

O PROCESSO DE INCLUSÃO DE PESSOAS PORTADORAS DE NECESSIDADES ESPECIAIS NAS ORGANIZAÇÕES¹

Robsom Araujo Santos²

Patrinês Aparecida França Zonatto³

RESUMO

A pesquisa a seguir apresenta uma produção bibliográfica sobre a importância e o processo de inclusão de portadores de PNEs no mercado de trabalho. Assim, após evidenciar diferentes aportes teóricos sobre o tema, foi trazida algumas reflexões contributivas no processo inclusivo. Primeiramente, suscitou-se acerca dos Portadores de Necessidades Especiais e, conseguinte, as políticas públicas de inclusão dos PNE's no mercado de trabalho e processos de acessibilidade. Quanto à metodologia, adotou-se uma abordagem qualitativa, de caráter descritivo e de tipo “estado do conhecimento”, onde escolheu-se seis repositórios que abordam os movimentos que se estabelecem na inclusão de deficientes no mercado de trabalho. Na análise dos resultados, escolheu-se seis repositórios que abordam os movimentos que se estabelecem na inclusão de deficientes no mercado de trabalho em organizações de diferentes cidades do Brasil, sendo selecionados artigos aprovados em revistas no período compreendido entre 2015 a 2020, através de busca na base de dados Capes, sob o tema inclusão. Como considerações finais, constata-se que as organizações estão na contramão do processo de inclusão de pessoas com deficiência, sendo possível afirmar que, apesar dos avanços quanto ao processo de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, na maioria das vezes, há muitas dificuldades para que ela se torne de fato uma prática comum entre as empresas. Portanto, nos artigos que serviram como subsídio a essa pesquisa, a inclusão das pessoas com deficiências no mercado de trabalho se constitui, infelizmente, apenas na defesa do princípio, não sendo acompanhada por uma política que de fato garanta o cumprimento da lei.

PALAVRAS-CHAVE: Inclusão; Mercado de Trabalho; Organizações; Portadores de Necessidades Especiais; Processos.

1. INTRODUÇÃO

O país tem apresentado um alto índice de vagas para Portadores de Necessidades Especiais (PNE) no mercado de trabalho, porém, ainda é preciso melhorar muito em relação ao preconceito e a falta de conhecimento das capacidades que um PNE apresenta, pois historicamente possui-se uma marca de “preconceito e da discriminação, que gerou um

¹ Trabalho Final de Graduação – Curso de Gestão de Recursos Humanos – Universidade Franciscana

² Acadêmico do Curso de Gestão de Recursos Humanos – Universidade Franciscana

³ Professora Orientadora

estereótipo negativo para este segmento populacional, o qual luta constantemente por uma vaga de emprego neste mercado altamente competitivo” (LIMA et. al., 2019, p. 347). As diferenças individuais e a valorização do indivíduo com suas diversidades, formas de cooperação e conhecimento tem de ultrapassar o ambiente educacional, alavancando positivamente as entidades sociais, neste caso em específico, as empresas.

Entende-se por PNE “deficientes mentais, deficientes da visão, deficientes da audição, deficientes físicos, portadores de deficiências múltiplas, portadores de problemas de conduta e superdotados” (GUIMARÃES, 2017, p. 8). Segundo dados do censo do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) realizado em 2010, “os deficientes representam 45,6 milhões ou 23,9% da população brasileira, o que num contexto geral simboliza um número expressivo e que merece e requer atenção e espaço” (GIMENES et. al., 2010, p. 2). Assim, a inserção desses nas empresas contribui para ambas as partes, construindo uma visão positiva perante a sociedade e gerando a oportunidade ao deficiente de interação social.

Em outros conceitos, essa ideia vem à tona como a - Gestão da diversidade - , a qual “traz consigo a concepção de que as ações para a inclusão não são baseadas em ações realizadas para cumprir a lei, na qual os beneficiários são minorias e grupos excluídos. O conceito privilegia a ideia de que as ações devem ser dirigidas para as mais diversas identidades” (RODRIGUES, 2011, p. 46). Em outras palavras, são posturas ativas do Estado em busca da melhora de condições de vida da população, com sua diversidade, em geral. Além disso com a inclusão de pessoas com deficiência, as empresas que se enquadram na legislação de inserção, além de cumprirem a lei ganham incentivos fiscais dos governos municipal, estadual e federal ao integrar essas pessoas no mercado de trabalho (FIGUEIREDO, 2012, p. 5).

