

**A INCLUSÃO DO DEFICIENTE NO MERCADO DE TRABALHO:  
ANÁLISE DA FUNÇÃO DO GESTOR DE RH NESSAS POLÍTICAS**  
**THE INCLUSION OF PEOPLE WITH DISABILITIES IN THE LABOR MARKET:  
ANALYSIS OF THE ROLE OF THE HUMAN RESOURCES MANAGER IN THESE POLICIES**

ISSN: 2674-662X. DOI: 10.29327/2334916.19.1-121

Mônica Costa Moreira da Silva <sup>1</sup>

**RESUMO**

O presente trabalho tem como objetivo abordar a importância da inclusão do deficiente no mercado de trabalho, analisando a função do profissional de Gestão de Pessoas nessa política, focando-se especialmente nas atividades da Associação dos Deficientes Físicos de Alagoas (ADEFAL) e em algumas empresas que absorvem esses empregados. Os tópicos fundamentais analisados referem-se ao papel do gestor de RH no trato com o portador de deficiência, suas orientações para facilitar a inclusão, a reabilitação para o trabalho e as vantagens das empresas com essas contratações. O salto jurídico significativo para a garantia dos direitos dos deficientes foi a Constituição de 1988, resultado de uma luta milenar por uma democracia participativa, mesmo que haja um descompasso entre os direitos reconhecidos legalmente e o cotidiano real dessas pessoas. Embora parte dessa legislação ainda seja desconhecida ou pouco aplicada, ela constitui um direito legal e deve por isso garantir o acesso dessas pessoas ao meio organizacional brasileiro.

**PALAVRAS-CHAVE:** Deficiente Físico, Mercado de Trabalho, Gestão de Pessoas, Inclusão.

**ABSTRACT**

This paper aims to address the importance of including the poor in the labor market, analyzing the role of the professional management of people in this policy, focusing especially on the activities of the Association of Disabled Persons of Alagoas (ADEFAL) and some companies that absorb these employees. The key topics discussed relate to the role of HR manager in dealing with the disabled, its guidelines to facilitate the inclusion and rehabilitation for work and the advantages of firms with these contracts. The significant jump for the legal guarantee of the rights of the disabled was the 1988 Constitution, the result of a millennial struggle for participatory democracy, even if there is a gap between legally recognized rights and daily life of real people. While some of this legislation is still unknown or poorly applied, it is a legal right and should therefore ensure their access to the organizational environment in Brazil.

**KEYWORDS:** Disabled, Job Market, People Management, Inclusion.

---

<sup>1</sup> Mestre em Administração pela Absoulute Christian University, Florida/USA, 2023.

## INTRODUÇÃO

O ser humano é inerentemente social, buscando integração em seu ambiente social, especialmente por meio de seu trabalho, que representa uma dimensão fundamental de sua inclusão.

As pessoas com deficiência não devem ser excluídas nem discriminadas desse processo, pois, apesar de suas limitações, têm o direito de se sentir capazes de viver plenamente na sociedade. É responsabilidade da sociedade criar meios legítimos para a inclusão desses indivíduos.

As dificuldades enfrentadas ao combater essa exclusão, no entanto, não são um fenômeno exclusivo do mundo contemporâneo.

Na antiguidade e entre os povos primitivos o tratamento dado aos portadores de deficiência assumia dois aspectos: alguns povos os exterminavam por considerá-los grave empecilho à sobrevivência do grupo ou mesmo por questões estéticas, como na cidade grega de Esparta, e, outros, os protegiam e sustentavam para buscar a simpatia dos deuses, ou como gratidão pelos esforços dos que se mutilavam na guerra.

A atenção para a questão da habilitação e da reabilitação do portador de deficiência para o trabalho passou a ser notável somente a partir da Revolução Industrial, quando as guerras, epidemias e anomalias genéticas deixaram então de ser as únicas causas possíveis das deficiências físicas, e o trabalho, em condições precárias e altamente perigoso nas indústrias nascentes, passou a causar um grande número de acidentes mutiladores, além de desenvolver as doenças profissionais, que também incapacitavam para o trabalho, sendo necessária a própria criação do Direito do Trabalho e um sistema eficiente de Seguridade Social, com atividades assistenciais, previdenciárias e de atendimento à saúde, bem como a reabilitação dos acidentados.

Mas foi somente após a Segunda Guerra Mundial que houve um reconhecimento maior por parte

da comunidade internacional das necessidades de portadores de deficiência como uma questão do Estado e de toda sociedade e não mais como apenas responsabilidade da família, pois a guerra sensibilizou a humanidade no que se refere à reabilitação e ao emprego de pessoas portadoras de deficiência, devido ao grande número de mutilados que faziam pressão por uma política séria que os reabilitasse no mercado de trabalho e aos civis portadores de deficiência, que pressionavam o governo para permanecerem ativos, já que apresentavam bons resultados nas indústrias e no comércio durante a ausência dos que haviam sido convocados para guerra (SOARES, 2001).

Diante destas questões, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) teve a iniciativa de amparar legalmente os portadores de deficiência, determinando que os países-membros criassem condições de trabalho aos deficientes, dispondo de ampla facilidade de orientação profissional especializada, formação profissional, reeducação funcional e profissional para poderem conseguir um emprego adequado (SOARES, 2001).

A OIT adotou então várias medidas nas quais delega aos governos a responsabilidade da efetivação das mesmas, através das Recomendações nº. 99, 111, 150 e 168 e das Convenções nº. 111 e 159 (ambas ratificadas pelo Brasil), colocando como beneficiários da questão do trabalho os portadores de deficiência, visto que são cidadãos que também possuem direitos civis, políticos, econômicos, sociais e culturais e que, portanto, também devem usufruir de oportunidades de adquirir um emprego em igual condição com outros indivíduos, ou seja, de acordo com suas possibilidades, e assim exercer uma atividade útil, produtiva e remunerada (ASSIS, 2023).

A Convenção da OIT nº 159, de 1983, ratificada pelo Brasil através do Decreto Legislativo nº 51, de 28 de agosto de 1989, conceitua o portador de deficiência no art. 11, da seguinte forma: “[...] entende-se por 'pessoa deficiente' todo indivíduo cujas possibilidades de obter e

conservar um emprego adequado e de progredir no mesmo fiquem substancialmente reduzidas, devido a uma deficiência de caráter físico ou mental devidamente reconhecida”.

O conceito em questão ressalta o caráter funcional das deficiências físicas ou sensoriais, estabelecendo a Convenção o dever dos países signatários de se engajarem em atividades de integração e de fornecerem instrumentos que viabilizem o exercício das atividades profissionais para as pessoas que deles necessitem. As conquistas dos portadores de deficiência no âmbito internacional refletiram-se em vários países, inclusive na Legislação brasileira, com a Emenda Constitucional nº. 12, de 17 de outubro de 1978, que assegurou as primeiras garantias às pessoas portadoras de deficiência física, cuidando da melhoria de suas condições sociais e econômicas, proibindo a discriminação, além da admissão no mercado de trabalho em empresas privadas ou em instituições públicas, bem como a salários.

No entanto, foi apenas com a promulgação da Constituição Federal de 1988 que houve um avanço significativo nos direitos das pessoas com deficiência. O artigo 7º, inciso XXXI, dessa Constituição garantiu a inclusão no mercado de trabalho para indivíduos com deficiência física, proibindo os empregadores de agirem de maneira discriminatória em relação a esses trabalhadores.

Além disso, a Lei nº 8.213/91 também abordou essa questão, estipulando que empresas com 100 ou mais funcionários são obrigadas a reservar de 2% a 5% de seus cargos para beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência. Apesar dessa legislação impor às empresas brasileiras a obrigação de cumprir essas cotas, muitos empregadores alegam desconhecimento ou encontram dificuldades para se adaptar a essas normas legais.

O Decreto nº. 3.298, em 20/12/99 também foi um marco historicamente relevante, pois revelou uma verdadeira mudança institucional da condição da pessoa

portadora de deficiência no Brasil. Ele definiu deficiência como “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 incapacidade, por sua vez, foi conceituada pelo inciso III como uma 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.

O artigo 4º do Decreto 3.298 especifica a conceituação técnica, sob o ponto de vista médico, das deficiências física, auditiva, visual, mental e múltipla. Outro aspecto relevante é o de que as deficiências são tidas como limitações de caráter instrumental, cientificamente quantificados, balizados, de acordo com critérios médicos internacionais. Com isso, é possibilitada a aferição da matéria a ser tutelada pelo direito e os limites físicos, fisiológicos, sensoriais ou mentais que deverão merecer suplementação por intermédio de instrumentos, próteses, adaptações físicas do meio e procedimentos que possibilitem a devida integração do portador de deficiência.

Cabe observar que deverá constar no contrato de trabalho, expressamente, que a contratação do deficiente é pelo sistema de cotas, de acordo com o artigo 93, da Lei nº. 8.213/91, Lei nº. 10.098/2000 e Decreto nº. 3298/99. Após a contratação, é necessária a adaptação do espaço físico, como rampas, acesso à empresa, adaptação das mesas e utensílios de trabalho, entre outros, bem como conscientização de todos os empregados acerca da importância da inclusão social do deficiente e da responsabilidade social da empresa.

O sistema de cotas possui alguns aspectos interessantes. Um deles prevê que a empresa somente pode dispensar um empregado inserido no sistema de cota se ocorrer a contratação de um substituto em

condição semelhante. Ocorre que muitas empresas têm encontrado dificuldade em contratar profissionais especializados com deficiência ou até mesmo com o mínimo de preparação para as vagas disponíveis. Outras, de forma bastante desonesta, se baseiam neste mesmo argumento para não contratá-los (MOTTA, 2023).

Outro problema encontrado é a falta de comunicação entre as empresas, os sindicatos e a Secretaria da Fiscalização do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego. O prazo de adaptação às regras impostas pelo Ministério do Trabalho muitas vezes é exíguo, impedindo que a empresa se adapte rapidamente ao sistema de cotas. Isto porque, para algumas empresas, de fato faltam no mercado de trabalho os profissionais capacitados. Os sindicatos, por sua vez, não possuem listas de seus associados que poderiam ser admitidos através das cotas. E o Ministério do Trabalho ainda não tem como avaliar se as argumentações empresariais são verdadeiras ou não, aplicando indiscriminadamente, por conseguinte, multas que variam de R\$ 1,2 mil a R\$ 140 mil (MOTTA, 2023).

Observa-se assim que a conquista jurídica e política da cidadania, por parte da pessoa portadora de deficiência foi resultado de uma luta milenar com destino à democracia participativa, mesmo que haja um descompasso entre os direitos reconhecidos legalmente e o cotidiano real dessas pessoas.

Há algumas décadas ser portador de uma deficiência física ou mental era motivo de rejeição, discriminação e preconceito e, para muitos, um castigo ou um atributo dado por Deus. Em consequência disso, não havia preocupação em organizar serviços para atendimento ao considerado incapacitado, ao deficiente.

A deficiência foi fartamente classificada ao longo da história, com diferentes conceituações, principalmente devida ao tema em que são tratadas: são classificações médicas, por habilidades e outras.

