

**A INCLUSÃO DO DEFICIENTE NO MERCADO DE TRABALHO**

Valdir Antonio Vitorino Filho; Rafaela Cristina Maciel; Thatiane Joana Chiarini; Marco Antonio Armelin; Mário Sacomano Neto

## A INCLUSÃO DO DEFICIENTE NO MERCADO DE TRABALHO

Valdir Antonio Vitorino Filho (UNIMEP Universidade Metodista de Piracicaba;  
FACECAP – Faculdade Cenecista de Capivari)

Rafaela Cristina Maciel (FACECAP – Faculdade Cenecista de Capivari)

Thatiane Joana Chiarini (FACECAP – Faculdade Cenecista de Capivari)

Marco Antonio Armelin (FACECAP – Faculdade Cenecista de Capivari)

Mário Sacomano Neto (UNIMEP Universidade Metodista de Piracicaba)

### Resumo

Esta pesquisa tem por objetivo abordar a inclusão do deficiente no mercado de trabalho. Sendo caracterizada como uma pesquisa bibliográfica básica com a utilização de artigos, livros e leis para obtenção do conteúdo. Destacam-se a abordagem de questões relacionadas a lei de cotas para a inclusão, as dificuldades que as empresas enfrentam para buscar candidatos qualificados para ocupação dessas vagas de trabalho e ainda busca demonstrar como a qualificação e a acessibilidade podem ser um ferramenta no auxílio a inclusão.

**Palavras-chave:** Inclusão. Mercado de Trabalho. Pessoa com deficiência. Gestão de Pessoas

### 1 Introdução

O tema abordado no trabalho “A inclusão do deficiente no mercado de trabalho”, assunto não muito discutido na administração, no âmbito acadêmico, por se tratar de uma área voltada à socialização e que antigamente era vista pelas empresas como um *status*.

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

Ao se falar na inclusão do deficiente no mercado de trabalho muitos aspectos devem ser levados em consideração, por isso este trabalho reúne leis, dificuldades encontradas pelas empresas e deficientes no processo de inclusão, algumas ferramentas que podem auxiliar os deficientes no desenvolvimento do trabalho e dados sobre os deficientes no Brasil.

O primeiro passo, para a inclusão é deixar de lado o preconceito e ver que os deficientes também são capazes de exercer funções e serem bem sucedidos no que fazem.

O tema abordado tem como objetivo apresentar a inclusão do deficiente no mercado de trabalho, as dificuldades das empresas e dos trabalhadores na inserção de pessoas com deficiência no mercado, seja por falta de preparo do trabalhador ou da falta de acessibilidade na empresa.

Com as cotas de inclusão as empresas se vêm obrigadas a contratar deficientes, muitas vezes desqualificados, para suprir o quadro da empresa e se isentar de possíveis multas. Muitos desses deficientes têm condições de trabalhar e acabam superando expectativas, basta apenas à oportunidade, que muitas vezes não tem, seja por preconceito ou despreparo.

Com base nisso a pergunta problema desse trabalho é “Como acontece à inclusão do deficiente no mercado de trabalho?”

Um grande problema das empresas hoje é não encontrar pessoas qualificadas, para exercer as funções. Muitos dos deficientes se acomodam e não buscam se preparar para o mercado de trabalho, todo deficiente pode ser igual, ou melhor, capacitado que um não deficiente.

Os governos também precisam voltar mais atenção a esse grupo da sociedade, devem ser criados grupos para tornar possível a inclusão do deficiente no mercado de trabalho e também na sociedade. É necessário qualificar essas pessoas em trabalhos que possam executar, tornando mais fácil sua adaptação no cenário empresarial.

Não bastam cobrar das empresas as cotas, eximindo a responsabilidade do governo para com essas pessoas, é necessário dar condições para tornar a inclusão uma realidade no nosso país.

O governo não pode simplesmente exigir cotas, também deve colaborar para que essas cotas aconteçam, devem ser criados grupos de apoio ao deficiente e sua família, um banco com deficientes qualificados, para que a empresa possa contratar e o deficiente consiga se adaptar ao trabalho.

Os deficientes precisam estar preparados para o mercado de trabalho, para quando ingressarem não terem maiores dificuldades e não se sentirem constrangidos.

Também é necessária a conscientização do deficiente que ele é capaz e pode superar suas expectativas que é mais importante buscar um crescimento profissional a se apoiar em um benefício recebido.

Este trabalho tem com objetivo abordar a inclusão do deficiente no mercado de trabalho, as leis de cotas para inclusão, as dificuldades encontradas pelas empresas e candidatos e a qualificação como ferramenta chave no auxílio à inclusão.

## **2 Revisão de Literatura**

### **2.1 A inclusão**

Através das atitudes é possível ver as crenças e valores individuais de cada um quando se depara com um deficiente e também o contexto social em que vivemos. Cada momento histórico apresenta um condicionamento cultural, onde são passados preconceitos e reproduzidos estigmas. Assim é possível ver como os valores da humanidade se desenvolveram e nos ajudam a entender os motivos de um dia termos condenado os deficientes e hoje estarmos aprendendo a conviver com a diversidade humana.

Assim, a pessoa com deficiência é totalmente capaz de exercer uma atividade dentro de uma organização, podendo obter sucesso profissional como qualquer outra pessoa, independente da sua deficiência.

Nesse item procura-se apresentar tópicos que abordem os temas: PcN – pessoa com deficiência, a definição do que é deficiência, e a questão da inclusão do deficiente no mercado de trabalho.

#### **2.1.1 Inclusão do deficiente no mercado de trabalho**

A inclusão do deficiente não deve acontecer somente na comunidade mas também nas instituições de ensino e principalmente no mercado de trabalho, onde a pessoa com deficiência irá colocar suas habilidades em prática, se desenvolver e buscar atingir seus objetivos.

