADO DE TRABALHO

O mercado de trabalho de uma forma geral, é definido como espaço em que acontece o confronto entre demandas e ofertas de emprego e dos preços, que resultam nos salários (OLIVEIRA, PICCINNI, 2011).

Ainda sobre a perspectiva desse autor, o mercado de trabalho é definido como o ambiente em que ocorrem as relações entre indivíduos, instituição e sociedade, além de estar em constante modificação.

Dessa forma, entende-se que o mercado de trabalho é um meio de inserção do indivíduo na sociedade, de afirmação das relações interpessoais, exigindo ambientes

acessíveis que possibilitem a convivência entre as diversidades, deficiências e diferenças (LEAL; MATTOS; FONTANA, 2013).

De acordo com Toledo e Blascovi-Assis (2007) o trabalho e o desemprego têm uma relação semelhante para as pessoas com ou sem deficiência, uma vez que o trabalho é o caminho para satisfação pessoal, tanto interna como a auto-estima e a realização. Deste modo, o mercado de trabalho é concebido como um espaço de inclusão, independente de diferenças e dificuldades, contribuindo para a integração social destes indivíduos.

No entanto, estes indivíduos atualmente sofrem dificuldades de adaptação e inclusão no ambiente organizacional.

O procedimento de inclusão de PNEs “[...] é muito recente comparado ao período em que o mundo viveu de exclusão de Pessoas com Deficiência” (SCHWARZ; HABER, 2009, p. 19).

De acordo com a Lei nº 10.098/2000, no artigo 4, XIV, da Constituição Federal, instituída a seguinte ementa: “ficou estabelecido critérios básicos para a promoção de acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. ”

O artigo Art. 2º da Lei 10.098 de 19 de dezembro de 2000, preceitua que acessibilidade é:

A possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, de espaços, mobiliários, equipamentos urbanos, edificações, transportes, informação e comunicação, inclusive seus sistemas e tecnologias, bem como de outros serviços e instalações abertos ao público, de uso público ou privados de uso coletivo, tanto na zona urbana como na rural, por pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida.

Desta forma, de acordo com MEDINA, RAIZER e PEREIRA (2015) para inclusão dos PNEs nas organizações, são necessárias adaptações, como:

- Eliminação de barreiras arquitetônicas para circulação dos PNEs permitindo o acesso aos espaços de uso coletivo;
- Reservas de vagas em estacionamentos próximos as unidades de serviço;
- Construção de rampas com corrimãos ou colocação de elevadores facilitando assim, a locomoção;
- Colocação de barras de apoio nas paredes dos banheiros;
- Equipamentos em Braille acoplados a computadores com sistema de síntese de voz;
- Equipamentos para ampliação de textos para atendimento ao deficiente com visão subnormal;
- Quando necessário, intérprete de língua de sinais/língua portuguesa;
- Materiais contendo informações aos funcionários qualificando-os para ajudar os deficientes da organização.

As barreiras são eliminadas quando estes indivíduos são incluídos no mercado de trabalho, sem obstáculos nesta integração na sociedade (FINKELSTEIN, 1980).

2.3 ASPECTOS LEGAIS NA INCLUSÃO DOS PNE (s) NO MERCADO DE TRABALHO

A Constituição Federal de 1988, defende a igualdade da pessoa portadora de necessidades especiais no trabalho. O artigo 7º, do inciso XXXI recomenda [...]º “proibição de qualquer discriminação no tocante a salário ou critérios de admissão do trabalhador de deficiência”. Esse artigo é de grande importância pois, por meio dele, há o compromisso de admitir o PNE como trabalhador, desde que sua limitação física não seja incompatível com as atividades profissionais disponíveis.

O artigo 37, inciso VIII, também da Constituição Federal, determina que: “A Lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão”.

De acordo com a Lei 8.213/91 (art.93), a chamada Lei de Cotas, estabeleceu que todas as empresas privadas com mais de 100 funcionários devem preencher entre 2 a 5% de suas vagas com trabalhadores que tenham algum tipo de deficiência.

Esse percentual varia em função do número de funcionários da instituição: empresas com até 200 funcionários devem ter 2% de suas vagas preenchidas por pessoas com deficiência, entre 201 e 500 funcionários, 3%; entre 501 e 1000 funcionários, 4%; empresas com mais de 1001 funcionários, 5% das vagas.