Entretanto, em relação ao deficiente no trabalho, com base em instrumentos normativos, o

Ministério Público do Trabalho e a Procuradoria Geral do Trabalho caracterizam a pessoa portadora de deficiência como:

“Toda aquela que sofreu perda, ou possua anormalidade, de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica, que venha gerar uma incapacidade para o desempenho de atividade dentro do padrão considerado normal para o homem, podendo a gênese estar associada a uma deficiência física, auditiva, visual, mental, quer permanente, quer temporária”.

As pessoas com deficiência têm direitos equiparados aos de qualquer outro cidadão, mas devido às suas necessidades específicas decorrentes de sua condição, é crucial considerar essas particularidades. Caso contrário, correm o risco de serem excluídas do convívio social. Diante dessa realidade e em resposta à histórica exclusão desse grupo social, organizações governamentais e não governamentais têm lutado incansavelmente por décadas para garantir os direitos básicos desses indivíduos.

A Constituição Federal de 1988 estabelece dispositivos que visam assegurar a integração social das pessoas com deficiência. Em vários artigos, são garantidos direitos como acesso e locomoção, com a eliminação das barreiras arquitetônicas (arts. 227, § 1º, II e § 2º e 244); atendimento educacional e de saúde especializados (art. 208, III e 23, II); integração social (art. 24, XVI e 203, IV); garantia de admissão em cargos públicos (art. 37, VII); benefício mensal para aqueles que não têm meios próprios ou familiares para se sustentar (art. 203, V); e a proibição de discriminação, inclusive em relação a salários e critérios de admissão para trabalhadores com deficiência (art. 7º, XXXI).

Hoje está difundido o ideal de igualdade de oportunidades sociais e de emprego para todos, em todos os âmbitos da sociedade, através de documentos e declarações organizados a partir de conferências e

programas relativos às pessoas com deficiência, que aconteceram e acontecem em vários países, tendo como principais órgãos coordenadores a ONU e a UNESCO.

Diante das iniciativas contemporâneas focadas na inclusão de pessoas com deficiência, seja física ou mental, no mercado de trabalho, impulsionadas pelo objetivo de efetivar os direitos consagrados em nossa Constituição, torna-se justificável a realização deste trabalho. Ele se propõe a investigar a atuação mais eficaz dos profissionais de Gestão de Pessoas nesse cenário. Este estudo pode servir como um referencial essencial para avaliar a situação das pessoas com deficiência na realidade de nossa cidade.

Este trabalho tem como objetivo geral analisar a situação do portador de deficiência no mercado de trabalho, abordando a importância do profissional de Gestão de Pessoas na inserção dos mesmos. Observando também os seguintes objetivos específicos:

- Descrever a legislação existente para a inclusão do portador de deficiência no mercado de trabalho.
- Observar como a empresa trata as pessoas portadoras de deficiência
- Apresentar o papel do profissional de Gestão de Pessoas na inclusão social do portador de deficiência.
- Discutir os direitos do portador de deficiência em relação ao ambiente de trabalho.
- Identificar as dificuldades dos deficientes ao serem inseridos no mercado de trabalho.

O presente artigo aborda as transformações na área de Recursos Humanos, destacando seu papel estratégico e sua relevância nas organizações contemporâneas. São explorados conceitos fundamentais que sustentam as discussões acerca da integração de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, bem como a atuação do setor de Recursos Humanos nesse processo.

Analisa-se, ainda, a relação entre organizações, sociedade e Estado no contexto da inclusão de pessoas com deficiência, evidenciando a

importância das políticas públicas, da responsabilidade social corporativa e do cumprimento da legislação vigente. Também são discutidos aspectos relacionados à inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, contemplando a definição de deficiência, a evolução histórica dessa condição, os desafios enfrentados no contexto social e profissional e os benefícios proporcionados às empresas que adotam práticas inclusivas.

O estudo examina, igualmente, o papel do gestor de Recursos Humanos na promoção da inclusão, ressaltando sua responsabilidade na implementação de políticas internas, no recrutamento e seleção acessíveis, no desenvolvimento de talentos e na construção de ambientes organizacionais mais equitativos.

No campo metodológico, são apresentados os procedimentos de pesquisa utilizados, incluindo método de estudo, população, amostra e técnicas de coleta de dados. Em seguida, expõem-se os resultados obtidos, com informações referentes ao mercado de trabalho para pessoas com deficiência, a partir de pesquisa de campo realizada em instituições especializadas e em empresas locais, além de sugestões voltadas ao fortalecimento das práticas inclusivas.

Por fim, apresentam-se as conclusões e considerações finais, contemplando os impactos esperados, as limitações identificadas e recomendações para futuras pesquisas sobre a temática.

## **RECURSOS HUMANOS: TRANSFORMAÇÃO, PAPEL E RELEVÂNCIA NAS ORGANIZAÇÕES.**

No primeiro capítulo, serão explorados conceitos fundamentais que sustentam as observações relacionadas à integração de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, bem como o papel desempenhado pelos Recursos Humanos nesse contexto.

Nesse sentido, serão apresentadas definições abrangentes sobre Recursos Humanos, sua transformação ao longo do tempo, suas

responsabilidades e sua significativa contribuição para as empresas. Também serão discutidas as estratégias de inclusão adotadas pelas organizações, os padrões de acessibilidade que surgem como parte do processo de integração de pessoas com deficiência e, por fim, as oportunidades geradas pelo projeto de inclusão empresarial para esse grupo. Toledo (1999, p. 24), infere que:

[...] uma vez comprovadas não somente a importância da área de recursos humanos em si, mas também as grandes possibilidades de desenvolvimento de seus conhecimentos e técnicas, que passariam a influenciar diretamente os resultados da empresa, se começam a observar uma valorização crescente da área, especialmente nos países mais desenvolvidos econômica e culturalmente. A missão inicial do órgão de recursos humanos, que era predominantemente servir de amortecedor das insatisfações de pessoal e ser um órgão técnico-administrativo relativamente isolado da direção da empresa, passa a ser encarada como atividade contribuidora para a modernização constante das organizações como um todo. (TOLEDO, 1999, p. 15).

Toledo (1999, p. 28) postula que:

A Administração de Recursos Humanos pode ser definida como a área de estudos e atividades que lida com os aspectos relativos ao elemento humano em geral, nas organizações. Ou seja, a área que trata dos problemas de pessoal, de qualquer agrupamento humano organizado.

A gestão de pessoas é um tema de extrema relevância no contexto empresarial, sendo altamente sensível à mentalidade predominante em cada organização. É um processo contingente e situacional, pois sua eficácia depende de diversos fatores, tais como a cultura organizacional, a estrutura da empresa, as características do ambiente externo, o setor de atuação, a tecnologia empregada, os processos internos, e muitas outras variáveis.

É importante destacar que o recurso mais valioso de uma empresa reside em seus profissionais, embora muitos subestimem o potencial que seus colaboradores podem oferecer ao negócio.

Segundo Toledo (1999, p. 23):

O órgão de Recursos Humanos, como setor definido da administração das empresas, teve seu aparecimento no início deste século, tendo tido sua evolução acelerada na década de 20. O fortalecimento do movimento sindical, que surgiu como uma defesa às situações negativas de ordem econômica e social, provocadas pela Revolução Industrial, auxiliou grandemente a institucionalização dos órgãos de pessoal nas organizações. O fator humano no trabalho já tinha de ser tratado com atenção específica. A carência de mão de obra, provocada pela Primeira Guerra Mundial, foi outro fator que contribuiu para o reforço dos órgãos de Recursos Humanos.

Com a globalização em constante crescimento e a intensificação da competitividade entre as organizações, a demanda por desempenho dos funcionários tem aumentado significativamente.

A negligência em valorizar as pessoas dentro de uma empresa frequentemente resulta em problemas como a falta de alinhamento de processos, a diminuição da motivação dos colaboradores, a ausência de desenvolvimento profissional e a falta de reconhecimento.

Em muitas ocasiões, as organizações, impulsionadas pela busca de resultados imediatos, podem se esquecer de que estão lidando com seres humanos que trabalham sob pressão. Além disso, as circunstâncias e as necessidades comerciais podem levar pessoas a ingressarem nesse setor sem a devida preparação, em algumas situações, sem possuir conhecimento ou experiência em gestão.

Para Toledo (1999, p. 27):

A função da área de recursos humanos constitui-se nas amplas ações de gerenciar, administrar ou gerir, igualmente como é a função de marketing, financeira, produção, etc. Um dos conceitos de gerência é a ação que implica direção, coordenação e controle de recursos; entre eles, os recursos humanos.

Chiavenato (2000, p. 148) discorre:

No Brasil, a administração de recursos humanos é considerada uma área relativamente nova, pois o profissional de recursos humanos é encontrado nas grandes organizações e raramente nas médias. Mas sabe-se que a administração de recursos humanos é perfeitamente aplicável em qualquer tipo de organização. Basta uma conscientização dos executivos em relação à importância da administração de recursos humanos.

Conforme Chiavenato (2002, p. 19), a gestão de recursos humanos teve seu surgimento no início do século XX, como resultado do profundo impacto da Revolução Industrial, e era então conhecida como "Relações Industriais".

[...] a expressão administração de Recursos Humanos é considerada uma especialidade que surgiu com o advento do crescimento e complexidade das organizações desde a Revolução Industrial. Inicialmente, esta área era denominada relações industriais e destacava-se por ser uma atividade que, entre outras coisas, mediava o conflito entre pessoas e organizações. (CHIAVENATO, 2002, p. 18).

Chiavenato (2002, p. 26) diz que:

Os recursos humanos não estão somente dentro da área de administração de recursos humanos, mas principalmente, alocados nos diversos órgãos da organização e sob a autoridade de diversos chefes ou gerentes, assim, cada chefe ou gerente é o responsável direto por seus

subordinados. A administração de recursos.

No momento atual, é notável a variedade de métodos e técnicas disponíveis para orientar e fundamentar a atuação na área de gestão de pessoas. Entretanto, esse ambiente está em constante evolução, sujeito a surpresas que demandam decisões rápidas e uma visão estratégica aguçada para resolver problemas inesperados.

Um outro aspecto relevante diz respeito à gestão do fluxo de informações dentro de um setor específico e em toda a empresa como um todo. O alinhamento e a integração entre os diferentes setores representam elementos essenciais para uma efetiva gestão de pessoas.

Chiavenato (2000) avalia que:

[...] com a evolução da administração de recursos humanos, criaram-se várias denominações ao longo do tempo. No passado as expressões utilizadas eram: administração de pessoal, relações industriais e relações humanas. Mais recentemente tem-se: administração de recursos humanos, desenvolvimento de recursos humanos e comportamento organizacional.

Um dos aspectos mais importantes da estratégia organizacional é a sua amarração com a função de Gestão de Pessoas. Em outros termos, como traduzir os objetivos e estratégias organizacionais em objetivos e estratégias de Recursos Humanos. (CHIAVENATO, 2002, p. 29).

A administração de recursos humanos consiste no planejamento, na organização, no desenvolvimento, na coordenação e no controle de técnicas capazes de promover o desempenho eficiente do pessoal, ao mesmo tempo em que a organização representa o meio que permite as pessoas que com ela colaboram alcançar os objetivos individuais relacionados direta ou indiretamente com o trabalho (CHIAVENATO, 2002, p. 162).

Ficher (1998, p.126) assinala que:

[...] o modelo estratégico, resultante das transformações ocorridas a partir da reestruturação produtiva e da intensificação da concorrência no mercado mundial do final da década de 80 e início dos anos 90 deram novos rumos aos Recursos Humanos.