O deficiente tem os mesmos direitos e deveres, não é por causa da deficiência que estes devem ser subestimados, como observamos na citação:

“O outro, o diferente, o deficiente, representa muito mais coisas. Representa consciência da própria imperfeição daquele que vê, espelham suas limitações, suas castrações. Representa também o sobrevivente, aquele que passou pela catástrofe em potencial, virtualmente suspensa sobre a vida do outro. Representa também uma ferida narcísica em cada profissional, em cada comunidade. Representa um conflito não camuflado, não explícito – em cada dinâmica de inter-relações”. (ANACHE, 1994, p. 123 apud AMARAL).

Todos possuem capacidade de se adaptar ao trabalho, o que não é diferente com os deficientes.

### 2.1.2 O que é deficiência

De acordo com o Decreto nº 3.298/99, art. 3º, aprovado pelo CONADE (Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência), *“Deficiência é toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano”*.

A deficiência pode ser permanente ou não, quando não, o indivíduo não é considerado deficiente para a Lei de Cotas, não podendo integrar o quadro de funcionários de uma empresa para tal finalidade, a deficiência permanente é definida pelo Decreto nº 3.298/99, art. 3º, II como: *“aquela que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou tem probabilidade de que se altere, apesar de novos tratamentos.”*

Pessoas incapazes podem ser consideradas como deficientes para a inclusão na Lei de Cotas, verifica-se abaixo a descrição válida para incapacidade:

“Incapacidade por sua vez, e conceituada como redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa portadora de deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem estar pessoal e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida”. (Decreto nº 3.298/99, art.3º, III).

Os deficientes reabilitados somam as cotas, porém na divisão de Reabilitados, não recebem o nome de Deficientes, mas não deixam de ter alguma incapacidade, estes receberam qualificações e estão aptos a exercerem funções diferentes das exercidas anteriormente à situação de deficiente, reabilitados são definidos conforme a seguir:

“Reabilitados, são aqueles que se submeteram a programas oficiais de recuperação da atividade laboral, perdida em decorrência de infortúnio. Tal condição é atestada por documentos públicos oficiais, expedidos pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) ou órgão que exerçam função por ele delegada.” (Decreto nº 3.298/99, art.31º).

Outro grupo são os deficientes habilitados, são aqueles que passaram por processo de qualificação profissional ou mesmo não participando da qualificação esteja qualificado para o exercício da função:

“Aquele que concluiu curso de educação profissional de nível básico, técnico ou tecnológico, ou curso superior, com certificação ou diplomação expedida por instituição pública ou privada, legalmente

credenciada pelo Ministério da Educação ou órgão equivalente, ou aquele com certificado de conclusão de processo de habilitação ou reabilitação profissional fornecido pelo INSS. Considera-se, também, pessoa portadora de deficiência habilitada aquela que, não tendo se submetido a processo de habilitação ou reabilitação, esteja capacitada para o exercício da função.” (Decreto nº 3.298/99, art.36º, §§ 2º e 3º).

Sendo assim, deficiência é qualquer alteração nas funções normais de um indivíduo, podendo ser permanente, quando é irreversível e estabilizada apesar dos tratamentos aplicados, ou não permanente, sendo um estado que será alterado dependendo das condições em que o indivíduo for submetido, incapazes são aqueles com redução efetiva da capacidade da integração social, e os reabilitados aqueles que mesmo deficientes foram qualificados e estão aptos a exercer funções mesmo que diferentes das exercidas antes da deficiência.

### 2.1.3 PcN – Pessoa com deficiência

Os deficientes foram ao passar do tempo recebendo siglas diferentes para a sua definição, inicialmente chamados de PPD (Pessoa Portadora de Deficiência), que por solicitação dos deficientes foi alterado para PNE com a alegação de que quem porta algo pode deixar de portar o que não é o caso dos deficientes enquadrados perante a lei, posteriormente com a nomenclatura PNE (Pessoa com Necessidades Especiais), que também foi alterada porque o termo necessidades especiais também engloba crianças e idosos e agora com a nomenclatura correta, PcD (Pessoa com Deficiência), que se refere somente ao deficiente assim considerado pela Lei e não englobando outras necessidades especiais.

Conforme podemos observar na citação de Sasaki:

“A expressão pessoa com necessidades especiais é um gênero que contem as pessoas com deficiência, mas também acolhe idosos, as gestantes, enfim, qualquer situação que implique tratamento diferenciado. Igualmente se abandona a expressão pessoa portadora de deficiência com uma concordância em nível nacional, visto que as deficiências não se portam, o que tem sido motivo para que se use, mais recentemente a forma pessoa com deficiência”. (SASSAKI, 2003, p.1236)

Muitas pessoas da sociedade, ainda não tem, informações sobre como se referir ao deficiente e acabam cometendo erros quando se referem ao deficiente como portador de deficiência ou com necessidades especiais. O assunto deve ser mais discutido de a forma disseminar a informação para o maior numero de pessoas possível, com o intuito que esses erros possam ser corrigidos e os deficientes classificados como Pessoas com Deficiência (PcN), como assim solicitado por eles.

## 2.2 Lei de Cotas

Nesta parte da revisão de literatura busca-se a apresentação de assuntos relacionados às questões legais que envolvem os deficientes e sua inclusão no mercado de trabalho, como pode-se destacar: a Legislação sobre inclusão de deficientes, o levantamento sobre a questão da Lei de Cotas para pessoas com deficiência, a Legislação sobre a inclusão de

deficientes. E ainda o debate sobre o que é considerado deficiência para Lei de Cotas. Questões como da deficiência física, auditiva, visual, mental ou múltipla.