Destarte, muitos aspectos podem influenciar na contratação da pessoa com deficiência, como os fatores culturais ou mesmo as instalações físicas no local de trabalho, ou até mesmo o preconceito e a falta de conhecimento sobre o assunto que ainda é pouco difundido apesar de existir legislações específicas que tratam sobre este assunto.

Com base no exposto acima, o objetivo desse trabalho é analisar o processo de inclusão nas entidades sociais, tendo em vista as dificuldades que os portadores de deficiências encontram para inserção no mercado de trabalho, bem como os benefícios que os mesmos podem agregar para a empresa. E, como objetivos específicos, destacar a importância de se dar mais respaldo sobre o assunto no cotidiano; diagnosticar os motivos que levam as pessoas com deficiência a ficar fora do mercado de trabalho, averiguar as barreiras para a contratação das mesmas e verificar as leis e incentivos que amparam os PNE's. O estudo, em formato de pesquisa

bibliográfica, tem a pretensão de mostrar como é feita a admissão de pessoas com deficiência nas organizações sociais e analisar o que leva algumas empresas a não preencherem as vagas destinadas a este grupo social.

Dessa forma, justifica-se o tema pelo fato de as empresas brasileiras não darem o real valor da inclusão dos portadores de necessidades especiais no setor de trabalho, desvalorizando as capacidades e necessidades que os mesmos possuem. E, a falta de oportunidades de ingresso no mercado de trabalho impede que essas pessoas tenham uma renda mínima para sobrevivência.

Na publicação da lei nº 8.213/91, em seu artigo 93, descreve

a empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) 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% ; IV- de 1.001 em diante, 5%” (BRASIL, lei nº 8213/91, art. 93).

Apesar disso, as organizações empresariais ainda apresentam muitas dificuldades em cumprir a cota, e o número de pessoas com deficiência contratadas é muito baixo quando comparado ao que está definido em legislação. “O fato é que as empresas, privadas ou não, têm por obrigatoriedade inserirem em seu quadro funcional uma porcentagem de pessoas com deficiência, conforme legislação aplicada a cada um” (VIANNA et. al., 2012, p. 96). No entanto, elas terão que adequar sua estrutura física e pessoal para atender aos portadores de deficiência de acordo com o grau de necessidade.

Para entender os objetivos da pesquisa, a fundamentação teórica compreende três seções. A primeira o conceito dos cidadãos portadores de deficiência; Já a segunda, as políticas públicas de inclusão social no mercado de trabalho e os processos de acessibilidade. Seguidamente, tem-se o tópico da metodologia da pesquisa, envolvendo a descrição e discussão analítica das informações e dados levantados e observados durante o desenvolvimento da pesquisa. E, finalmente são apresentadas as conclusões a que se chegou.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Portadores de Necessidades Especiais – PNE’S

Schwarz e Haber (2009) constam em seus estudos que a “[...] a expressão utilizada para se referir às pessoas com deficiência foi modificada ao longo dos anos. No início eram chamadas de inválidas, incapazes e excepcionais” (p. 89). Foi com a Constituição de 1988, que se adentrou

a expressão “portadores de necessidades especiais”, fixada até atualmente na legislação. No conceito constitucional, essas pessoas

são aquelas que possuem impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, que afetados por diversas barreiras podem dificultar o indivíduo a participar de forma plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas (RIBEIRO, 2010, p. 13).

Ou seja, em qualquer tipo de deficiência⁴ deve-se receber a atenção e tratamentos devidos do Poder Público. Outro marco histórico, foi a tomada da sociedade industrial, que trouxe como evolução o Estado Moderno, apresentando-se uma nova estratégia relacionada às pessoas com necessidades especiais, onde a “[...] ênfase não mais era na exposição e mutilação do corpo humano, mas sim no seu aprimoramento, recuperação, embora com propósitos capitalistas” (SANTOS; GUSMÃO, 2013, p. 35). Nos direitos humanos, o direito ao trabalho é um dos mais importantes para os PNE’S, pois abrange relações interpessoais e intrapessoais, isto é, eles podem, em um ambiente de trabalho, ultrapassar seus limites a ponto de ampliar seus conhecimentos, adquirir independência e autoestima.