Ficher (1998, p. 127) salienta que:

[...] o modelo estratégico tem como objetivo principal superar a visão técnica, tornando os mecanismos de gestão de pessoas alinhados à estratégia de negócio da empresa (...) fazendo com que a visão de Recursos Humanos interfira na definição da estratégia negocial.

A formação do Modelo Competitivo de Gestão de Pessoas no Brasil foi examinada no estudo realizado por Ficher:

Trata-se de mudanças nas políticas e nos processos de gestão que estabeleceram um novo padrão de relações na interação entre o indivíduo e a organização. Esta nova concepção seria uma resposta à drástica mudança que ocorreu nos fatores condicionantes do modelo nos últimos anos, com os processos de globalização e intensificação da competitividade. O pressuposto básico deste modelo é gerir pessoas como vantagem competitiva onde o valor agregado pelas pessoas à empresa é a principal expectativa da organização e a possibilidade de desenvolvimento profissional e pessoal o principal anseio das pessoas (FICHER, 1998, p.127).

O modelo competitivo é encontrado em empresas que atuam em setores onde os fatores condicionantes tornam o negócio da empresa altamente dependente do desempenho humano. Geralmente está presente em empresas de grande porte do setor de serviços, onde a agregação de conhecimento é uma das suas competências essenciais. No caso das indústrias, este modelo seria necessário naquelas que utilizam alta tecnologia e aquelas cujo mercado tornou-se exigente quanto a diferenciais que somente o homem pode agregar ao produto ou ao atendimento prestado ao cliente (FICHER, 1998, p.128).

Recursos humanos “é, pois a área que trata de recrutamento, seleção, treinamento, desenvolvimento, manutenção, controle e avaliação de pessoas”. (GIL, 1994, p.13).

“Depois de programar o recrutamento, o sistema de RH deve colocar em prática as medidas propostas na fase inicial do processo”. (CARVALHO; NASCIMENTO, 1997, p.89).

Recursos humanos é importante, pois:

As condições externas à empresa criam o ambiente para a administração de recursos humanos. Elas influenciam as decisões tomadas pela organização; e essas decisões, por sua vez, influenciam as condições externas. (MILKOVICH; BOUDREAU, 2000, p 64).

Sendo que “o principal interesse gerencial é motivar os funcionários a alcançar os objetivos organizacionais de um modo eficiente e eficaz”. (SILVA, 2002, p. 224).

O empresário, representado nas organizações pelo administrador, deve assumir a responsabilidade pela inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Isso implica em reservar uma porcentagem de suas vagas para pessoas com deficiência e garantir que o processo de recrutamento, seleção e treinamento dessas pessoas seja conduzido da mesma forma que para os candidatos sem deficiência. É fundamental compreender que as pessoas com deficiência não precisam possuir habilidades superiores para compensar suas limitações.

A dificuldade em integrar pessoas com deficiência no mercado de trabalho ocorre por diversos motivos, incluindo fatores econômicos, políticas educacionais, políticas de transporte urbano e, principalmente, a falta de conhecimento por parte dos empresários e dos profissionais de recursos humanos sobre como recrutar, selecionar e treinar pessoas com deficiência, bem como sobre as leis vigentes e a reação dos colaboradores sem deficiência.

Uma pessoa com deficiência é aquela que, graças a um treinamento especializado, é capaz de realizar um trabalho, respeitando suas limitações físicas, visuais, auditivas ou mentais.

O Decreto 3.298 de 20/12/1999, art.36º, inciso 1º, estabelece que a demissão de um trabalhador com deficiência, ao final de um contrato com prazo determinado de mais de 90 dias, e a demissão injustificada em contratos por prazo indeterminado só podem ocorrer após a contratação de um substituto em condição semelhante.

Leis que reservam vagas de emprego para pessoas com deficiência podem agravar o problema da discriminação e do preconceito. Isso acontece porque, ao impor a contratação de pessoas com deficiência, o governo está exigindo a assinatura de um contrato de trabalho unilateral que beneficia apenas uma das partes, tornando-o susceptível ao fracasso.

Os empresários geralmente pensam como empreendedores não como políticos ou assistentes sociais. A conscientização, portanto, deve ser buscada não apenas entre os empresários, mas também entre os administradores e as pessoas sem deficiência que convivem com pessoas com deficiência no âmbito profissional e social.

## **RELAÇÃO ENTRE ORGANIZAÇÕES, SOCIEDADE E ESTADO NO CONTEXTO DA INCLUSÃO DAS PPDs**

Às pessoas portadoras de deficiência assiste o direito inerente a todo e qualquer ser humano de ser respeitado, sejam quais forem seus antecedentes, natureza e severidade de sua deficiência. Elas têm os mesmos direitos que os outros indivíduos da mesma idade, fato que implica desfrutar de vida decente, tão normal quanto possível (art. 3º da Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes).

É essencial, inicialmente, reconhecer o paradoxo subjacente a uma lei ou declaração de direitos,

como aquela mencionada no texto acima. Enquanto o texto expressa os direitos de um grupo específico, também sugere que esses direitos não estão sendo reconhecidos ou respeitados pela sociedade como um todo, o que motiva a necessidade de uma formulação desse tipo. Embora a intenção seja proteger esses direitos, essa abordagem acaba por formalizar uma diferença entre pessoas, criando uma divisão entre aquelas com deficiências e aquelas consideradas não deficientes.

É crucial evitar transformar diferenças físicas, sensoriais ou mentais em disparidades sociais. O Instituto Brasileiro de Defesa dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência (IBDD) destaca a importância de lidar com esse paradoxo. Reconhecer e respeitar a diferença é fundamental, mas ao mesmo tempo, essa ênfase na diferença pode levar à marginalização e à segregação. Baudrillard (1990) observa que reconhecer a diferença sem proporcionar igualdade é uma forma extrema de incompreensão.

Portanto, mais do que apenas reconhecer e respeitar as diferenças, é imperativo garantir o direito à igualdade. Isso implica tratar de forma desigual aqueles que são diferentes, assegurando que todos tenham acesso aos mesmos direitos, levando em consideração as especificidades individuais.

Conforme observado por Ribas (2003), os seres humanos são naturalmente diversos em sua constituição física e psicológica. As pessoas diferem em suas maneiras de pensar e agir, refletindo uma pluralidade de culturas, como destaca Souza (2005). Embora as pessoas com deficiência possam apresentar diferenças mais evidentes em relação à maioria da população, essas diferenças naturais não devem ser transpostas para as interações sociais. Assim como as diferenças de cor de pele, as diferenças associadas à deficiência são construções sociais. A disparidade social entre deficientes e não deficientes é uma construção cultural, como argumenta Correr (2002), baseada nas relações estabelecidas entre a sociedade e a noção de

deficiência. Esse estigma, formado ao longo dos séculos, é difícil de ser superado.

A discriminação contra as Pessoas com Deficiência (PPDs) não é um fenômeno recente, conforme destacado por Maciel (2000). Esse processo de exclusão começou a ocorrer com a evolução social do homem e sempre esteve presente nos movimentos das sociedades, cujas estruturas favoreciam a marginalização e a desabilitação das pessoas com deficiência. As razões para o preconceito e a exclusão das PPDs variaram ao longo das épocas.

No entanto, nem sempre as pessoas com deficiência foram vistas de maneira negativa. Segundo Correr (2002), nos primórdios da humanidade, atribuíam causas metafísicas ao nascimento de indivíduos com deficiência. Na Idade Média, de acordo com o IBDD (2004), as pessoas deficientes eram consideradas sagradas, pois a diferença que carregavam era vista como uma dádiva de Deus. Durante esse período, os cegos eram considerados adivinhos poderosos, e os deficientes eram vistos como pessoas "simples", que estavam mais próximas de Deus e das crianças. A História Antiga também conta com referências a pessoas deficientes de grande importância. Homero, autor da *Ilíada* e da *Odisséia*, obras fundamentais da cultura grega, era cego. Em *Édipo Rei*, Tirésias, o adivinho cego, desempenha um papel crucial aconselhando Édipo. No livro do Gênesis, Jacó, filho de Isaac e irmão de Esaú, teve uma luta significativa com um oponente misterioso durante a noite. Após a luta, Jacó insistiu em saber a identidade do seu oponente. O oponente, então, deixou Jacó manco, marcando-o como Israel, aquele que lutou com Deus.

Com o passar do tempo, as causas das deficiências passaram a ser interpretadas como resultado de determinações orgânicas. Essa visão foi substituída por explicações educacionais e, mais recentemente, por determinações sociais. Desde a Idade Média, como apontado por Rocha (1994), a sociedade tratava as Pessoas com Deficiência (PPDs) de maneiras

diversas, incluindo isolamento físico ou social, sentimentos de piedade, curiosidade e estudos sobre elas. Existiam locais específicos onde essas pessoas podiam ser segregadas do convívio social. Maciel (2000) destaca que essa atitude discriminatória é resultado de uma tendência em focar nas limitações e na aparência das PPDs, em detrimento de seus potenciais e talentos.

O termo "deficiente" adquiriu conotações negativas, excludentes e frequentemente depreciativas há aproximadamente trezentos anos, como observado pelo Instituto Brasileiro de Defesa dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência (IBDD) em 2004. Isso teve origem em uma civilização cujo valor fundamental é a eficácia, medida pela capacidade de produzir resultados mensuráveis. Assim, cada pessoa era avaliada pelo que conseguia produzir, sem considerar mais nada.

Contrariando as práticas de exclusão, em 1923, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) recomendou que os países implementassem leis obrigando entidades públicas e privadas a integrar pessoas que adquiriram deficiência devido a guerras, como explicado por Heinski (2003). Em 1944, a OIT expandiu essa integração para incluir PPDs em geral. Esse foi o início de um movimento global para a inclusão das PPDs, começando com a adesão inicial da Inglaterra e da Holanda, seguidas rapidamente por Grécia, Luxemburgo, Espanha, Irlanda, Bélgica e, posteriormente, Japão.

Esse processo ganhou intensidade nas últimas três décadas, resultando em algumas conquistas significativas para as pessoas com deficiência, como a Declaração dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência, aprovada pela Organização das Nações Unidas (ONU) em 1975; o estabelecimento da Década Internacional das Pessoas Deficientes em 1980; a adoção, pela ONU, do Ano Internacional das Pessoas Deficientes em 1981; a formulação da Convenção 159 pela OIT em 1983, que definiu de forma mais precisa o tema da deficiência; a designação pela ONU do dia 3 de dezembro como o Dia Internacional das Pessoas Portadoras de Deficiência em 1992; a Declaração de

Salamanca sobre educação especial em 1994; o tratado de Amsterdã em 1997, um compromisso da União Europeia em facilitar a inclusão das PPDs no mercado de trabalho; a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência em 1999; e o Congresso Europeu sobre Deficiência realizado em Madri em 2002, que estabeleceu 2003 como o Ano Europeu das Pessoas com Deficiência.