A “Declaração dos Direitos dos Portadores de Necessidades Especiais”, aprovada em Dezembro de 1975 pela ONU, em seu Artigo 7º trata que as Pessoas com Deficiência tem direito a realizar trabalhos e receber salários como qualquer outra pessoa não deficiente.

“As pessoas portadoras de deficiência tem direito a segurança econômica e social, e, especialmente, a um padrão condigno de vida. Conforme suas possibilidades também tem direito a realizar trabalho produtivo e a remuneração, bem como de participar de organizações de classe.” (Art. 7º, Declaração dos Direitos dos Portadores de Necessidades Especiais, 1975)

A Constituição Federal, em seu Artigo 3º descreve claramente um dos objetivos fundamentais do Brasil que é promover a igualdade, sem que haja qualquer tipo de preconceito, seja ele de origem, raça, cor, idade, sexo ou qualquer outra forma de discriminação.

#### 2.2.1 A Legislação sobre inclusão de deficientes

A Lei 8.213/91 foi criada em 24 de Julho de 1991 e determina cotas mínimas de trabalhadores com algum tipo de deficiência para as empresa com 100 ou mais empregados.

De acordo com a lei de cotas as empresas que tem entre 100 e 200 empregados devem reservar pelo menos 2% das quantidades de vagas para profissionais com deficiência, até 500 empregados a cota sobe para 3 %, com ate 1.000 empregados 4% e acima de 1.000 a cota é de 5%.

O descumprimento pode gerar multa que varia de R\$1.195,13 á R\$ 119.512,33, conforme a portaria 1.199 de 28 de outubro de 2003.

#### 2.2.2 A questão da Lei de Cotas para pessoas com deficiência

A Lei de Cotas destina de 2% a 5% das vagas aos deficientes nas empresas com mais de 100 funcionários, mas, como falta fiscalização muitas vezes esta lei em vigor há 20 anos não é completamente eficiente.

No Artigo 93º, da Lei nº 8.213/91, são determinadas as cotas mínimas das cota, podendo a empresa contratar um numero maior de deficientes.

*A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção (Lei 8.213, Art. 93):*

- 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%.

Com ações do MTE apenas 7.508 deficientes foram inclusos no mercado, no país nos 3 primeiros meses deste ano (2011) – crescimento de 40,7% em relação ao mesmo período do ano passado.

Muitas empresas preferem arcar com o pagamento das multas por descumprimento da lei, ao invés de investir na capacitação e adaptação dos trabalhadores.

Cerca de 30% das contratações acontecem em empresas desobrigadas a cumprir esta lei, ou seja, com menos de 100 funcionários.

As instituições financeiras sem fins lucrativos também estão obrigadas a preencher essa cota, pois essa obrigação atinge todas as pessoas jurídicas de direito privado como sociedades empresariais, associações, sociedades e fundações que admitem trabalhadores como empregados.

### 2.2.3 O que é Considerado deficiência para Lei de Cotas

As deficiências podem ser classificadas em física, auditiva, visual, mental e múltipla. Cada uma compreende uma dificuldade diferente, em partes distintas, e são descritas em decretos conforme abaixo:

Deficiência Física – Decreto nº 5.296/04, art. 5º, §1º, I, “a”, C/C Decreto nº 3.298/99, art. 4º, I

Alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, como por exemplo: paraplegia, tetraplegia, 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 desempenho de funções.

Deficiência Auditiva – Decreto nº 5.296/04, art. 5º, § 1º, I, “b”, C/C Decreto nº 5.298/99, art. 4º, II

É considerado deficiente auditivo, o indivíduo que possui perda bilateral, parcial ou total, de 41 decibéis (dB) ou mais, aferido por audiograma nas frequências de 500Hz, 1.000Hz, 2.000Hz e 3.000 Hz.

Deficiência Visual – Decreto nº 3.298/99 e o Decreto nº 5.296/04

Pode ser enquadrado como deficiente visual o indivíduo que apresentar:

Cegueira – na qual a acuidade visual é igual ou menos que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica.

Baixa Visão – acuidade visual compreendida entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica.

Pessoas com baixa visão são aquelas que mesmo usando óculos comuns, lentes de contato, ou implantes de lentes intraoculares, não conseguem ter uma visão nítida; essas pessoas podem ter sensibilidade ao contraste, percepção das cores e intolerância a luminosidade, dependendo da patologia causadora da perda visual.

Casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60º.

Ocorrência simultânea de quais quer das condições anteriores.

A inclusão das pessoas com baixa visão como deficientes se deu a partir da edição do Decreto nº 5.296/04.

Deficiência Mental – Decreto nº 5.296/04, art. 5º, § 1º, I, “d”, e Decreto nº 3.298/99, art. 4º, I.

O deficiente mental é aquele que apresenta o funcionamento intelectual significativamente inferior a média, com manifestação antes dos 18 anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, sendo elas:

- Comunicação;
- Cuidado pessoal;
- Habilidades sociais;
- Utilização dos recursos da comunidade;
- Saúde e segurança;
- Habilidades acadêmicas;
- Lazer;
- Trabalho.

#### Deficiência Múltipla – Decreto nº 3.298/99

É conceituada como deficiência múltipla a associação de duas ou mais deficiências.

Deve - se atentar que somente são considerados deficientes aqueles que estão enquadrados nas definições acima, a Lei 8.213/91 não beneficia pessoas com visão monocular, surdez em um ouvido, com deficiência mental leve ou deficiência que não implique impossibilidade de execução normal das atividades do corpo.

### 2.3 A contratação de Pessoas com Deficiência

A contratação de pessoas com deficiência deve ser planejada para oferecer condições ao deficiente e a empresa contratante para manter uma relação saudável no ambiente de trabalho.

Todas as rotinas admissionais são mantidas na contratação do deficiente, que deve passar por processos seletivos, exames admissionais da mesma forma que qualquer outro trabalhador.