Os PNE’s necessitam de uma inclusão laboral, ou seja, dar acesso ao portador no mercado de trabalho, levando em conta um processo de desenvolvimento adequado dessas pessoas, em que elas possam, no seu ambiente de trabalho, trabalhar sem ter que enfrentar barreiras em relação a sua deficiência (SILVA et. al., 2009). Por isso, é muito importante treinamentos específicos e construções de acessibilidades. Um ambiente de trabalho inclusivo procura aprimorar a qualidade de seu empregado portador de necessidade especial.

Além disso, às vezes, a falta de conhecimento da nossa sociedade a respeito da deficiência fazem os empregadores sentirem-se inseguros diante de algo ou alguém diferente, ou mesmo ignorarem. Porém, é importante reconhecer a características dessas pessoas para que todos aprendam a se portar na convivência diária com as pessoas portadoras de deficiência (MORIGI; SOUZA, 2016). O que se quer tomar em consciência, é que os PNE’s querem tomar suas próprias decisões e assumir as responsabilidades por suas escolhas. No entanto, deve-se tratar a pessoa portadora de deficiência com o mesmo respeito e consideração que usualmente tratam-se as demais pessoas.

2.2 Políticas públicas de inclusão dos PNE’s no mercado de trabalho e processos de acessibilidade

⁴ “Deficiência é toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gera incapacidade para o desempenho de atividades dentro do padrão considerado normal para o ser humano.” (BOLONHINI JUNIOR 2010, p. 3).

No mercado de trabalho, foi no governo de Getúlio Vargas (1930/1945), que se deu início à ideia de que “as pessoas com deficiência poderiam ser mais participativas na sociedade no que diz respeito à educação, reabilitação e profissionalização” (SANTOS; GUSMÃO, 2013, p. 35). Assim, as práticas inclusivas de pessoas com deficiência ao mercado de trabalho representam contratá-las independente da sua deficiência, desde que profissionalmente qualificadas. Além disso

Conforme o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e a Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT), as razões da criação da Lei de Cotas se deram ao fato de que embora as conquistas da Revolução Francesa de 1789 tenham possibilitado a consolidação da concepção de cidadania (igualdade, fraternidade e liberdade), elas não foram suficientes, frente a inexorável exclusão econômica da maioria da população. Então, no século XIX tratou-se em buscar os direitos sociais com ações estatais que compensassem as desigualdades (SANTOS; GUSMÃO, 2013, p. 36).

Para entender melhor, a Lei de Cotas para PNE's, oficialmente, a qual consta no art. 93 da, Lei nº 8.213/91, estabelece que empresas com cem ou mais empregados preencham uma parcela de seus cargos com pessoas com deficiência. A reserva de vagas depende do número total de empregados que a empresa tem. Por exemplo, empresas que tenham entre 100 e 200 empregados, devem reservar 2% das vagas a PNE's. Já empresas que tenham mais de 1000 empregados, precisam fazer uma reserva de 5% dos cargos. No âmbito de orientar as ações com vistas à participação de pessoas com deficiência na sociedade, inclusive o cumprimento da lei 8.213/91, foi estabelecido o Decreto 5.296, de 02 de Dezembro de 2004, “[...] o qual regulamenta as leis 10.048 e 10.098. No § 1º do artigo 5º, o decreto estabelece os critérios que caracterizam as deficiências, sejam elas físicas, auditivas, visuais, mentais ou múltiplas” (RODRIGUES, 2011, p. 35).

Em relação a essas leis, especifica-se a prioridade de pessoas com deficiência em repartições públicas e empresas que fornecem serviços públicos, como o transporte público acessível e com reserva de assentos, por exemplo. Infelizmente, uma das dificuldades de inclusão é que “falta tolerância e solidariedade por parte das empresas, na medida em que estas desconhecem o potencial da pessoa com deficiência, o que redundava em uma política de contratações que apenas atende as exigências da legislação vigente” (ARAÚJO; SCHIMIDT, 2016, p. 54).

Nas entrevistas de organizações, ainda há um foco na deficiência da pessoa, onde as empresas trazem como motivos a baixa escolaridade (30%); pouca oferta de mão de obra (25%); qualificação profissional ruim (16%); problemas de espaço físico na empresa (9%); etc. Se a maioria das sociedades tem dificuldade de lidar com o diferente, o ambiente das empresas não é

exceção, pois “[...] não basta a mera contratação, precisa haver trabalho, inclusão na empresa, o que exige uma mudança de atitude do empregador e dos demais trabalhadores sem deficiência” (FONSECA, 2006, p. 226). É uma atitude que causa dificuldades, resistências e reações exigindo muita cautela no cumprimento das leis. Por outro lado

os objetivos das organizações de apenas se importar com os lucros financeiros não são mais prioridades, e com isso está dando lugar a novas ideias e diversidades para se aplicar. Atualmente as empresas estão buscando um papel político e social, se preocupando com a sua sustentabilidade, os direitos do trabalhador e do consumidor, procurando observar mais como sua empresa é vista por todos em relação qualidade e saúde do trabalho (JAHJAH, 2018, p. 11).