Com todas as questões legais existentes, é preciso ressaltar que a legislação não diminui as dificuldades encontradas pelos PNEs para ingressar no mercado de trabalho, que independente de suas condições elas devem ter aptidão física e estar qualificado para ocupar o trabalho.

O artigo 208, inciso III, da Constituição Federal, garante “atendimento educacional especializado aos portadores de deficiência preferencialmente na rede regular de ensino”.

De acordo com o artigo 36, parágrafo 2º, do Decreto nº 3.298 de 1999, a pessoa portadora de deficiência habilitada, caracteriza-se aquela que conclui educação profissional de nível básico, tecnológico ou técnico, ou ainda curso superior com devida certificação e/ou diploma expedido pelo Ministério da Educação ou órgão equivalente. Ainda pode-se considerar a pessoa portadora de deficiência habilitada àquela que possuir certificado de conclusão de processo de habilitação ou reabilitação profissional fornecido pelo INSS (Instituto Nacional do Seguro Social).

Explica Maria Gurgel que:

[...] será considerado beneficiário reabilitado da Previdência Social aquele trabalhador, incapaz parcial ou totalmente para o trabalho que, obrigatoriamente, viera utilizar os meios indicados para proporcionar o seu regresso no mercado de trabalho e no contexto em que vive. (Art. 8º 9, Lei nº 8.231/91).

Apesar de existir ofertas de vagas para esses profissionais, as organizações afirmam não possuir facilidade com essa mão de obra, por ocorrer falta de qualificação profissional.

2.4 FATORES INIBIDORES POR PARTE DOS PNE (S) PARA A ATIVIDADE LABORATIVA NO MERCADO

A baixa escolaridade e a falta de qualificação dos PNEs são variáveis que dificultam o acesso e contratação no mercado de trabalho. De acordo com Araujo e Schmidt (2006) “as empresas e as instituições educacionais não querem assumir para si a responsabilidade de inclusão social dos PNEs”.

O preparo de PNEs para o mercado de trabalho demanda a construção de programas específicos que tenham como principal objetivo a adoção de práticas que possibilitem a entrada dessas pessoas no mercado de trabalho de forma competitiva (TANAKA; RODRIGUES, 2003).

Outro fator, que também dificulta o interesse destas pessoas por contratação em empresas públicas ou privadas é a garantia de um salário mínimo concedido por benefício mensal pago pelo INSS.

Tal condicionamento legal desestimula o ingresso dos PNEs segundo o IEA (2006), pois ao ser contratado por uma empresa, o deficiente perde o benefício e, caso seja demitido, os PNEs não conseguem reavê-lo, ficando desamparados.

A Constituinte de 1988, fazendo valer seu espírito inclusivo e fraternal, concedeu benefício assistencial (Art. 203, inciso V). Tal benefício consiste na garantia de um salário mínimo à pessoa portadora de deficiência e ao idoso que comprovem não possuir meios de prover a própria manutenção ou detê-la provida por sua família, cabendo ao legislador a tarefa de disciplinar a concessão do benefício assistencial. O art. 203 está assim redigido:

Art. 203. A assistência social será prestada a quem dela necessitar, independentemente de contribuição à seguridade social, e tem por objetivos:

I - a proteção à família, à maternidade, à infância, à adolescência e à velhice;

II - o amparo às crianças e adolescentes carentes;

III - a promoção da integração ao mercado de trabalho;

IV - a habilitação e reabilitação das pessoas portadoras de deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária;

V - a garantia de um salário mínimo de benefício mensal à pessoa portadora de deficiência e ao idoso que comprovem não possuir meios de prover à própria manutenção ou detê-la provida por sua família, conforme dispuser a lei.

A Constituição Federal de 1988 concretiza por meio da necessidade de pagamento de um benefício assistencial às pessoas necessitadas os princípios da solidariedade social e da erradicação da pobreza, previstos nos incisos I e III do art. 3º. da Magna Carta.

3 METODOLOGIA

A abordagem de estudo adotada foi a qualitativa que de acordo com FONSECA (2006), além da contratação, precisa-se da inclusão desses indivíduos desenvolvendo-os

profissionalmente na organização. Contudo, são necessárias mudanças na estrutura organizacional promovendo a quebra de paradigmas enraizados na cultura organizacional.

O tipo de pesquisa utilizada foi a descritiva que teve por objetivo apresentar as dificuldades da inclusão dos PNEs no mercado de trabalho, identificando os principais obstáculos a serem enfrentados ao ingressar no mercado de trabalho.