Com base nisso os temas inseridos no item 2.3 serão os seguintes: o debate sobre o deficiente habilitado para o trabalho, modalidades existentes de contratação, a admissão dessas pessoas pelas empresas e as diferenças em termos de salário.

#### 2.3.1 Deficiente habilitado

O deficiente pode ser considerado habilitado ao trabalho quando:

- Concluiu curso de educação profissional de nível básico ou técnico;
- Concluiu curso superior, com certificação expedida por instituição pública ou privada, legalmente credenciada pelo Ministério da Educação ou Órgão equivalente;
- Possui Certificado de conclusão de processo de habilitação ou reabilitação profissional, fornecido pelo INSS;
- Não tendo se submetido a processo de habilitação ou reabilitação, esteja capacitado para o exercício da função.

Com a Habilitação dos deficientes a empresa pode aproveitá-lo de maneira mais eficaz, promovendo treinamentos que podem ser subsidiados pelas empresas, onde será possível notar a maior adaptação do funcionário deficiente, como cita Chiavenato: *“As organizações mais bem sucedidas investem pesadamente em treinamentos para obterem*



*um retorno garantido. Para elas, treinamento não é despesa, mas um precioso investimento seja na organização como nas pessoas que nela trabalham”.*

Como foi observado na citação acima as empresas tendem a obter resultados mais positivos quando investem em qualificação para seus funcionários.

### 2.3.2 Modalidades de contratação

Segundo o Decreto nº 3.298/99, artigo 35, a inclusão do deficiente no mercado de trabalho pode ocorrer de 3 formas:

- Colocação Seletiva: O deficiente pode ser contratado em regime especial, com horários flexíveis, proporcionalidade de salário e ambiente de trabalho adequado para que uma ou mais limitações funcionais possam ser compensadas.
- Colocação Competitiva: A contratação não é diferenciada pela deficiência, o trabalhador será cobrado e avaliado com igualdade dos demais, inclusive no fator de qualidade e eficiência na prestação dos serviços. A utilização de apoios não é excluída desta modalidade.
- Promoção de trabalho por conta própria: São as formas de trabalho autônomo, cooperativas ou em regime de economia familiar, desenvolvida pela própria pessoa ou através de uma ou mais pessoas, visando a independência financeira.

A Contratação Seletiva pode ocorrer por intermediação de entidades sem fins lucrativos nos seguintes casos:

- Contratação para prestação de serviço, do deficiente, para empresas públicas ou privadas, que será feita mediante a celebração de um convenio ou contrato formal entre a entidade e o tomador de serviço. Neste caso, o trabalhador passará por um período de treinamento e adaptação, que quando inferior a 6 meses não caracterizará o vínculo empregatício com o tomador de serviço.
- Segundo o M.T.E., não será caracterizado como vínculo empregatício, se realizado com intermediação de entidade sem fins lucrativos, de natureza filantrópica e de comprovada idoneidade, que tenha como objetivo assistir o deficiente; comprovar a contratação da pessoa deficiente de acordo com a CLT; se destinar a fins terapêuticos, desenvolvimento laboral reduzido pela deficiência ou inserção do deficiente no mercado de trabalho, não haver diferenciação do trabalho para o deficiente.
- Comercialização de bens e serviços decorrente de programas de habilitação profissionais.

As contratações efetuadas mediante intermediação de entidades sem fins lucrativos (terceirização), não compõe a porcentagem estipulada por Lei de vagas para deficientes, neste caso continua a empresa obrigada a contratar os profissionais para cumprimento das cotas.

### 2.3.3 A admissão da pessoa com deficiência

Na contratação do empregado deficiente, devem ser claras as exigências a serem feitas, e estas devem estar adequadas as peculiaridades que caracterizam o deficiente. Na realização de entrevistas e testes a empresa deve utilizar instrumentos acessíveis para as diferentes deficiências, no caso de o candidato ser surdo, a presença de interprete de sinais, caso seja cego testes em Braille. É importante que quando a empresa ofereça esse

tipo de vaga, solicite ao candidato que informe antecipadamente as suas necessidades para participar do processo seletivo.

Para a empresa comprovar a deficiência é necessário:

- Laudo médico que pode ser emitido pelo médico do trabalho da empresa ou outro médico, atestando enquadramento legal do empregado para integrar a cota, de acordo com as definições estabelecidas na Convenção nº 159 da OIT, Parte I, art. 1; Decreto nº 3.298/99, arts. 3º e 4º com as alterações dadas pelo art. 70 do Decreto nº 5.296/04. O laudo deverá especificar o tipo de deficiência e ter autorização expressa do empregado para utilização do mesmo pela empresa, tornando pública a sua condição. O anexo A desse trabalho apresenta o modelo do referido laudo citado.

- Certificado de reabilitação profissional emitido pelo INSS.

O trabalhador deficiente quando contratado, deve ser informado no Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED) e também na Relação Anual das Informações Sociais (RAIS) informando o tipo de deficiência. A empresa é passível de autuação, caso apresente a RAIS contendo informações inexatas ou declarações falsas, conforme art. 24 da Lei nº 7.998/90, c/c art. 7º do Decreto nº 76.900/75.

Caso ocorra a demissão do deficiente, sendo por contrato por prazo determinado, superior a 90 dias ou dispensa imotivada, deverá ser realizada a substituição do profissional em condições semelhantes, ou seja, deverá ser contratado outro deficiente para suprir a vaga.

#### 2.3.4 Diferenciação nos salários

A Constituição no artigo 7º, inciso XXX proíbe a diferenciação de salários de exercícios de funções e critérios de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil, também o inciso XXXI não permite qualquer discriminação no que se refere a salário e critérios de admissão do trabalho do deficiente.