O movimento em direção a uma maior igualdade social e inclusão das Pessoas com Deficiência (PPDs) foi acompanhado pela legislação brasileira, que seguiu os avanços internacionais, de acordo com Gil (2002). A Constituição Federal de 1988, no artigo 208, inciso III, aborda o atendimento educacional especializado para PPDs, preferencialmente na rede regular de ensino. Em 1989, a convenção 159 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) foi ratificada por meio da Lei nº 7.853, que definiu os direitos das PPDs, regulamentou a atuação do Ministério Público e estabeleceu a Coordenadoria Nacional para Integração das Pessoas Portadoras de Deficiência – CORDE. Em 1991, a Lei nº 8.213 estabeleceu cotas de contratação de PPDs para empresas com mais de cem funcionários, reservando de 2 a 5% dos cargos para pessoas com deficiência habilitadas ou beneficiários reabilitados. A Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional – Lei nº 9.394 de 1996 – tratou novamente da educação especial na rede regular de ensino, como afirmou Prieto (2005).

No entanto, as leis nº 7.853 e nº 8.213 só foram implementadas em 1999, através do Decreto nº 3.298, que estabeleceu a Política Nacional para a Integração das Pessoas Portadoras de Deficiência na sociedade e no mercado de trabalho, além de definir conceitos de deficiência e parâmetros para sua avaliação. A Lei nº 10.098 de 2000 tratou das normas e critérios de acessibilidade. O Plano Nacional de Educação – Lei nº 10.172 de 2001 – novamente discutiu a inclusão das pessoas com deficiência no sistema educacional,

recebendo educação especializada enquanto frequentam escolas regulares.

Posteriormente, foram aprovadas a Lei nº 10.690 de 2003, garantindo isenção total do Imposto sobre Produtos Industrializados (IPI) para automóveis de PPDs; a Lei nº 10.845 de março de 2004, que criou o Programa de Complementação ao Atendimento Educacional Especializado às Pessoas Portadoras de Deficiência – PAED –, visando à inclusão cada vez maior das PPDs no ensino regular e fornecendo atendimento especializado àquelas que não podiam frequentar escolas regulares; e o Decreto nº 5.296 de 2004, que regulamentou os critérios de acessibilidade dispostos na Lei nº 10.098.

O conjunto de leis voltadas às PPDs é bastante avançado, como observa Botini (2002), especialmente se comparado com a maioria dos países, buscando proporcionar a essas pessoas oportunidades de estudo e trabalho em pé de igualdade com qualquer cidadão.

No entanto, conforme apontado por Fortunato (1997), a legislação frequentemente se depara com práticas que ainda têm um caráter assistencialista e segregador. Apesar das conquistas legais, a forma como as pessoas com deficiência são percebidas pela sociedade globalizada ainda não é muito diferente da maneira como eram tratadas nos primórdios da civilização. A prática de segregar deficientes, isolando-os, ainda persiste, mesmo sendo reconhecida como prejudicial e inadequada, conforme indicado por Correr (2002). Santos (1995) destaca que, embora haja um longo caminho a percorrer, o movimento em prol da integração das pessoas deficientes é um sinal de que a imagem criada em torno das PPDs pode ser transformada. Esse movimento começou a surgir na Europa, resultado de três fatores: as duas grandes guerras, o fortalecimento dos direitos humanos e o avanço da ciência.

Para alcançar essa transformação, alguns fatores essenciais precisam ser reconhecidos, como aponta Jupp (1998). O reconhecimento dos talentos das

PPDs é um desses fatores, embora seja difícil para pessoas cujo desenvolvimento ocorreu dentro de padrões considerados normais reconhecerem esses talentos. Além disso, a presença e a participação na comunidade, a proteção dos direitos e a promoção dos interesses pessoais, a melhoria do status e o desenvolvimento de competências também são fundamentais. No entanto, esses fatores muitas vezes são obstaculizados pela lógica da sociedade atual. Reed (1997) argumenta que a eficácia e a eficiência, juntamente com a ideologia da gestão, formam um ciclo difícil de ser interrompido, onde não há lugar para a deficiência.

Segundo Gil (2002), a Organização Mundial de Saúde (OMS) estima que existam 610 milhões de pessoas com deficiência em todo o mundo, sendo interessante notar que 80% delas vivem em países em desenvolvimento. No Brasil, de acordo com o Censo de 2000 do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), existem 24,5 milhões de PPDs, representando 14,5% da população brasileira. Se incluirmos familiares e pessoas próximas, mais de 30% da população brasileira está direta ou indiretamente relacionada ao tema da deficiência, como apontado pelo IBDD (2004). Dessas pessoas, nove milhões estão em idade ativa, com potencial para ingressar e estabelecer-se no mercado de trabalho. No entanto, apenas um milhão de PPDs trabalha, e apenas 200 mil têm registro na carteira de trabalho.

Incluir esse grande contingente de PPDs no mercado de trabalho é um desafio significativo, devido à amplitude dos grupos afetados e à complexidade do tema, como observado por Botini (2002). No entanto, essa mudança seria benéfica para a diversidade e para o reconhecimento da igualdade humana, como enfatiza Gil (2002). De acordo com Neri (2003), a inclusão de PPDs se torna um investimento da sociedade em seu próprio futuro, funcionando como uma forma de previdência, dado que muitas pessoas adquirem algum tipo de

deficiência à medida que envelhecem. Além disso, a inclusão das PPD

## O DEFICIENTE NO MERCADO DE TRABALHO

Portador de Deficiência e de Necessidades Especiais é aquele que apresenta em caráter temporário ou permanente, significativas diferenças físicas, sensoriais ou intelectuais, decorrente de fatores inatos ou adquiridos, que acarretam dificuldades em sua interação com o meio social, necessitando por isso, de recursos especializados para desenvolver seu potencial e superar ou minimizar suas dificuldades.

Segundo Carneiro (1998, p. 41), as deficiências classificam-se em:

- A. Portadores de Deficiência Auditivos, Visuais (sensorial), Mental, Física, Múltipla;
- B. Portadores de Condutas Típicas (comportamentos típicos de portadores de síndromes e quadros psicológicos, neurológicos ou psiquiátricos com repercussão sobre o desenvolvimento e comprometimento no relacionamento social);
- C. Crianças de Alto Risco (aqueles que têm o desenvolvimento fragilizado em decorrência de fatores como: gestação inadequada, alimentação imprópria, nascimento prematuro, etc.);
- D. Portadores de Altas Habilidades (também chamados de superdotados, são aquelas crianças que exibem elevada potencialidade em aspectos como: capacidade intelectual geral; acadêmica específica; capacidade criativa e produtividade; alta performance em liderança; elevada capacidade psicomotora; talento especial para artes).

A Organização Mundial de Saúde (OMS) caracteriza as pessoas com restrições oriundas de deficiências em quatro categorias, usando critérios de perda ou ausência; redução; adição ou excesso e desvio.

Em 1980, essa organização criou a *Internacional Classification of Impairment, Disability*

and Handicap (ICIDH) adotando três expressões para referir-se aos aspectos distintos relacionados aos Portadores de Necessidades Especiais são elas:

1. Deficiência – (diz respeito à biologia da pessoa) – é toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica.
2. Incapacidade – (diz respeito ao desempenho da pessoa) – é uma restrição ou ausência, causada por uma deficiência da capacidade de realizar uma atividade na forma de dentro da margem que se considera normal para o ser humano. Podemos, portanto dizer que alguém tem incapacidade para execução de determinada atividade sendo capaz para execução de outras.
3. Minusvalia – (diz respeito à valoração da atividade da pessoa) – é a situação desvantajosa ou de uma incapacidade, que lhe limita e impede de desempenhar um rol de atividades que seria considerado normal para pessoas da mesma idade, sexo e nível sócio – cultural (TORRES, 2002, p. 39).

Sob um ponto de vista legal, o termo "portadores de necessidades especiais" ou PNE, não é apropriado, pois a justiça necessita de uma definição clara para agir na defesa dos direitos, e a terminologia "PNE's" não fornece essa definição concreta devido à sua abrangência.

A utilização do termo "portador" também está sendo contestada. Embora ele ainda esteja presente na legislação e em grande parte da literatura sobre o assunto, há um consenso crescente de que é inadequado. A deficiência não é algo que se carrega temporariamente e depois se descarta, como se fosse uma mera bagagem. Ela é uma parte intrínseca da pessoa, uma parte de sua identidade que não pode ser simplesmente eliminada por vontade própria. Portanto, a pessoa não "porta" a deficiência; ela a possui como parte fundamental de seu ser.

Outra confusão comum é o uso do termo "deficiente físico" para referir-se a outras formas de deficiência, como visual, auditiva e mental. É crucial

entender que a palavra "físico" deve ser reservada para descrever pessoas com deficiência física não relacionada aos sentidos. Não deve ser usada para se referir a outras formas de deficiência.

Compreendemos que a deficiência foi fartamente classificada ao longo da história. Todas essas classificações trazem algumas diferenciações, principalmente devidas ao tema em que são tratadas: médicas, por habilidades e outras. Por isso, entende-se que os termos mais apropriados para caracterizar as pessoas com deficiência são: na área de deficiência visual pessoa com deficiência visual ou cega; na área de deficiência auditiva pessoa com deficiência auditiva ou surda; na área de deficiência mental pessoa com deficiência mental; na área de deficiência física pessoa com deficiência física e quando houver duas ou mais deficiências associadas utiliza-se a expressão pessoa com deficiência múltipla (NAKAMURA, 2003).

Com base em instrumentos normativos o Ministério Público do Trabalho e a Procuradoria Geral do Trabalho (2000, p.38-39) caracterizam como pessoa portadora de deficiência:

"Indivíduos que experimentaram uma perda ou têm uma anormalidade em uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica, que resulta em incapacidade para realizar atividades dentro do padrão considerado normal para os seres humanos. Essa condição pode estar relacionada a deficiências físicas, auditivas, visuais ou mentais, seja de forma permanente ou temporária."

Os deficientes físicos e portadores de necessidades especiais em geral sofrem com a discriminação desde os tempos remotos. Pela importância dos fatos históricos relacionados ao tema, e de sua evolução em períodos históricos distintos, faz-se necessário um apanhado geral da Antiguidade até os dias atuais.

## **EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA CONDIÇÃO SOCIAL DO DEFICIENTE**

Na Antiguidade e entre os povos primitivos, o tratamento para com os deficientes, assumiu dois aspectos: alguns os matavam porque os consideravam um grande empecilho para a sobrevivência de um grupo e outros cuidavam e sustentavam para que conseguissem obter a simpatia dos deuses, ou como gratidão pelos esforços dos que mutilaram na guerra.

Para os hebreus, a deficiência física ou sensorial era uma espécie de punição divina, e não podiam ter acesso à direção dos serviços religiosos. Na antiga Roma a Lei das XII Tábuas, autorizava os patriarcas a matarem seus filhos defeituosos, o mesmo ocorrendo em Esparta, onde os recém-nascidos, frágeis ou deficientes, eram lançados do alto do Taigeto (abismo de mais de 2.400 metros de altitude). Já os hindus consideravam os cegos, pessoas de sensibilidade interior mais aguçada, e estimulavam o ingresso destes em funções religiosas. Os Atenenses, por influência de Aristóteles, protegiam seus doentes e os deficientes, ora sustentando-lhes a possibilidade de exercer uma atividade produtiva, ora sustentando-os. Quando isso não era possível, dada as suas condições, todos contribuíam para a manutenção dos heróis de guerra e suas famílias. Romanos e Atenenses discutiam se a conduta adequada seria a assistencial ou a readaptação desses deficientes na atividade produtiva que lhes fosse apropriada (NAKAMURA, 2003).