As organizações que buscam cumprir as leis e incluir os PNE’S na empresa, estão trazendo benefícios não só para a organização, mas passa a desenvolver também uma responsabilidade social, não se tornando uma obrigação ou pressão de contratação perante ao governo. Ainda na Lei nº 8.213/91, no parágrafo I e II, consta que

o desligamento do funcionário portador de deficiência contratado por prazo determinado ou indeterminado, só poderá ser feito se houver outro colaborador que apresente características semelhantes, sendo dever do Ministério do Trabalho e da Previdência Social apresentar dados que comprove que as vagas estão sendo preenchidas. A empresa que não agir de acordo com a lei, desobedecendo a Constituição Federal, será punida com multa. (IBGE/CENSO, 2000, p. 34).

Esses parágrafos foram baseados no princípio da Igualdade sobre o Decreto nº 4.228/02, onde foram criados os programas de afirmação, que assegurava os direitos dos portadores de necessidades especiais, e as leis que apoiavam como a própria Lei nº 8.213/91, “que diz que os portadores têm direitos a planos beneficiários garantidos pelo INSS, e o direito de Integração Social, assegurado pela Lei nº 7.853/89” (SILVA et. al., 2009, p. 6). São princípios que tiram a ideia de discriminação na sociedade. Também através do Decreto nº 3.298/99

No art. 35 segundo os incisos I, II e III, as pessoas que apresente algum tipo de deficiência podem ser inseridas no mercado de trabalho através da Colocação Competitiva, Colocação Seletiva e por Conta Própria. O primeiro diz que o portador irá concorrer a vaga de igual para igual com os demais participantes e com os requisitos para desenvolver o serviço, o segundo a contratação vai depender do grau de capacidade que a pessoa com deficiência apresentar sendo mental, motora ou sensorial, já o terceiro o PNE terá que apresentar algumas habilidades que facilitem o desenvolvimento das atividades para ele estabelecidas (CARVALHO; COSTILLA, 2002 *apud* SILVA et. al., 2009, p. 6).

São leis politicamente corretas para que as pessoas busquem viver em um mundo melhor, onde tanto a população, quanto as organizações, vejam os valores e capacidades que um portador de necessidade especial possui, e que o governo haja para que isso aconteça.

3. METODOLOGIA

Na metodologia proposta em um trabalho acadêmico, há um roteiro que visa a produtividade dos resultados, sob a interação entre o autor e orientador, levando em consideração a negociação do problema concreto ou da oportunidade de mercado, os levantamentos e as suas consequentes validações, até a aceitação das propostas de solução (MARCONDES, 2017). Há um comprometimento para a melhoria de resultados com a pesquisa e para a formação do autor de maneira mais crítica.

Sendo assim, a tipologia desta pesquisa é um estudo qualitativo, de tipo “estado do conhecimento” e caráter descritivo. “A abordagem qualitativa fundamenta-se na discussão da ligação e correlação de dados interpessoais, na co-participação das situações dos informantes, analisados a partir da significação que estes são aos seus atos” (MICHEL, 2005, p. 33). Essa tipologia justifica-se porque a produção trata de um estudo de campo baseado em pesquisas científicas, que suscitam a inclusão de PNE’s em organizações, com o âmbito de que sejam alcançadas as metas estabelecidas para o estudo da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Para isso, adotou-se os procedimentos técnicos do - Estado do conhecimento -, o qual é o “estudo da produção científica sobre observatórios, que tem por base uma pesquisa de caráter bibliográfico” (SOARES, et. al., 2018, p. 87). Além disso, tem-se um objetivo descritivo, pois “a pesquisa descritiva expõe características de determinada população ou fenômeno. Pode também estabelecer correlações entre variáveis e definir sua natureza” (VERGARA, 2004, p. 47).