Sendo assim, a pessoa portadora de deficiência não pode sofrer qualquer discriminação quando em processo seletivo e nem diferenciação de salário quando contratado.

O salário deve ser pago de acordo com o trabalho exercido, como não deverá haver diferenciação no trabalho do deficiente e sim uma adaptação a sua necessidade, o salário deve ser igual aos demais funcionários da empresa o que fica claro na citação de Chiavenato: *“Salário é a retribuição em dinheiro ou equivalente paga pelo empregador ao empregado em função do cargo que este exerce e dos serviços que presta durante determinado período de tempo.”* (Chiavenato, 1999, P.222).

A Lei nº 7.853/89 em seu artigo 8º diz que aquele que impedir sem justa causa o acesso de alguém a qualquer cargo público, emprego ou trabalho, por motivo de sua deficiência estará cometendo crime punível, com reclusão de 1 a 4 anos e multa.

O decreto nº 3.298/99 assegura a pessoa portadora de deficiência o direito de se inscrever em concursos públicos em condições iguais aos demais candidatos, para provimento de cargo cuja atribuições sejam compatíveis com as deficiências que é portador. Isso ocorrerá quando a função exigir aptidão mental, física ou intelectual plena, não podendo a deficiência ser superada com auxílio de equipamentos próprios. Podemos tomar como exemplo um deficiente surdo-mudo, este não poderá ser contratado para a vaga de atendimento telefônico, visto que, a deficiência apresentado é inconciliável com as atividades que deverá desempenhar. Porém muitas outras funções podem ser exercidas por este mesmo deficiente.

O deficiente não pode ser visto pela sociedade com inferioridade devido a sua incapacidade, para definirmos as diferenças entre incapacidade e inferioridade citamos Amiralian:

“Outra condição socialmente comum e que traz implicações significativas para o ajustamento de sujeitos desviantes é a confusão generalizada entre os termos incapacidade e inferioridade. Na maioria das vezes, estas duas palavras são usadas como sinônimos e utilizadas indiscriminadamente como o mesmo significado. Todavia, a busca de uma compreensão mais cuidadosa destes termos mostra diferenças essenciais entre eles. A incapacidade é definida como uma lesão de uma estrutura ou função, e a inferioridade como a resultante do efeito da incapacidade em si e das relações pessoais e sociais sobre a capacidade funcional do sujeito”. (AMIRALIAN, 1986, p. 42)

Assim, o deficiente não é inferior aos demais indivíduos, toda e qualquer empresa pode se adaptar aos mais diversos tipos de deficiência e promover a inclusão dessas pessoas.

#### 2.4 Dificuldades nas Inclusões

No Brasil existem cerca de 30 milhões de deficientes, cerca de 10% (segundo Censo 2000) de toda população e a cada mês aproximadamente 10 mil pessoas adquirem algum tipo de deficiência, na maioria das vezes por acidente de trânsito ou arma de fogo.

Apesar dessa grande porcentagem as empresas encontram muitas dificuldades na hora de contratar e preencher a cota estabelecida.

Todos os deficientes, assim considerados pela assistência social, recebem uma pensão mensal, amparados pela Lei Orgânica de Assistência Social. Muitos desses deficientes preferem complementar a renda com trabalhos informais já que quando registrados perdem o direito a pensão.

Outra grande dificuldade é a empresa localizar o deficiente, muitas cidades não possuem um cadastro específico ou um órgão voltado para a capacitação e inclusão do deficiente. As empresas tentam contratar mas não encontram o deficiente, tornando esse processo mais complicado e muitas vezes a inclusão se torna inviável.

Uma pequena porcentagem dos deficientes tem capacitação e especialização para ocupar as vagas disponíveis.

O Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) divulgou os dados da RAIS 2010, onde é possível visualizar que grande parte das pessoas portadoras de deficiência, empregadas no mercado formal tem o ensino médio completo. São 306 mil empregados no Brasil, sendo 121,1 mil deficientes, destes 39,5% concluíram o ensino médio, 13,4% o ensino fundamental e somente 12,1% tem o ensino superior. Com os estudos incompletos estão 4,12% no curso superior, 8,4% no ensino médio, 21,1% no ensino fundamental e ainda 1,18% são analfabetos.

Ainda segundo a RAIS 2010, foi registrado um aumento de 6% nas contratações de pessoas com deficiência, no entanto o número de empregos formais no Brasil cresceu 6,9%.

Para sequência no assunto a pesquisa apresenta a seguir os tópicos relacionados aos benefícios pagos as pessoas com deficiência, a dificuldade das empresas em encontrarem um profissional que possua deficiência e seja adequado as funções a serem exercidas no cargo a ser ocupado na empresa. Ainda sobre o assunto o trabalho busca fazer um comparativo entre o profissional que possua a deficiência e esteja capacitado ou qualificado para o trabalho e as questões dos preconceitos que os mesmos enfrentam perante as empresas, pessoas e sociedade.

#### 2.4.1 Benefício pago à pessoa com deficiência

LOAS ou Benefício da prestação continuada é um benefício prestado pela assistência social no valor de um salário mínimo mensal concedido ao cidadão portador de deficiência que não tem condições de prover por si mesmo ou pela sua família a sua sobrevivência econômica. Vale ressaltar que esta é uma ação social paga pelo INSS, vinculada ao ministério da previdência e assistência social, porém não é um benefício da previdência social.

A constituição federal no seu Art. 203, inciso V prevê a garantia de um salário mínimo mensal ao deficiente e ao idoso, independente do pagamento direto de qualquer contribuição social.