Durante a Idade Média, deficiência era a expressão do demônio, precisando ser eliminado. A partir da Idade Moderna foram surgindo, progressivamente, inventos que facilitaram e propiciaram meios de trabalho e locomoção aos deficientes. Dentre esses inventos destacam-se: o código Braille, a cadeira de rodas, as bengalas, os bastões, as muletas, os coletes, as próteses, as macas, os veículos adaptados, as camas móveis entre outros.

A Revolução Industrial foi o marco do despertar para a questão da habilitação do deficiente físico para o trabalho, visto que as guerras, as epidemias e as anomalias genéticas deixaram de ser as únicas causas das deficiências. O trabalho em condições precárias passou a ocasionar acidentes mutiladores e doenças profissionais. Surgiu a necessidade do Direito do Trabalho e de um sistema eficiente de seguridade social, com atividades assistenciais, previdenciárias, de atendimento à saúde e de reabilitação dos acidentados.

Evocar esses eventos neste momento não visa reviver o passado, mas sim discutir o assunto. Ignorar essa trajetória seria negar que algumas dessas ideias ainda estão presentes em muitas mentes, inclusive dentro das instituições estatais e nas estratégias de diversos movimentos sociais ainda ativos na sociedade.

### **A INTEGRAÇÃO DAS PESSOAS COM NECESSIDADES ESPECIAIS NO CONTEXTO SOCIAL E PROFISSIONAL**

A integração das pessoas com necessidades especiais no mercado de trabalho representa um aspecto crucial do processo de integração. Essa inclusão desempenha um papel vital ao proporcionar a essas pessoas oportunidades para atender às suas necessidades básicas, promover sua autovalorização e desenvolver suas habilidades (CAMPOS, 2023).

A Educação emerge como o princípio fundamental para a inserção bem-sucedida de qualquer indivíduo no mercado de trabalho. Infelizmente, as pessoas com necessidades especiais enfrentam obstáculos significativos nesse processo. Nossas instituições educacionais frequentemente carecem de infraestrutura funcional, arquitetônica e estrutural adequada para atender a essa população. Além disso, há uma falta de capacitação dos educadores, o que gera insegurança na prestação de apoio a esse grupo específico.

O princípio de educação inclusiva propõe matrícula de todas crianças em escolas comuns, e lança este desafio de educar a todos, inclusive os deficientes. O foco de atenção deixa de ser a compensação das limitações intrínsecas do alunado, seja qual for. Não é o aluno que tem que se adaptar à escola, e sim a escola que tem que se transformar para atendê-lo (MANTOAN, 1997, p.52).

Evidenciamos a existência de numerosos desafios e barreiras que precisam ser superados, muitos dos quais estão diretamente relacionados à ausência de políticas públicas eficazes e ao preconceito, os quais tornam o processo de inserção extremamente difícil.

Essas barreiras permeiam diversas áreas, desde questões arquitetônicas e educacionais até obstáculos organizacionais e falta de acesso à informação, formando um conjunto de obstáculos à inclusão laboral. Contudo, é fundamental destacar que o principal fator de exclusão social é a escassa participação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

No contexto da inclusão, não podemos deixar de abordar a formação profissional dos educadores. Parece-nos que esta é uma das barreiras mais significativas para a efetiva consolidação da inclusão de pessoas com deficiência física no ensino regular, devido à falta de preparo desses profissionais.

A Constituição Federal, em seu artigo 206 garante a igualdade de condição para o acesso e a permanência na escola: a educação como direito de todos é dever do Estado e da família (art.205) e deve estender-se também ao atendimento educacional especializado, quer dizer, aos deficientes (art. 208, III), preferencialmente na rede regular de ensino (BRASIL, 1988, p. 45).

Exatamente, ao considerar a formação do educador, é crucial conceber uma abordagem educacional que ofereça a todos uma base de conhecimentos uniforme. Neste momento histórico, a

prioridade é formar professores qualificados, profissionais capacitados para lidar com todos os alunos, independentemente de suas diferenças. É fundamental preparar os educadores para trabalhar com uma diversidade de estudantes, sejam eles considerados "normais" ou "diferentes". A formação deve ser holística, proporcionando aos professores as habilidades e a compreensão necessárias para criar ambientes educacionais inclusivos e apoiar o desenvolvimento de cada aluno, independentemente de suas capacidades ou limitações.

É urgente pensar nos educadores que estão se formando. Não podemos enxergar os cursos de licenciaturas como sendo exclusividade para atuação junto aos "normais" um trabalho de vanguarda e de inestimável valor para educação em geral, que é o de especializar-se no aluno (MANTOAN, 1988).

Os direitos das pessoas com deficiência são inerentes a qualquer outro cidadão. No entanto, devido às suas necessidades específicas decorrentes de sua condição, é imperativo levar em consideração essas particularidades para evitar sua exclusão do convívio social. Diante da histórica marginalização desse grupo, tanto organizações governamentais quanto não governamentais têm lutado incansavelmente ao longo das décadas para garantir os direitos fundamentais desses indivíduos.

De acordo com Pastori (2001, p.07), "apenas 2% das nove milhões de pessoas com deficiência em idade de trabalhar estão inseridas no mercado formal de trabalho". Isso significa que, enquanto a taxa de desemprego da população sem deficiência é de aproximadamente 10% no país, a taxa de desemprego entre as pessoas com deficiência é alarmante, chegando a 98%. O preconceito e a discriminação são fatores significativos que contribuem para essa baixa participação.

A Constituição Federal de 1988 contém disposições que visam garantir a integração social das pessoas com deficiência. Dentre os direitos assegurados,

destacam-se o acesso e a locomoção, com a eliminação das barreiras arquitetônicas (arts. 227, § 1º, II e § 2º e 244); atendimento educacional e de saúde especializados (art. 208, III e 23, II); integração social (art. 24, XVI e 203, IV); garantia de admissão em cargos públicos (art. 37, VII); benefício mensal para aqueles que não possuem meios de prover a própria subsistência (art. 203, V); e a proibição de discriminação, inclusive em relação a salários e critérios de admissão para trabalhadores com deficiência (art. 7º, XXXI).

Sensibilizado por essa questão, o Brasil, por meio da Lei nº 8.323/91, que estabelece o Plano de Benefícios da Previdência Social, implementou uma "reserva de mercado" para empresas privadas em favor das pessoas com necessidades especiais. No artigo 93, a lei estipula:

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

- I – até 200 empregados: 2%;
- II – de 201 a 500: 3%;
- III – de 501 a 1000: 4%;
- IV – 1001 em diante: 5%.

É inegável que o objetivo primário das empresas privadas é o lucro. No entanto, a contratação de pessoas com deficiência em conformidade com o artigo 93 do Plano de Benefícios da Previdência (Lei nº. 8.213/91, conhecida como "Lei de Cotas"), não implica transferir para o setor econômico a responsabilidade social do Estado em fornecer assistência social a quem dela precisa. Assim como qualquer outra pessoa, alguém com deficiência pode gozar de boa saúde, diferindo apenas na necessidade, em alguns casos, de condições especiais para acessar o local de trabalho ou exercer sua profissão.

É claro que pessoas com deficiência também podem adoecer. No entanto, a Lei de Cotas não tem a intenção de encaminhar pessoas "doentes" com

deficiência para o mercado de trabalho. Um trabalhador debilitado em sua saúde, independentemente de ter deficiência ou não, precisa ser amparado pela Previdência Social para garantir repouso e acesso aos meios necessários para recuperar sua saúde, sem comprometer sua subsistência ou a de sua família. Isso não se aplica quando falamos de inclusão no mercado de trabalho.

A Lei de Cotas é específica ao tratar da empregabilidade de pessoas com deficiência. Os reabilitados profissionalmente reconhecidos pela Previdência Social e as pessoas com deficiência seguem critérios estabelecidos pelo Decreto 5.296 e pela Lei 10.690. Contudo, é importante ressaltar que há alguns tipos de deficiência que não são contemplados pela Lei. Além disso, deficientes terceirizados, estagiários e aprendizes não são considerados para o cumprimento das cotas.

Reconhecemos a necessidade de cumprir a Lei, mas é fundamental que tudo isso seja efetivamente implementado com a participação ativa da sociedade civil. É uma tarefa desafiadora tanto para pessoas consideradas "normais" quanto para aquelas consideradas "diferentes" encontrar e manter um emprego.

Embora haja uma crescente preocupação com o pleno desenvolvimento das pessoas com deficiência na sociedade, na prática, ainda há muito a ser feito para que todas essas conquistas no papel se tornem realidade. É crucial lembrar que as empresas buscam o lucro, e isso resulta em exigências elevadas de qualidade e produtividade no trabalho. Muitas vezes, as pessoas com deficiência são discriminadas e atribuídas a tarefas mais simples, sem ter a oportunidade de demonstrar suas habilidades. A capacitação contínua de todos é necessária; o desafio está em estar em constante aprendizado.

## **BENEFÍCIOS NA CONTRATAÇÃO DE PORTADORES DE DEFICIÊNCIA PARA A EMPRESA**

Não é algo recente o fato de as empresas reconhecerem que ter responsabilidade social tem um impacto direto na imagem e, conseqüentemente, pode ser uma poderosa ferramenta de marketing. Esse entendimento também se aplica à contratação de pessoas com deficiência.

Conforme destacado por Campos (2023, p.1), existem duas razões pelas quais as empresas optam por contratar Pessoas com Necessidades Especiais (PNEs):

**A emocional:** uma explosão de sentimentos positivos que invadem a empresa exclusivamente pelo fato de existir um colega com deficiência, leva a organização a contratar mais PNEs. [...] A lei nº. 8.213 de 1991 estipula uma cota de 2% de empregados portadores de necessidades especiais quando a empresa tem até 100 funcionários. Quando este número é de 1000 empregados, a cota mínima para portadores sobe para 5%. Mas esta questão vai muito além de lei. [...]

**Benefícios como:** É crucial considerar a promoção do trabalho em equipe, a identificação de novos consumidores em potencial e a exploração de novas oportunidades de negócios ao contratar pessoas com deficiência. Preparar tanto o ambiente físico quanto o social dentro da empresa para acomodar esses novos profissionais é uma responsabilidade fundamental dos empresários.

A aproximação e integração de colegas de trabalho que anteriormente não reconheciam as habilidades das Pessoas com Necessidades Especiais (PNEs) podem criar um ambiente organizacional caracterizado pela contribuição, integração e respeito mútuo, independentemente das diferenças individuais. Estas ações não apenas sensibilizam, mas também incentivam todos a assumirem uma postura mais responsável socialmente. É importante notar que a responsabilidade social se manifesta desde pequenas atitudes individuais até grandes eventos corporativos.

Entretanto, essa responsabilidade só é autêntica se a empresa se comprometer genuinamente a mudar a realidade, adotando medidas concretas para integrar os PNEs à força de trabalho. Isso não se

limita apenas à contratação e adaptação, mas também envolve investir na capacitação dos funcionários, permitindo que eles desenvolvam suas habilidades e se qualifiquem. Dessa forma, não apenas são oferecidas oportunidades de emprego, mas também a chance real de progresso na carreira para esses indivíduos.