Quanto ao plano de coleta de dados, escolheu-se a base de Dados Capes, onde foi realizada a pesquisa de artigos científicos no período compreendido de 2015 a 2020 sobre o tema proposto para análise nesta pesquisa, que é a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Esta busca aconteceu durante o mês de novembro de 2020. Optou-se pela busca de 1 artigo por ano, publicado em uma revista sobre o tema proposto, que abordam os movimentos que se estabelecem na inclusão de deficientes no mercado de trabalho.

4. ANÁLISE DOS RESULTADOS

Esse estudo teve como objetivo geral analisar o processo de inclusão nas entidades sociais, tendo em vista as dificuldades que os portadores de deficiências encontram para inserção no mercado de trabalho, bem como os benefícios que os mesmos podem agregar para a empresa.

No entanto, para este trabalho foram selecionados 6 artigos aprovados em revistas no período compreendido entre 2015 a 2020, através de busca na base de dados Capes, sob o tema inclusão. A seguir, apresentam-se respectivamente por plano anual as principais contribuições dos artigos sobre o tema e sua evolução de pesquisas:

O PROCESSO DE INCLUSÃO/EXCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO CONTEXTO DA REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA DO CAPITAL

O primeiro artigo a ser apresentado sobre o tema inclusão é de autoria de Gedeli Ferrazzo, Claudinei Frutuoso, Márcia Ângela Patrícia e Marco Antônio de Oliveira Gomes, publicado no ano de 2015 na revista HISTEDBR On-line. O objetivo geral deste estudo foi apresentar elementos que contribuem para o debate sobre a inclusão das pessoas com deficiências, no mercado de trabalho do Estado de Rondônia. A principal discussão sobre o tema inclusão é o processo de inclusão/exclusão das pessoas com deficiência no contexto da reestruturação produtiva do capital, que é um debate imprescindível perante o cenário de significativas mudanças que vêm ocorrendo ao longo das últimas décadas, nas relações entre capital e trabalho, particularmente pela crise estrutural do capitalismo que reflete nas relações estabelecidas entre capital e trabalho.

As principais contribuições /resultados do artigo com base no levantamento de dados da pesquisa, é de que o discurso hegemônico proclamado pelo capital responsabiliza os trabalhadores por não estarem qualificados para fazer frente às exigências do mercado de trabalho, o que exime grande parcela das empresas do não cumprimento da Lei nº 8.213/91. Assim, a inclusão das pessoas com deficiências no mercado de trabalho se constitui apenas na defesa do princípio, não sendo acompanhada por uma política que de fato garanta o cumprimento da lei.

Para os autores, no viés da inclusão, a ação destrutiva contra a força humana de trabalho e, conseqüentemente, a dificuldade de inserção no processo produtivo não são apenas um problema exclusivo daqueles tradicionalmente reconhecidos por sua condição de “vulnerabilidade social”, dentre eles as pessoas com deficiência, mas um problema do enorme contingente de trabalhadores precarizados ou mesmo à margem do processo produtivo. Isso porque a existência dessa camada de trabalhadores excluídos do processo produtivo intensifica as fileiras do exército de reserva, assegurando ao capital a submissão daqueles que vivem do

trabalho.

INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO NAS EMPRESAS DE GRANDE PORTE COM SEDE EM CRUZ DAS ALMAS – BA

O segundo artigo a ser apresentado sobre o tema inclusão é de autoria de Eder Santos Oliveira, Elizabete Rodrigues da Silva e Ana Virgínia Pereira dos Santos, publicado no ano de 2016 na Revista Agenda Social. O objetivo geral deste estudo foi discutir o processo de inclusão de pessoas com deficiência nas empresas de grande porte com sede em Cruz das Almas - BA. A principal discussão sobre o tema inclusão foi em relação à aplicação das políticas de inclusão social no mercado de trabalho e a relevância da responsabilidade social das empresas para com esta parcela da população na região ora pesquisada, assim os autores fizeram uma coleta de dados através de questionários junto aos empresários e entrevista às pessoas com deficiência empregadas nas empresas.

As principais contribuições /resultados do artigo foram de que o processo de inserção das pessoas com deficiência nessas empresas acontece por meio de indicação, sendo esta a única possibilidade de ingresso dessa população numa ocupação formal. Observou-se também que dos três objetos pesquisados, dois cumprem a legislação e o terceiro a ignora, além de os postos ocupados pelos deficientes estarem concentrados no setor produtivo e as deficiências serem classificadas como leves.

A INSERÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO: UM ESTUDO NA CIDADE DE SÃO PAULO E GRANDE ABCD PAULISTA

O terceiro artigo a ser apresentado sobre o tema inclusão é de autoria de Hilda Maria Cordeiro Barroso Braga e Juliana Cristine Pereira, publicado no ano de 2017 na Revista Técnico-Científica Das Faculdades Atibaia. O objetivo geral deste estudo foi investigar o processo de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, em cumprimento ao programa de cota (Lei nº 8.213/91), das empresas com 100, ou mais, colaboradores.

A principal discussão sobre o tema inclusão foram com base na análise dos dados disponibilizados pelo Ministério do Trabalho e de empresas, de médio e grande porte, da cidade de São Paulo e do Grande ABCD, em sua maioria do segmento industrial. Assim, as principais

contribuições /resultados do artigo revelam a dificuldade das empresas da cidade de São Paulo e Grande ABCD paulista em encontrar profissionais – pessoas com deficiência - qualificados no mercado de trabalho; e a ausência de entidades especializadas em qualificar essas pessoas e proporcionar a integração entre estas e as empresas.

INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO: AVANÇOS E DESAFIOS OBSERVADOS NO MUNICÍPIO DE TERESÓPOLIS, RIO DE JANEIRO, BRASIL

O quarto artigo a ser apresentado sobre o tema inclusão é de autoria de Josely Nunes-Villela, Ana Cristina Roballo Fabbri, Maria de Lurdes Costa Domingos e Osvaldo Luiz Gonçalves Quelhas , publicado no ano de 2018 na Revista Educação Especial. O objetivo geral deste estudo foi analisar como o programa de inclusão está sendo administrado e reconhecido em empresas de Teresópolis, município do Rio de Janeiro. A principal discussão sobre o tema inclusão é a utilização de uma abordagem qualitativa e enfoque exploratório, com o intuito de trabalhar com uma amostra de diferentes segmentos e portes inclusivos, a partir de 100 empregados. As principais contribuições /resultados do artigo revelaram que uma parcela significativa da amostras não absorve o contingente de pessoas com deficiência na proporção devida nem realiza acompanhamento contínuo do programa, o que inclui ausência de um trabalho anterior de preparação para o acolhimento.

SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA NA UNIVERSIDADE: BARREIRAS PARA A INCLUSÃO

O penúltimo artigo a ser apresentado sobre o tema inclusão é de autoria de Sandra Pottmeier, Lais Donida, Aline Olin Goulart e Ana Paula Santana. publicado no ano de 2019 na Revista Ibero-Americana de Estudos em Educação. O objetivo geral deste estudo foi identificar e analisar as possíveis barreiras existentes no ambiente de trabalho de servidores com deficiência de uma Universidade Federal do Sul do Brasil.

A principal discussão sobre o tema inclusão é quanto à temática de servidores/funcionários/trabalhadores com deficiência, tanto na rede privada quanto no setor público, sendo necessários mais estudos sobre a inserção e a permanência desse público, relativamente recente, no mercado de trabalho. As principais contribuições

/resultados do artigo é de que as ações institucionais ainda não conseguem incidir sobre todos os obstáculos enfrentados em suas atividades laborais cotidianas.

Essas barreiras ainda não foram superadas, pois a inclusão trata-se de um processo político, pedagógico, cultural e social muito amplo. É necessário, portanto, a criação de uma cultura inclusiva na Universidade. As conclusões apontam para a necessidade de um acompanhamento/capacitação dos servidores de maneira mais efetiva, de modo que a instituição possa oferecer ações que incidam diretamente sobre as barreiras que se revelam em seu local de trabalho.

OPORTUNIDADES NO MERCADO DE TRABALHO: ANÁLISE DAS VAGAS DE EMPREGO DISPONÍVEIS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

O último artigo a ser apresentado sobre o tema inclusão é de autoria de Fabiana Caetano Martins Silva e Dutra, Isadora Teixeira Mendes Paz, Alessandra Cavalcanti, Alberto Luiz Aramaki e Edinara Kososki, publicado no ano de 2020 no Caderno Brasileiro de Terapia Ocupacional. O objetivo geral deste estudo foi analisar e descrever as características das vagas de emprego oferecidas para pessoas com deficiência durante o período de um ano. A principal discussão sobre o tema inclusão é que em relação à contratação de pessoas com deficiência pelo mercado formal de trabalho é obrigatória no Brasil por meio de cotas legais estabelecidas a empresas públicas e privadas.