Esse benefício também está previsto no Art. 2º, inciso IV da lei orgânica da assistência social- LOAS , São considerados deficientes para o recebimento do benefício aquele que for :

- Incapaz para o trabalho, o que deverá ser comprovado através de perícia médica;
- Incapaz para a vida independente, o que também deverá ser comprovado pelo INSS;
- Carente, é a pessoa com renda familiar inferior a 25% do salário mínimo, ou seja, o total da renda mensal de todos os membros da família dividido por seus integrantes deve ser menor que ¼ do salário mínimo vigente.
- O deficiente só terá direito a esse benefício se estiver enquadrado nas três funções acima, não podendo ser contratado aprendiz, estagiário, qualquer outro emprego e nem participar de cooperativas sociais.
- Os interessados em requerer o benefício, devem procurar os postos de benefício no INSS, ou os órgãos credenciados por ele; o benefício começa ser pago 30 dias após a sua concessão e são necessários os seguintes documentos:
  - Requerimento (conforme modelo anexo);
  - Formulário de declaração com relação do grupo familiar e sua respectiva renda (conforme o modelo anexo);
  - Comprovante de rendimento de todos os membros do grupo familiar;
  - Certidão de nascimento do requerente inválido;
  - Termo de tutela no caso de filhos menores de pais falecidos ou desaparecidos;
  - Termo de curatela no caso de menores 18 incapazes para os atos da vida civil;
  - Documento de identificação do requerente (carteira profissional, carteira de identidade ou outro qualquer);
  - Certidão de óbito do cônjuge falecido, quando o requerente for viúvo;
  - CPF do requerente se tiver;
  - Para concessão do benefício é muito importante a comprovação de renda familiar e pode ser feita mediante a apresentação dos seguintes documentos de todos os membros da família:
    - Carteira de trabalho atualizada;
    - Holerite ou documento expedido pelo empregador;
    - Carne de contribuição para o INSS;
    - Extrato de pagamento de benefício, ou declaração fornecida pelo INSS ou outro regime de previdência social público ou privado;
    - Declaração de entidade, autoridade ou profissional caso seja impossível a comprovação da renda pelos meios mencionados anteriormente.

#### 2.4.2 Localizar o deficiente

Localizar o deficiente capacitado para o trabalho é uma das maiores dificuldades que as empresas encontram. Muitos deficientes não estão aptos a trabalhar e os que estão muitas vezes não querem ingressar em um trabalho formal por causa dos benefícios que recebem.

Existem algumas ferramentas para auxiliar as empresas, como sites de busca exclusivo de deficientes, órgão municipais que auxiliam na qualificação e inclusão, espaços voltados para a captação de Pessoas com Deficiência que tem interesse em trabalhar e que disseminam essas informações para as empresas interessadas em contratar, escolas especiais como APAE e Assistência Social.

Essas ferramentas podem aproximar a empresa do deficiente, tornando a contratação mais rápida e pratica.

#### 2.4.3 Deficiente capacitado para o trabalho

A capacitação de um deficiente não é uma tarefa nada fácil, pois cada um apresentam suas limitações e essas tende ser trabalhadas de forma especifica a facilitar o aprendizado do deficiente.

O deficiente deve contar com o apoio da família, para que sua evolução nos estudos, na capacitação e na habilitação no mercado de trabalho seja de grande proveito, essas atividades tendem ser seguidas desde a infância.

Essa capacitação será refletida em sua vida pessoal, na sociedade, e no ambiente de trabalho de diversas formas conforme TELFORD, 1978, p.55 *“Todas as atividades que visam o desenvolvimento global do individuo vão refletir direta e indiretamente na sua capacitação para uma vida independente, produtiva e integrada socialmente”*.

Quando falamos de capacitação para deficientes, imaginamos na maioria das vezes que isso seja impossível, por estes apresentarem limitações, mas na verdade quando deficiente de uma habilidade eles afloram outras de forma a compensar a falta, e isto se da por forma de adaptação, estudos, capacitação onde eles exploram seu lado compensador.

#### 2.4.4 Preconceito

O preconceito é uma das dificuldades encontradas por uma pessoa com deficiência para poder ingressar no mercado de trabalho. Muitas vezes por mais capacitada que seja a pessoa se depara com a discriminação isso se da de forma direta e indiretamente, através de um simples olhar e de forma verbal.

Um dos aspectos de discriminação é a ignorância, a falta de conhecimento do assunto, e esse fator não é parte apenas dos pobres e dos menos favorecidos, mas sim da população em geral, segundo RIBAS.

“Ignorância não é atribuo apenas dos mais pobres ou dos que têm menos estudo. È algo que está presente em todas as camadas sociais, em muitas famílias, grupos de empresários, funcionários do governo e até mesmo, em muitos médicos que não se especializaram em reabilitar pessoas portadoras de deficiência ou que não tem pratica no tratamento de algumas restrições do corpo” (RIBAS, 1996, p.63).

Esse preconceito se da por forma cultural, muitos levam em consideração o que vêm e definem o deficiente como incapaz de exercer qualquer função por conta de suas limitações. Muitas pessoas da sociedade apresentam um discurso de apoio onde alegam não ter preconceito, mas quando em pratica a situação é bem diferente, tratam a pessoa

com deficiência de forma inferior, não se entrosam por causa de seus defeitos e olhar pra eles de forma indiferente.

## 2.5 Ferramentas para auxílio nas inclusões

Concomitante com o tema sobre as ferramentas para auxílio nas inclusões da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, e para que a mesma tenha plenas condições de trabalho no ambiente empresarial é preciso discutir-se, dentre outros itens, a adequação das empresas e a disponibilidade que essas tem para proporcionar uma real acessibilidade a esse tipo de funcionário, e ainda o item traz os apoios especiais que tratem de limitações específicas.

### 2.5.1 Adequação das empresas (Acessibilidade)

As empresas devem estar adequadas às pessoas com deficiência, fazendo os ajustes necessários nos equipamentos, postos e organização do trabalho com a finalidade de minimizar ou excluir os possíveis riscos ocupacionais; essas medidas devem ser especiais promovendo a acessibilidade e ajustes na organização do trabalho atendendo as necessidades específicas, visando estabelecer igualdade de oportunidade e tratamento no trabalho, para não expor o deficiente a discriminação perante aos demais trabalhadores.