É fundamental compreender que fazer parte do mercado de trabalho é um desejo compartilhado por muitos brasileiros. O desemprego expõe os cidadãos ao abandono e à marginalização, e suas conseqüências negativas vão além do impacto econômico na vida de uma pessoa. A falta de emprego afeta não apenas o aspecto financeiro, mas também a vida social e pessoal, deixando a pessoa inativa, excluída e desalinhada com os padrões sociais. Esse cenário abala a autoestima e a estabilidade emocional dos indivíduos.

Dessa forma, a inclusão torna-se um processo essencial pelo qual a sociedade se ajusta para permitir a participação ativa de todas as pessoas em todos os setores, incluindo aqueles com deficiências (CAMPOS, 2023).

## MÉTODOS DE INTEGRAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA APLICADOS EM EMPRESAS CONTEMPORÂNEAS

Os gestores de empresas encarregados do processo de contratação, seleção, treinamento e aprimoramento de funcionários em relação à inserção de indivíduos com necessidades especiais no mercado de trabalho, já declararam que durante períodos econômicos estáveis ou de crescimento, é desafiador integrar essas pessoas nas organizações. Além disso, em tempos de recessão econômica, o que leva ao aumento do desemprego, essas pessoas são frequentemente as primeiras a serem demitidas.

"É crucial que as empresas que contratam implementem um programa abrangente de

recrutamento, seleção, contratação e capacitação de pessoas com deficiência, em vez de simplesmente cumprir formalmente as exigências legais." (ETHOS, 2002, p.22).

Os responsáveis pela contratação, seleção, formação e aprimoramento de pessoal nas empresas reconhecem os desafios de integrar indivíduos com necessidades especiais durante períodos econômicos estáveis ou de crescimento. Em tempos de recessão econômica, que resultam em aumento do desemprego, essas pessoas costumam ser as primeiras a perder o emprego.

É fundamental que as empresas adotem um programa abrangente de recrutamento, seleção, contratação e capacitação para pessoas com deficiência, em vez de apenas cumprir formalmente as obrigações legais. (ETHOS, 2002, p.22).

Diversas organizações e entidades oferecem serviços de consultoria para auxiliar e orientar as empresas durante os processos de recrutamento e seleção.

Em geral, sua atuação também inclui cursos de capacitação para as pessoas com deficiência, que são treinadas e encaminhadas para as funções mais adequadas a seus perfis profissionais. (ETHOS, 2002, p.22).

A estreita relação entre a empresa e essas entidades tem sido útil, pois, na maioria dos casos, é onde a pessoa com deficiência faz seu primeiro contato. Essas associações estão aptas para avaliar seu potencial de aprendizagem e quais habilidades podem ser desenvolvidas. Elas se responsabilizam pela indicação, encaminhamento ou por eventual substituição de um profissional portador de deficiência. Não é uma tarefa fácil, já que, segundo estudo do antropólogo João Baptista Cintra Ribas, em cada cinco portadores de deficiência, quatro não estão devidamente qualificados para enfrentar o mercado de trabalho. (ETHOS, 2002, p.22).

"No momento de estabelecer os requisitos para os cargos disponíveis na empresa, é fundamental levar em conta a capacidade de adaptação desses requisitos às habilidades que pessoas com deficiência possam ter para ocupá-los." (ETHOS, 2002, p.23).

Apesar de ser bastante reduzido o número de pessoas com deficiências físicas no mercado de trabalho, ainda há casos de discriminação, rejeição e criação de barreiras que dificultam a sua integração. Situações como indivíduos sendo disponibilizados ou encaminhados para programas de remanejamento pelas chefias imediatas são frequentes. Além disso, algumas pessoas buscam ajuda junto aos Recursos Humanos, expressando suas queixas verbalmente, por escrito ou solicitando transferência para um novo local de trabalho.

A inclusão social, embora ainda não esteja completamente presente, está em ascensão, com uma tendência crescente de ingresso desses trabalhadores no mercado de trabalho. Portanto, é essencial mobilizar esforços para melhorar as condições de vida dessas pessoas com deficiência.

É crucial reconhecer que as pessoas com deficiência têm os mesmos direitos humanos e liberdades fundamentais que as outras, incluindo o direito de não serem submetidas à discriminação com base na deficiência. Esses direitos emanam da dignidade e igualdade inerentes a todo ser humano.

O repúdio ao preconceito e à segregação, seja por compaixão ou caridade, está sendo substituído pela compreensão de que a limitação no trabalho não deve ser vista como um estigma insuperável. Pelo contrário, é considerada como um aspecto meramente instrumental, cuja superação é possível por meio da ação social e estatal.

Considerando que numerosos estudos destacam a importância das habilidades sociais tanto para o bem-estar pessoal quanto para o desempenho profissional adequado, várias pesquisas têm abordado esse tema.

## NORMAS DE ACESSO DURANTE O PROCESSO DE INTEGRAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NAS ORGANIZAÇÕES

É responsabilidade do administrador que representa a empresa garantir a inclusão das pessoas com necessidades especiais no mercado de trabalho. Isso inclui reservar uma parte das vagas para essas pessoas e garantir que os processos de recrutamento, seleção e treinamento sejam iguais aos utilizados para candidatos sem deficiência. Não é necessário que as pessoas com necessidades especiais tenham habilidades excepcionais para compensar suas limitações.

A dificuldade em integrar pessoas com necessidades especiais no mercado de trabalho ocorre por várias razões, desde fatores econômicos até políticas educacionais e de transporte. No entanto, o principal obstáculo é a falta de conhecimento por parte dos empresários e, especialmente, dos profissionais de recursos humanos. Eles muitas vezes não entendem a capacidade de trabalho das pessoas com deficiência, bem como os métodos apropriados de recrutamento, seleção, treinamento e as leis aplicáveis. Além disso, há preocupações sobre a reação dos colaboradores sem deficiência.

"O ambiente de trabalho acessível pode tanto agravar as limitações causadas pela deficiência quanto minimizá-las, ou até mesmo neutralizá-las." (ETHOS, 2002, p.26).

Uma pessoa portadora de necessidades especiais é aquela capacitada para o trabalho em virtude de um treinamento especializado, respeitadas as suas limitações físicas, visuais, auditivas ou mentais.

O Decreto 3.298 de 20/12/1999, art.36º, inciso 1º, regulamenta que a dispensa de trabalhador portador de necessidades especiais, ao final do contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias, e a dispensa imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderão ocorrer após a contratação

de substituto de condição semelhante. "A legislação brasileira garante o acesso irrestrito a todos os cidadãos, e a OIT recomenda que o local de trabalho tenha condições adequadas para facilitar a acessibilidade das pessoas com deficiência." (ETHOS, 2002, p.26).

As leis que reservam postos de trabalho para pessoas com necessidades especiais podem, na verdade, agravar o problema da discriminação e do preconceito. A razão é bastante simples. Ao tentar garantir emprego para pessoas com necessidades especiais, o governo está, de certa forma, impondo a assinatura de um contrato de trabalho unilateral que beneficia apenas uma das partes. Esse tipo de contrato, que envolve a compra de força de trabalho, está fadado ao fracasso.

No entanto, de acordo com Pastore (2000, p. 87), "com o aumento do nível educacional e o avanço das novas tecnologias de telecomunicação e informática, as oportunidades de adaptação para pessoas com deficiência e sua inclusão nas organizações estão em crescimento".

[...] certamente que alguns avanços na direção de uma prática inclusiva em relação ao portador de deficiência vem acontecendo, à medida em que tem sido promovidos espaços para debate e trocas de experiências no campo da educação, da saúde, da questão da acessibilidade aos espaços públicos e privados[... ]Mas os discursos que circulam tanto no interior das instituições quanto para além de seus portões denunciam as fraturas de seus ideais, cujas boas intenções ainda se fundamentam, em muitas situações, na compaixão e na beneficência, herdeiras dos ideais filantrópicos/iluministas (QUINTÃO, 2005, p. 76).

Os empresários geralmente adotam uma perspectiva empreendedora em vez de abordagens políticas ou de assistência social. O foco está em buscar conscientização por meio de relatos e esclarecimentos, não apenas entre os empresários, mas também entre os

administradores e as pessoas que não têm deficiências, mas que, seja no ambiente de trabalho ou na esfera social, convivem com pessoas com necessidades especiais.

## **O PAPEL DO GESTOR DE RECURSOS HUMANOS NA INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA**

A inclusão de pessoas com deficiência (PCD) no ambiente de trabalho é uma questão de crescente relevância em todo o mundo, não apenas do ponto de vista social e ético, mas também como um imperativo empresarial. O Gestor de Recursos Humanos (GRH) desempenha um papel fundamental na promoção da inclusão efetiva de PCD nas organizações, garantindo a igualdade de oportunidades e contribuindo para um ambiente de trabalho diversificado e inclusivo. Neste texto, exploraremos o papel do GRH na inclusão de PCD, fundamentando nossas análises em referências bibliográficas relevantes.

### **RECRUTAMENTO E SELEÇÃO**

O profissional de gestão de pessoas é quem primeiro entra em contato com um novo funcionário, e também é ele quem deve orientar o deficiente em suas atividades, bem como aos outros profissionais que ora venham a ser contratados.

O recrutamento é a primeira etapa que a empresa percorre para atrair interessados qualificados a preencherem suas necessidades de recursos humanos. Uma pequena parte dessas vagas, dependendo do porte da empresa, irá para pessoas deficientes, como já citado anteriormente.

Para que o recrutamento ocorra adequadamente, algumas etapas precisam estar claramente definidas, tais como: determinar as funções e cargos que precisam ser preenchidos; descrever o trabalho que a pessoa deverá realizar, especificando a localização geográfica e a posição na estrutura da

empresa; definir os requisitos e qualificações necessárias para a pessoa desempenhar sua função.

A empresa utiliza diversas fontes para o recrutamento, tais como: anúncios na imprensa ou na própria empresa, indicações dos atuais funcionários, agências de emprego, concorrentes, escolas e também as pessoas que enviam currículos e procuram a empresa para solicitar um trabalho. O objetivo da fase de recrutamento é conseguir um número máximo de candidatos qualificados para serem encaminhados para a fase da seleção.

Já o processo de seleção consiste em escolher aqueles candidatos cujas qualificações melhor atendam aos requisitos dos cargos. Dependendo do cargo a ser preenchido e da relação entre oferta e procura, a seleção normalmente percorre as seguintes etapas: primeira triagem — realizada com base no currículo ou no formulário preenchido pelo candidato com informações relevantes sobre a formação educacional, experiência profissional e outras habilidades necessárias para desempenhar certa atividade; segunda triagem — são analisados mais profundamente aqueles que passaram pela primeira etapa da seleção. Utilizam-se procedimentos, tais como testes (para avaliar inteligência, personalidade, interesses e aptidões específicas, como matemática, digitação etc.), verificação de referências e exame médico e entrevistas pessoais (em que são mais bem percebidos os traços de personalidade, caráter, postura e aparência do candidato). O entrevistador deve se sentir livre para perguntar a respeito da deficiência se tiver dúvidas sobre a influência da mesma no desempenho da função. O local da entrevista deve ser acessível e adequado às suas necessidades específicas. Sempre dirigir-se à pessoa com deficiência, mesmo que esteja com acompanhante ou intérprete.

O gestor deverá contratar profissionais que estejam habilitados e ter em mente que a deficiência não atribui nenhuma diferenciação além daquela já evidente. As pessoas com deficiência têm os mesmos direitos e

obrigações (salário, horário, treinamento etc.) que os outros colaboradores.