A técnica utilizada para o desenvolvimento foi bibliográfica, com o propósito de construir uma base teórica para respaldar o problema investigado, com base nas revisões de artigos acadêmicos.

Para o desenvolvimento dessa pesquisa, foi realizado um levantamento bibliográfico com o propósito de construir uma base teórica. Para respaldar o problema investigado, realizou-se a revisão de textos de autores e também artigos acadêmicos.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo geral deste artigo foi analisar as dificuldades de inclusão das pessoas portadoras de necessidades especiais (PNEs) no mercado de trabalho.

A principal dificuldade no ingresso dos PNEs ao mercado de trabalho é a falta de qualificação profissional e a resistência desses indivíduos, resultando em desqualificação e índice reduzido destes indivíduos para assumir cargos disponíveis.

Percebe-se, também, que as empresas encontram dificuldades em integrar estes indivíduos no quadro de funcionários, no que diz respeito à infraestrutura organizacional que não está adequada às necessidades específicas desses indivíduos.

Outro fator evidenciado relaciona-se com a rejeição e preconceitos por parte dos funcionários e até do próprio empregador.

As limitações do estudo referem-se à ausência de um estudo de caso sobre esta temática e entrevistas aos PNEs e as organizações, impossibilitando a generalização dos resultados.

Como contribuição mercadológica a pesquisa auxilia as organizações a se adequarem para o recebimento destes profissionais, transformando o ambiente de trabalho mais acessível, oferecendo aos PNEs mais autonomia para o cumprimento de suas tarefas e sendo necessária a qualificação profissional tornando-os competitivos no mercado de trabalho.

Recomenda-se estudos futuros sobre este tema, que sejam realizados de forma mais aprofundada, identificando a percepção das pessoas por meio de um estudo de caso.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARAUJO, J. P. e SCHIMIDT. A. **A inclusão de pessoas com necessidades especiais no trabalho: a visão de empresas e de instituições educacionais especiais na cidade de Curitiba.** Rer. bras. educa. espec., vol.12, n.2, PP.241-254,2006.

CONSTITUIÇÃO FEDERAL, **Lei nº 10.098/2000.**

BRASIL. (1991b). Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. **Dispõe sobre os planos de benefícios da Previdência Social e dá outras providências:** DOU.TANAKA, E.D.O.; RODRIGUES, R.R.J. **Em busca de novas expectativas de trabalho para o portador de deficiência mental.** In: MARQUEZINE, M.C. et al. (Orgs.) *Inclusão*. Londrina: Eduel, 2003, p.323-330.

FINKELSTEIN, V. (2008). **Práticas de recursos humanos. PRH. Conceitos, Ferramentas e Procedimentos.** São Paulo: Editora Atlas GUGEL, Maria Aparecida. **Pessoas com Deficiência e o Direito ao Trabalho.** Florianópolis-SC: Obra Jurídica, 2007.p.86.

LEAL, Débora Ribas, MATTOS, Gisele Domingues de; FONTANA, Rosane Teresinha. **Trabalhador com deficiência física: Fragilidades e agravos autoreferidos.** In: Revista Brasileira de Enfermagem. Brasília, DF, vol.66, n.1, p.59-66, jan-fev, 2013. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-1672013000100009&Lang=PT> Acesso em? 27 out. 2015.

MEDINA, Daniel S.; RAIZER, Klaus; PEREIRA, William J. N. **Adequação da UNICAMP às necessidades dos deficientes físicos e sensoriais.** Disponível em: <<http://sistemas.ib.unicamp.br>>. Acesso em 27 out 2015.

OLIVEIRA, Sidinei Rocha de; PICCININI, Carolina Valmiria. **Mercado de trabalho: múltiplos (dês) entendimentos.** In: Revista de Administração Pública. Rio de Janeiro, RJ, vol.45, n.5, p.1517-1538, set-out, 2011. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-76122011000500012>. Acesso em: 27 out. 2015.

SARAIVA. **Vade Mecum**, 7ª Ed. Editora Saraiva, 2009, p.66.

SCHWARZ, Andrea; HABER, Jaques. **Cotas: como vencer os desafios da contratação das pessoas com deficiência.** São Paulo: I Social, 2009.

TOLEDO, A. P. L., BLASCOVI-ASSIS, S.M., Trabalho e deficiência: significado da inclusão no mercado formal para um grupo de jovens com síndrome de down, **Cadernos de Pós-Graduação em Distúrbios do Desenvolvimento**, v.7, n.1, p.83-96, 2007.