Acessibilidade pode ser descrita conforme a Lei nº 10.098/00:

“Acessibilidade: possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, dos espaços, mobiliários e equipamentos urbanos, das edificações, dos transportes e dos sistemas e meios de comunicação, por pessoa portadora de deficiência ou com mobilidade reduzida”. (Lei 10.098, Art. 2º)

A acessibilidade é fundamental para a inclusão de pessoas com deficiência. O acesso ao local de trabalho, por exemplo, pode ser melhorado, incluindo facilidades para entrar e se movimentar além de acesso a banheiros e lavatórios, as saídas de emergência também devem assegurar que essas pessoas possam deixar com segurança e eficiência o local e se deslocar para uma área segura.

### 2.5.2 Apoios especiais

Apoios especiais auxiliam ou permite compensar uma ou mais limitações da pessoa com deficiência podem ser voltados a orientação, supervisão e ajudas técnicas, dentre outros, de modo a superar barreiras da mobilidade e comunicação, possibilitando ao deficiente plena utilização de suas capacidades e condições de normalidade, como descrito na Instrução normativa nº20/01 da Secretária da Inspeção do Trabalho do MTE. Pode-se ter como exemplos serviços de mensagens e *vibracall* em telefones para deficientes auditivos, folheadores eletrônicos para tetraplégicos, impressão em braille, sinalização e alarmes sonoros, corrimão para auxiliar a locomoção e algumas tecnologias de acesso ao computador e a internet como, sintetizadores de voz e livros falados para os deficientes visuais, interprete em libras ou até mesmo banheiros adaptados para cadeirantes.

### **3 Metodologia**

A pesquisa bibliográfica por sua vez, busca respostas para as questões propostas, embasadas em bibliografias já publicadas, segundo Marconi e Lakatos (2010) a pesquisa bibliográfica trata de levantamento de toda a bibliografia já publicada, em forma de livros, revistas, publicações avulsas e impressa escrita. Sua finalidade é colocar o pesquisador em contato direto com tudo aquilo que foi escrito sobre determinado assunto, com o objetivo de permitir ao cientista o reforço paralelo na análise de suas pesquisas ou manipulação de suas informações. A bibliografia pertinente oferece meios para definir, resolver, não somente problemas já conhecidos, como também explorar novas áreas, onde os problemas ainda não se cristalizaram suficientemente.

Com base no conteúdo exposto acima esta pesquisa caracteriza-se como uma pesquisa bibliográfica, pois aborda de forma teórica o assunto e faz referência a bibliográficas já publicadas com a finalidade de encontrar meios para definir e resolver problemas não somente conhecidos como também a exploração de novas áreas.

### **4 Apresentação e Discussão dos Dados**

Este trabalho aborda o tema “a inclusão do deficiente no mercado de trabalho”, fazendo referência a Lei de cota de inclusão, como fator relevante para as inclusões, pois se as empresas não cumprirem a cota prevista em Lei estão passivas de receberem multas.

Apesar de a Lei ser clara e objetiva, muitas vezes é descumprida pelas empresas que alegam ter dificuldades na inclusão das pessoas com deficiência seja por não encontrar o deficiente, ou não estar adaptada, ou até mesmo por preconceito.

Muitas empresas veem o deficiente como um funcionário especial que não precisa atingir metas, necessita de um tratamento diferenciado, que não é cobrado por suas responsabilidades profissionais, e só está lá para cumprimento da lei. Essa visão deve ser repensada, os deficientes podem e devem ser cobrados como qualquer outro funcionário, não devem ser tratados com diferença, estão nas empresas para realizarem seus trabalhos, de forma onde possa mostrar seu potencial.

A Lei nº 8.213/91 que trata sobre as cotas de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, a inclusão do deficiente começou a ser abordada a partir do surgimento da lei em 1991, quando as empresas se viram obrigadas a contratar esses profissionais, com essa obrigação, foi necessário a qualificação do deficiente, como observamos em outro objetivo do trabalho, apresentando “como a qualificação profissional pode auxiliar na inclusão dos deficientes, contribuindo de forma positiva para a empresa e o contratado, estimulando a aprendizagem e inclusão”, com a qualificação desses profissionais as empresas podem obter um retorno positivo maior já que eles estão aptos a exercerem determinadas funções, e não apenas somando um número para cumprimento da lei.

Os índices de deficientes empregados no Brasil, segundo o Censo 2000 e RAIS 2010, onde é possível observar que uma pequena porcentagem dos deficientes estão empregados hoje, havendo um grande potencial a ser explorado pelos governos e empresas, a fim de contribuir para a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, com esses dados mostra-se que existem ainda muitos deficientes em busca de um emprego, e também muitas empresas em busca desses profissionais, só é preciso unir os interesses em comum mas para isso é necessário que o governo interfira não só impondo leis mas também promovendo ações para contribuir nas inclusões.

Também existem “as dificuldades encontradas pelas empresas e deficientes na contratação, seja por despreparo das empresas ou dos deficientes”, essas dificuldades

são abortadas no decorrer do trabalho, como o despreparo do profissional, a desqualificação, o benefícios oferecidos pelo governo que muitas vezes o deficiente opta por não trabalhar formalmente para receber, i acaba trabalhando informalmente as vezes até com negócios próprios impossibilitando a empresa de incluí-los em seu quadro de funcionários.

Apesar de existirem ferramentas que auxiliam na inclusão muitas empresas não tem acesso a elas principalmente as pequenas empresas que não possuem capital para investir em equipamentos de apoio e adaptações tornando inviável a contratação do deficiente.