Enfatizamos que a etapa de sensibilização precede a contratação, garantindo aprendizado a toda equipe de trabalho, proporcionando comunicação aberta, sem qualquer tipo de preconceito e receio em torno das pessoas deficientes.

Uma vez feita a seleção e a admissão, o gestor de pessoal deve promover treinamento ao empregado para que ele adquira as ferramentas e habilidades necessárias ao bom desempenho de sua função. Os gestores devem não apenas integrar o novo funcionário em sua nova atividade, mas também dirigir, coordenar e motivar os demais empregados da equipe para atingirem os objetivos da empresa e a trabalharem satisfeitos, em ambiente de cooperação e com alta produtividade.

O treinamento deve ser considerado um processo de educação contínua e, portanto, envolve tanto os novos funcionários como aqueles que já trabalham na empresa. Quando o funcionário deficiente começa a trabalhar na organização, deve passar por uma seção introdutória de orientação organizacional. Nessa ocasião, devem ser mostrados a história, características, valores e planos futuros da organização. Também são explicadas as políticas, as regras e o regulamento da empresa, assim como as funções, responsabilidades do novo funcionário e as expectativas da empresa em relação a seu desempenho.

Existem dois tipos principais de processos de treinamento. Treinamento e treinamento no trabalho. Esses dois métodos complementam-se. O treinamento ocorre em dias e horas determinados, e pode ser realizado tanto pela equipe de treinamento da empresa como por pessoas especializadas contratadas para esse objetivo.

E o treinamento no trabalho é responsabilidade do supervisor imediato do empregado, ou de um funcionário mais experiente da equipe, que deverá transmitir e ensinar as tarefas envolvidas no trabalho.

Desta forma, a capacitação profissional para o trabalho é imprescindível, pois possibilita ao colaborador um domínio sobre o fazer, entendendo não só o que acontece, mas porque acontece e em que isto irá resultar. As pessoas com deficiência precisam ser preparadas para um emprego no nível de sua capacidade potencial, recebendo o aprendizado certo, para que lhes garanta a necessária satisfação e segurança.

Para ocorrer à qualificação profissional dos deficientes deve-se fazer um processo de revisão na prática de educação profissional destas pessoas especiais. Esse processo de capacitação deve ocorrer a partir da instituição na qual o deficiente está inserido, a partir desta qualificação o mesmo poderá ter mais e melhores chances profissionais.

O encaminhamento para o mercado de trabalho deverá ter, inicialmente, um caráter de orientação, informando o deficiente sobre a legislação, os documentos, os deveres e direitos, hábitos e atitudes frente à situação de trabalho, as opções profissionais, cargos e funções existentes sobre as normas que regem o mundo do trabalho.

O desafio da integração dos deficientes no mercado laboral requer a adoção de mecanismos que propiciem a igualdade de oportunidades e preparação para a vida. O fato de apresentar alguma dificuldade não pode excluí-lo do processo produtivo, nem tampouco torná-lo objeto de ações apenas assistencialistas.

## **GESTÃO DE PESSOAS E INCLUSÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO**

O gestor de pessoas exerce papel essencial na admissão e permanência de trabalhadores com deficiência, sendo responsável por promover práticas inclusivas, igualdade de oportunidades e cumprimento da legislação. Sua atuação estratégica contribui para a construção de ambientes organizacionais mais acessíveis e diversos.

Entre suas funções, destaca-se a avaliação de desempenho, realizada por meio de critérios objetivos e feedback contínuo, visando identificar competências, necessidades de treinamento e oportunidades de desenvolvimento profissional.

Também cabe à gestão de pessoas garantir a adaptação do ambiente de trabalho, com acessibilidade física, estações adequadas, tecnologias assistivas e comunicação acessível. Além disso, ações de sensibilização das equipes, políticas internas de inclusão e horários flexíveis fortalecem a integração e o bem-estar dos colaboradores.

Assim, o gestor de pessoas torna-se agente fundamental na valorização profissional e na efetiva inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

### **INCLUSÃO DO DEFICIENTE NAS ORGANIZAÇÕES**

O Brasil enfrenta um cenário em que possui uma das maiores populações de Pessoas com Necessidades Especiais (PNEs) no mundo, mas uma das menores taxas de participação no mercado de trabalho. Dados recentes da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS-2022) revelam que a inclusão das pessoas com deficiência permanece como um desafio significativo para a sociedade brasileira. Estima-se que no Brasil existam pelo menos 18,6 milhões de pessoas com deficiência.

Cabe a cada indivíduo contribuir para a inclusão dessas pessoas, promovendo uma mudança cultural, valorizando as diferenças e apoiando a aplicação das leis. Não podemos depender apenas do Estado para resolver essa questão; é nosso dever exigir que ele cumpra seu papel como agente financeiro e regulador. O compromisso com a inclusão é coletivo. A sociedade precisa se envolver ativamente nesse processo, colocando em prática ideias que promovam a inclusão.

Todos os obstáculos que dificultam ou impedem que as pessoas com deficiência enfrentem as

demandas do trabalho enfatizam a necessidade do comprometimento de todos nós. É essencial que haja uma participação mais equitativa das PNEs em todas as atividades sociais, especialmente no ambiente de trabalho. A ergonomia desempenha um papel fundamental nesse cenário, pois ela permite o desenvolvimento de equipamentos apropriados, a adaptação de postos de trabalho e a consideração de fatores ambientais e organizacionais. Isso proporciona às pessoas com deficiência uma participação mais ativa e valorizada no mundo profissional. Uma organização verdadeiramente comprometida se esforça para aplicar as recomendações ergonômicas, baseando-se na excelência empresarial como seu padrão operacional.

A atividade de trabalho é assim, construção, onde se encontram as respostas, as estratégias da tarefa, e que caracterizam suas competências. Todavia, ela apresenta o compromisso possível entre diversos fatores: o respeito aos objetivos fixados, os meios disponíveis e as características dos trabalhadores (DANIELLOU, 1989, p. 61, tradução nossa).

A exclusão do mercado de trabalho representa uma das barreiras mais prejudiciais para as pessoas com deficiência, negando-lhes seu direito à cidadania. Em uma sociedade capitalista como a nossa, onde o trabalho é um meio fundamental de destaque e realização, a falta de oportunidades profissionais é o principal obstáculo para a plena integração desses indivíduos na sociedade.

Atualmente, o mercado de trabalho global demanda indivíduos com bom senso e qualificação profissional. O preparo para o emprego requer um conhecimento abrangente para possibilitar versatilidade na atuação profissional. Pessoas com deficiência não estão excluídas dessa exigência; ao contrário, precisam aprimorar ainda mais seus conhecimentos para alcançar a desejada inclusão social e profissional.

É evidente que a falta de inclusão das Pessoas com Necessidades Especiais (PNEs) no mercado de

trabalho não se deve à ausência de leis. Infelizmente, muitas dessas pessoas dependem financeiramente de terceiros, o que contribui significativamente para sua exclusão social. O problema da inserção dos deficientes físicos e PNEs no mercado de trabalho é um desafio coletivo; a sociedade, como um todo, não está atendendo às necessidades desses indivíduos, levando à exclusão do emprego.

A verdadeira inclusão dos PNEs no mercado de trabalho e na sociedade em geral só será alcançada quando reconhecermos que há cidadãos em busca de oportunidades para atender suas necessidades básicas e exercerem plenamente sua cidadania. Isso requer uma mudança de mentalidade, superando preconceitos e barreiras que existem em muitos de nós.

É imperativo proporcionar às pessoas com deficiência e PNEs a oportunidade de sustentarem-se por meio do trabalho, permitindo-lhes o orgulho de contribuir para a construção da sociedade como um todo. Além disso, a preocupação com a inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho é justificada pela consequente redução da dependência do Estado, da necessidade de assistência social e do alívio da Previdência Social.

## **IDENTIFICANDO POTENCIAIS E OFERECENDO OPORTUNIDADES**

A inclusão das pessoas com deficiência na sociedade, em todos os aspectos e em todo o mundo, vem se tornando realidade. Ainda perduram preconceitos e discriminações, difíceis de extinguir completamente enquanto o mundo mantiver um modelo de organização social baseado na exclusão. Entretanto, nunca se deu tanta atenção às capacidades e talentos de pessoas cuja diferença em relação às outras são limitações que causam desvantagens nas competições com pessoas sem deficiência.

De acordo com a lei de reserva de vagas, como mostramos no capítulo anterior, as grandes empresas

estão obrigadas a contratar pessoas com deficiência, no entanto, não há pessoas com deficiência suficientemente capacitadas. É necessário que todos se mobilizem para resolver a questão.

Dados da OMS, referente ao ano de 1995, (TORRES, 2002) revelam que existem cerca de quinhentos milhões de pessoas portadoras de necessidades especiais em todo o mundo. Entre essas pessoas, a taxa de desemprego chega a ser duas e até três vezes mais alta do que entre os trabalhadores que não apresentam nenhum tipo de necessidade especial.

Para haver a efetiva inclusão é necessário que os deficientes sejam bem preparados, treinados e dirigidos a funções compatíveis com a sua deficiência.

Atualmente o brasileiro está cercado por palavras como globalização da economia, desenvolvimento tecnológico, automação, livre iniciativa. Nesse contexto são valorizadas a produtividade, a excelência, a qualidade total e a competitividade. As pessoas tanto normais como os deficientes precisam correr atrás disso, ou melhor, correr junto a isso. O desafio é estarem em constante aprendizado a fim de serem profissionais qualificados em condições de acesso a este mundo do trabalho.

Diante dos avanços tecnológicos, não somente de próteses e aparelhos, mas também de equipamentos e ferramentas de trabalho (como computadores com comando de voz) bem como diante da transposição de barreiras arquitetônicas, para acessibilidade de pessoas com deficiência com pouca mobilidade, determinada por lei, não vemos obstáculos para que elas possam assumir funções, as mais diversas possíveis (CORDE, 1999).

Mesmos as pessoas completamente privadas de algum membro podem ser produtivas e muito bem exercem as funções de inúmeros cargos que julgamos, erroneamente, que não são capazes de ocupar. As próteses de membros inferiores faltantes, por exemplo, atingiram tal perfeição, que muitas vezes se mostram imperceptíveis, dada à precisão e requinte do

movimento, permitindo a pessoa com deficiência física, que dela se utiliza, correr, saltar, dançar e efetuar deslocamentos arrojados, como os necessários a prática desportiva, correspondendo, precisamente, ao movimento padrão do ser humano dito “normal”.

A ergonomia pode ajudar a transformar positivamente as condições de trabalho em sua globalidade, para toda a massa de trabalhadores, mas para os deficientes físicos tomou maior importância pelas próprias características dessa população. Isso porque a ergonomia leva em conta os determinantes internos de cada trabalhador (sexo, idade, escolaridade, estado de saúde, etc.) e os externos (objetivos, ambiente, espaço, meios, regras etc.), mobilizando a atividade de trabalho com as respostas estratégicas.

Num país caracterizado por longos períodos de recessão e por políticas econômicas e sociais desatentas aos crescentes níveis de desemprego, é natural a tendência do ser humano a procurar no serviço público uma oportunidade de trabalho. E, no Brasil, essa realidade não tem sido diferente, podendo ser facilmente constatada pelo número cada vez maior de inscritos nos concursos públicos.