Entretanto, vários fatores dificultam a inserção profissional dessas pessoas. As principais contribuições /resultados do artigo é, que de 87 vagas, a maioria não disponibilizava informações importantes, como sexo, faixa etária, escolaridade ou requisitos específicos, como experiência prévia. A maioria também não informava sobre a empresa, o ramo da economia e o cargo ou função a ser desempenhado. Sendo assim, a maioria dos anúncios de emprego tinham restrições nos dados disponíveis, dificultando o acesso à informação sobre as vagas. Houve predomínio de vagas caracterizadas como ocupações com menor exigência de escolaridade e qualificação técnico-profissional e com baixa remuneração.

Através das análises realizadas, constatam-se que algumas adaptações acabam sendo um pouco mais complexas, sendo necessário um preparo maior dos profissionais, o que envolve maiores gastos. Ao mesmo tempo, as empresas que contratam devem promover um ambiente digno e acessível para que todos possam executar suas atividades e tenham a possibilidade de se desenvolver como profissionais e que concentrem a participação efetiva desse segmento

populacional.

No entanto, ainda há uma série de barreiras que os portadores de deficiência necessitam transpor diariamente, quando focado no exercício de uma atividade laboral e no âmbito da inclusão nas grandes organizações, isso é ainda mais desafiador.

5. CONCLUSÃO E APRECIÇÃO CRÍTICA

Portanto, sabe-se que a inclusão não se restringe somente ao acesso e à acessibilidade das pessoas com deficiência aos ambientes educacionais e ao mercado de trabalho. As condições de permanência dessas pessoas estão diretamente relacionadas às barreiras encontradas nos locais em que se inserem. Essa pesquisa revelou que ainda há fragilidades no que se refere à efetivação na prática das leis da inclusão em vigor, da sua capacitação/formação/treinamento para atuar na sua função e das políticas institucionais de acessibilidade.

Salienta-se que nas organizações analisadas nas pesquisas acima, ficou constatado que elas estão na contramão do processo de inclusão de pessoas com deficiência, sendo possível afirmar que, apesar dos avanços quanto ao processo de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, na maioria das vezes, há muitas dificuldades para que ela se torne de fato uma prática comum entre as empresas. Nos setores que exigem maior capacidade para executar o trabalho, como no caso da pesquisa dos artigos analisados, não aconteceram preparações para essas pessoas, um comportamento que infelizmente configura uma discriminação aberta no cenário inclusivo em organizações.

Ainda, quanto ao preenchimento dos cargos pelas pessoas com deficiência admitidas nas empresas, pois, a maioria ocupa cargos operacionais e uma pequena parte está posta na área de serviços gerais, por exemplo. De modo geral, estes setores não exigem maior capacidade para executar o trabalho, pois as atividades que desenvolvem nesses cargos são repetitivas e de segundo plano de importância para as organizações.

Sob esse viés, como sugestões futuras de pesquisa, faz-se interessante investir em projetos de ordem social dentro das organizações para discutir a verdadeira ideologia de inclusão e, assim influenciar a verdadeira existência de elementos que compõem a materialidade dos PNE's nas empresas e, não só por uma lógica interna de capital das organizações. Por fim, ressalta-se que diante da análise a inclusão das pessoas com deficiências no mercado de trabalho se constitui apenas na defesa do princípio, não sendo acompanhada por uma política que de fato garanta o cumprimento da lei.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, J. P. SCHIMIDT, A. A inclusão de pessoas com necessidades especiais no trabalho: a visão de empresas e de instituições educacionais especiais na cidade de Curitiba. **Revista Brasileira de Educação Especial**. v. 2, n. 12, p. 41-58, ago., 2016.

BOLONHINI JUNIOR, R. **Portadores de necessidades especiais**: as principais prerrogativas dos portadores de necessidades especiais e a legislação brasileira. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

BRAGA, H. M. C. PEREIRA, J. C. A inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: um estudo na cidade de São Paulo e Grande ABCD Paulista. **Revista Técnico-Científica das Faculdades Atibaia**. v. 7, n. 3, p. 159-177, jun., 2017.

BRASIL. **Lei Nº 8.213**, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras Providências. Diário Oficial da União, 1991.

DUTRA, F. C. M. S. PAZ, I. T. M., CAVALCANTI, A. ARAMAKI, A. L. KOSOSKY, E. Oportunidades no mercado de trabalho: análise das vagas de emprego disponíveis para pessoas com deficiência. **Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional**. v. 28, n. 1, p. 147-163, out., 2020.