Ressalta-se ainda que o termo deficiente utilizado durante toda a pesquisa em momento algum deve ser entendido como antônimo de eficiente, onde os profissionais com essas limitações físicas ou metais, se possuem o treinamento necessário, as condições adequadas de trabalho e um ambiente que lhe proporcione um mínimo de adaptabilidade poderá desenvolver suas funções e tarefas de forma muito eficiente.

As pessoas que possuem algum tipo de deficiência seja ela física ou mental tem o direito de receber uma atenção especial, voltada para a sua necessidade específica, para que possa desenvolver e alcançar o máximo de sua personalidade e capacidade profissional. Salienta-se ainda que essa pesquisa constitua, apenas, uma abordagem teórica ao assunto, onde buscou-se, tentar despertar no âmbito empresarial a importância da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e os benefícios que ambos pode obter com essa inclusão.

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

## **5 Conclusões**

De acordo com a pergunta problema: “Como acontece à inclusão do deficiente no mercado de trabalho?” foi respondida, porque no decorrer do trabalho foram apresentadas as modalidades de contratação, a obrigação das empresas no cumprimento das cotas, as dificuldades encontradas pelos deficientes e empresas e algumas ferramentas para auxilio nas inclusões.

Conforme o objetivo principais do trabalho “a inclusão do deficiente no mercado de trabalho, as leis de cotas para inclusão, as dificuldades encontradas pelas empresas e candidatos e a qualificação como ferramenta chave no auxilio a inclusão”, pode-se dizer que todos esses foram alcançados de forma a ser melhor entendida pelo leitor.

No decorrer da pesquisas foram apresentadas citações que fazem referencia ao tema de forma direta ou indireta, ou seja, direta quando o autor se refere exclusivamente ao deficiente e indiretas quando aborta temas relacionados a inclusão do deficiente no mercado de trabalho, seja na acessibilidade, treinamentos ou dados científicos.

### **5.1 Limitações do Estudo**

É possível observar limitações com base no trabalho apresentado, por se tratar de uma pesquisa bibliográfica, em que não foram feitas pesquisas de campo, uma vez que o trabalho foi elaborado baseando-se em estudos já realizados.



Outra limitação observada é a pouca abordagem no âmbito acadêmico, reduzindo o campo de pesquisa, onde o material é escasso; foi possível encontrar grande material na área pedagógica porém na área administrativa é pouco discutido e lembrada em livros, podendo ser encontrados materiais em sites, inclusive do governo de onde foram extraídas as leis.

## 5.2 Sugestões para trabalhos futuros.

Sugere-se para trabalhos futuros seja aplicados estudos de casos, envolvendo os deficientes já habilitados, os que não tiveram essa oportunidade e as empresas a fim de apresentar os pontos de vista dos principais envolvidos, mostrando o processo de inclusão das pessoas com deficiência, este trabalho pode ser abordado com riqueza de detalhes onde poderão ser apontados vários aspectos da trajetória profissional dos deficientes e a importância que esses profissionais dão a seu desenvolvimento no mercado de trabalho.

Outra sugestão é aplicar pesquisas em empresas para possibilitar um levantamento em empresas que cumprem as cotas e aquelas que encontram dificuldades, podendo servir de base inicial para projetos no âmbito municipal para auxílio de inclusões dos deficientes, podendo o governo criarem situações favoráveis para apoio as empresas e deficientes.

## 6 Referências Bibliográficas

AMIRALIAN, Maria Lucia T. M.. Psicologia do excepcional: Temas básicos de psicologia. São Paulo/SP. Editora EPU. 1986.

ANACHE, Alexandra Ayach. O deficiente e o mercado de trabalho: concessão ou conquista?. Editora Pesquisa. 1994.

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de pessoas; o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro/RJ. Editora Elsevier. 2010.

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de pessoas; o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro/RJ. Editora Campus. 1999.

COSTALLAT, Fernanda Lavras. O direito ao trabalho da pessoa deficiente: Manual de orientações – Legislação e Jurisprudência. Campinas/SP. Fundação Síndrome de Down. 2003.

DECRETO. Senado Federal – Subsecretaria de Informações – Decreto nº 5.296, de 02 de Dezembro de 2004. Extraído via <<http://www6.senado.gov.br/legislacao/ListaPublicacoes.action?id=240147>>, em 02 de Novembro de 2011.

LEI DE DIREITO. Presidência da República – Casa Civil - Lei nº 8.213, de 24 de Julho de 1991. Extraído via <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm)>, em 03 de Novembro de 2011.

LEI DE DIREITO. Presidência da República – Casa Civil - Lei nº 10.098, de 19 de Dezembro de 2000. Extraído via <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L10098.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L10098.htm)>, em 08 de Novembro de 2011.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. Metodologia do trabalho científico: Procedimentos básicos, pesquisa bibliográfica, projeto e relatório, publicações e trabalhos científicos – 7. Ed. – 5. Reimpressão. – São Paulo: Atlas, 2010.

PORTARIA. Ministério do Trabalho e Emprego – Portaria nº 1.199, de 28 de Outubro de 2003. Extraído via <<http://portal.mte.gov.br/legislacao/portaria-n-1-199-de-28-10-2003.htm>> em 02 de Novembro de 2011.

SASSAKI, Romeu Kazumi. Vida independente: historia, movimento, liderança, conceito, reabilitação, emprego e terminologia. São Paulo/SP. Revista nacional de reabilitação. 2003.

SILVA, Meiriangela Moreira da. Responsabilidade e inclusão social. Projeto de Pesquisa de monografia de conclusão de curso. CNEC. 2008.

TELFORD, W. Charles; SAWER, M. James. O individuo excepcional. Rio de Janeiro/RJ. Zahar Editores. 1978.