FERRAZO, G. FRUTUOSO, C. PATRÍCIA, M. A. GOMES, M. A. O. O processo de inclusão/exclusão das pessoas com deficiência no contexto da reestruturação produtiva do capital. **Revista HISTEDBR On-line**. v. 20, n. 61, p. 247-254, mar., 2015.

FIGUEIREDO, L. S. A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Município de Cacoal. **SciELO**. v. 3, n. 5, p. 1-32, jul., 2012.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. **O trabalho da pessoa com deficiência e a lapidação dos direitos humanos**: o direito do trabalho, uma ação afirmativa. São Paulo: LTr, 2006.

GIMENES, A. M. et. al. A dificuldade da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. **SciELO**. v. 3, n. 4, p. 1-15, mai., 2010.

GUIMARÃES, A. S. Educação especial: “do atendimento educacional especializado aos portadores de deficiência” à educação dos portadores de necessidades especiais. **Research Gate**. Brasília, v. 2, n. 8, p. 1-33, jul., 2017.

IBGE. **Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística Manual do Entrevistador dos Censos Demográficos de 1991, 2000 e 2010**. IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística Questionários dos Censos.

JAHJAH, M. **Por Que As Empresas Deveriam Contratar Mais PCDs?**. Disponível em: <<http://blog.isocial.com.br/por-que-as-empresas-deveriam-contratar-mais-pcds/>> . Acesso em:

nov. 2020.

LIMA, A. B. F., et. al. O desafio de pessoas portadores de deficiência física nas organizações. **Conhecimento Interativo**. São José dos Pinhais, v. 13, n. 1, p. 347-378, jan./jul., 2019.

MALHOTRA, N. **Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada**. 6 ed. São Paulo: Bookman, 2012.

MARCONDES, R. C. **Metodologia para trabalhos práticos e aplicados [livro eletrônico] : administração e contabilidade**. São Paulo : Editora Mackenzie, 2017.

MICHEL, M. H. **Metodologia e pesquisa científica em ciências sociais: um guia prático para acompanhamento da disciplina e elaboração de trabalhos monográficos**. São Paulo: Atlas, 2005.

MORIGI, J. B. SOUZA, A. D. Breves considerações acerca da inclusão das pessoas portadoras de deficiências no mercado de trabalho. **Revista Combrad**. v. 4, n. 12, p. 1-16, ago., 2016.

OLIVERA, E. S. SILVA, E. R. SANTOS, A. V. P. Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: um estudo de caso nas empresas de grande porte com sede em Cruz das Almas- BA. **Revista Agenda Social**. v. 9, n. 1, p. 1-20, set., 2016.

POTTMEIER, S. DONIDA, L. DARDE, A. O. G. SANTANA, A. P. Servidores com deficiência na universidade: barreiras para a inclusão. **Revista Ibero-Americana de Estudos em Educação**. Araraquara, v. 14, n. 4, p. 2377-2397, out./dez. 2019.

RIBEIRO, L. **Manual de direitos da pessoa com deficiência**. São Paulo: Editora Verbatim, 2010.

RODRIGUES, L. C. A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: um estudo de caso. **Dissertação (Mestrado Profissional)** – Universidade Estadual de Campinas, Faculdade de Ciências Médicas. Campinas, 2011.

SANTOS, E. G. GUSMÃO, M. S. A inclusão de pessoas com deficiência nas organizações. **Revista Projeção, Direito e Sociedade**. v. 4, n. 1, p. 31-45, jun., 2013.

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

SOARES, L. C. et. al. Observatórios: um levantamento do estado do conhecimento. **Research Trends**. v. 12, n. 3, p. 86-110, ago., 2018.

SILVA, A. Q. et. al. O mercado de trabalho: uma análise da inclusão dos portadores de necessidades especiais. **Repositório**. v. 3, n. 7, p. 1-11, abr., 2009.

VERGARA, S. C. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2004.

VIANNA, L. M. P. et. al. Inclusão e mercado de trabalho: uma análise das dificuldades enfrentadas por pessoas com deficiência em ingressar no mercado de trabalho na Grande Vitória (ES). **Destarte**. v. 2, n. 2, p. 95-109, ago., 2012.

VILELLA, J. N. FABBRI, A. C. R. DOMINGOS, M. L. C. QUELHAS, O. L. G. Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: avanços e desafios observados no município de Teresópolis, Rio de Janeiro, Brasil. **Revista Educação Especial**. v. 31, n. 62, p. 741-758, jul./setm, 2018.