Nesse horizonte, foi de suma importância à reserva de vagas a serem preenchidas através de concurso público, programada pelo inciso VIII do artigo 37 da Carta Constitucional: “a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão” (BRASIL, 1988, p. 52). Posteriormente, veio a regulamentação através da edição do Regime Jurídico Único dos Servidores Cíveis da União, Lei 8.112, de 11/12/90, que em seu artigo 5º, parágrafo 2º, previu:

Às pessoas portadoras de deficiência é assegurado direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargos cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras; para tais pessoas serão reservadas até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas no concurso (BRASIL, 1988, p. 52).

Se considerarmos que ainda, infelizmente, se faz necessário esse respaldo legal para permitir a garantia de direitos dos deficientes para o acesso ao mercado de trabalho, é indispensável à preocupação com a adequada capacitação dessa mão-de-obra. Os próprios deficientes devem, de maneira mais consciente, esforçar-se pela sua adequada capacitação para o trabalho.

Por isso, é preciso deixar registrado que ao deficiente candidato em concurso público devem ser asseguradas todas as condições para que ele realize a prova em igualdade de condições com os demais candidatos. E nisso se incluem não só as facilidades necessárias, de acordo com o grau e tipo de deficiência como também àquelas relativas ao acesso livre e desempenho aos locais de realização do certame.

Conforme aponta Pastori (2001), o desenvolvimento de parcerias apresenta-se como alternativa capaz de viabilizar a inclusão da pessoa portadora de deficiência em programas de educação profissional. A articulação entre as entidades representativas dessas pessoas, as instituições de educação profissional, os empresários, os trabalhadores e o governo pode significar a possibilidade concreta da reabilitação e integração dos PNE's ao sistema produtivo, como requisito ao direito à cidadania.

Para haver a inclusão dos deficientes no mercado de trabalho é preciso que as instituições públicas e privadas reconheçam seu papel principal, fornecendo oportunidades para estas conquistarem seu espaço no mercado, pois dessa forma poderão contribuir com o progresso social dentro da aptidão profissional de cada PNE.

A abertura do mercado de trabalho para os deficientes, ao longo do tempo, vem passando por várias fases, tais como: a *exclusão ao mercado competitivo* era a falta de conhecimento quanto a capacidade laborativa dos PNE's; a *segregação* foi a fase do trabalho irregular, sem vínculos empregatícios; já a *integração* foi o momento em que houve um reconhecimento omisso do

direito a valorização profissional e por fim, chegou a tão esperada, *inclusão* que foi uma nova situação no mercado de trabalho ainda incipiente, em que a empresa empregatícia, movida pelos novos paradigmas acredita no valor da diversidade humana (SASSAKI, 1999).

Hoje em dia, já encontramos organizações da sociedade civil, sem fins lucrativos, que têm bons programas de capacitação profissional de portadores de deficiência. É extremamente importante que os empresários brasileiros se disponham a fazer parcerias com estas entidades para que, numa atuação conjunta, todos possamos diminuir a exclusão social.

Para facilitar o acesso dos deficientes ao mercado de trabalho, foi criado em 2000 o Projeto de Inclusão do Portador de Necessidade Especial nos Programas de Educação Profissional do Serviço Nacional de Aprendizagem Indústria (SENAI). A meta é qualificar os PNE's para melhorar as chances de realização profissional (FURTADO, 2005).

Para as empresas, o programa tem a vantagem de ajudar a garantir o preenchimento das cotas estabelecidas em lei, citado no primeiro capítulo deste trabalho. No entanto, o que as empresas querem é gente qualificada, independente de necessidades especiais e por isso o SENAI tem dado atenção especial à qualificação desse público alvo. É importante que esse público adquira a sua independência financeira e sinta-se produtivo dentro da sociedade.

## **UM NOVO PANORAMA PARA OS PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS NA SOCIEDADE**

Na teoria clássica da Administração, o principal objetivo era o controle dos gestos do trabalhador para que o trabalho fosse realizado com a maior destreza e rapidez possível. Naquela época, início do século XX, a ciência do trabalho era a ciência dos gestos. Com as grandes transformações ocorridas no mundo da produção, as teorias modernas da administração passam a ser caracterizadas por uma

preocupação com a motivação, a cooperação e a integração.

A sociedade brasileira, nessas últimas décadas, vem vivendo uma intensa transformação e modernização. O exercício da liberdade e da vida democrática, os solavancos do desenvolvimento econômico, o desenvolvimento científico e tecnológico acelerado e a exigência da inclusão social impõem um projeto de nação que compatibilize crescimento sustentável e justiça social.

É nesse contexto que muitas empresas estão voltadas para um novo *nicho de mercado*, com o objetivo de trilhar novos caminhos e expandir horizontes. No campo empresarial, nicho poderia ser conceituado como a forma da empresa se adaptar a um mercado ou a segmento de modo que cumpra o papel de atendê-lo bem com um produto ou serviço extremamente ajustado às necessidades e desejos do cliente (KOTLER, 1998).

Para se ter uma ideia, uma pesquisa feita pelo Instituto Ethos constatou que apenas no Estado de São Paulo 564 empresas de pequeno e médio porte criaram 21,9 mil empregos para deficientes nos últimos anos. Não é por acaso que as empresas começam a investir nesse setor. A inserção dos portadores de deficiência no mercado de trabalho tem sido um nicho de mercado em evidência, as empresas estão se tornando mais abertas e sensíveis a essa questão, como podemos observar muitos empresários e profissionais liberais estão investindo nessa área.

Cada vez mais, empresas investem na adaptação e criação de ferramentas que permitem aos deficientes realizarem atividades ocupacionais com prazer e sem dificuldades. Empresas de Turismo começam a ver um novo consumidor em pessoas com deficiência. O Ministério do Turismo firmou um convênio com a ONG Aventura Especial para iniciar um trabalho de identificação desse público e das necessidades de adaptação na indústria do turismo, eles correspondem a 8,9% da população brasileira, totalizando quase 19

milhões de pessoas, segundo censo de 2022 do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2022).

Apesar disso, os deficientes ainda encontram poucas instalações adaptadas, como rampas e calçadas rebaixadas. No turismo não há muitos hotéis preparados para receber esse público e os banheiros apertados de aviões são um desafio para quem se locomove em cadeiras de rodas.

Em 2022, 5,1 milhões de pessoas com deficiência estavam dentro do mercado de trabalho, enquanto 12 milhões não tinham nenhuma ocupação, formal ou informal. Em outras palavras, 29,2% das pessoas com deficiência estão empregadas, contra 66,4% daquelas sem deficiência (IBGE, 2022).

Também é interessante destacarmos que 55% das pessoas ocupadas com deficiência atuam na informalidade. Isso pode acabar prejudicando-as, por não terem a segurança da continuidade do trabalho e nem poderem usufruir dos direitos trabalhistas.

Aos poucos, esse cenário está começando a mudar. Enquanto tramitam no Congresso Nacional e no Senado dois estatutos sobre os direitos dos PNE's, algumas empresas, como dito, começam a prestar atenção nesse nicho de mercado.

Em 2004, foi fundado o Instituto Brasil Acessível, que tem como meta desenvolver ações para disseminar o conceito de arquitetura inclusiva, ou seja, para todos e para a vida inteira. Pensando em atender esse nicho, surgiu a idéia de investir na Universal Home, uma empresa que foi construída, visando oferecer conforto e segurança ao usuário em qualquer fase da vida. Para isso, leva em conta a possibilidade de adaptações, permitindo adequações dos ambientes sem prejuízo do espaço construído, esse mercado se mostrou totalmente viável, pois todos os produtos para a construção da casa já estavam disponíveis no mercado.

Nicho é um grupo mais restrito de compradores, tipicamente um pequeno mercado cujas necessidades não estão

sendo bem atendidos. Geralmente, as empresas identificam nichos dividindo um segmento em subsegmentos ou definindo um grupo formado por um conjunto distinto de traços que podem buscar uma combinação especial em benefícios (KOTLER, 1998, p. 227).

Os supermercados preocupados com a população numerosa de deficientes, também começaram a fazer algumas adaptações na sua estrutura para ajudar a conquistar esse público, afinal trata-se de um contingente de consumidores que não pode ser desprezado. Além de fidelizar esse público, ao adaptar as lojas, a rede torna-se simpática aos olhos de toda a sociedade. Os deficientes constituem um nicho de mercado que precisa ser trabalhado, não é uma caridade; é um público consumidor.

Atualmente os PNE's estão sendo notícias em todos os meios de comunicação, com isso aos poucos eles estão conquistando esse reconhecimento tão almejado, mediante ao seu ingresso no mercado de trabalho.

## METODOLOGIA DE PESQUISA

O presente estudo fundamentou-se na compreensão de que a pesquisa científica constitui um processo sistemático e organizado de produção do conhecimento, orientado pela aplicação do método científico na busca de respostas para problemas previamente definidos. Nessa perspectiva, a investigação foi desenvolvida por meio de pesquisa bibliográfica e pesquisa de campo, possibilitando a articulação entre referenciais teóricos e dados empíricos relacionados à inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

A pesquisa bibliográfica permitiu reunir e analisar contribuições teóricas acerca da gestão de pessoas, políticas de inclusão, legislação trabalhista e acessibilidade, fornecendo base conceitual para a interpretação dos resultados obtidos em campo. Para

tanto, realizou-se levantamento em livros, artigos científicos, revistas especializadas, legislações pertinentes, jornais, teses acadêmicas e bases de dados eletrônicas, etapa essencial para a construção do referencial teórico que sustentou a análise do estudo.

A pesquisa de campo, por sua vez, possibilitou a observação direta da realidade investigada, ampliando a compreensão sobre as práticas adotadas pelas instituições envolvidas no processo de inclusão profissional. A população pesquisada foi composta por representantes institucionais diretamente relacionados à temática, sendo a amostra formada pelo representante legal da Associação dos Deficientes Físicos de Alagoas (ADEFAL), bem como por representantes de empresas e organizações localizadas no município de Maceió que participam da inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho local.

Para a obtenção dos dados, utilizaram-se entrevistas direcionadas aos participantes selecionados, com o propósito de compreender como ocorre o processo de recrutamento e seleção voltado às pessoas com deficiência. A partir das informações coletadas, buscou-se elaborar um diagnóstico acerca da realidade vivenciada por esses trabalhadores no município de Maceió, identificando desafios, avanços e oportunidades de aprimoramento nas práticas de inclusão profissional.

## RESULTADOS

### A INSTITUIÇÃO – UNIDADE DE ESTUDO

A ADEFAL é uma entidade filantrópica sem fins lucrativos, constituída em 22 de abril de 1981, cujo maior objetivo é a defesa dos direitos da pessoa portadora de necessidade especial, o resgate de sua cidadania e a prestação de serviços contínuos tanto no que se refere ao atendimento de saúde, quanto ao processo de inclusão social.

Fundada por um grupo de amigos portadores de necessidades especiais, entre eles, Walmer Urtiga que

esteve na presidência da Associação de 1981 a 1987, quando passou a ser presidida por Gerônimo Ciqueira da Silva, que continuou à frente da ADEFAL por 20 anos até março de 2007, quando veio a falecer vítima de pneumonia.

Gerônimo, que era portador de deficiência física, foi uma das crianças vítimas da talidomida - medicamento usado na década de 50 para controlar ansiedade, tensão e náuseas. Em decorrência disso, Gerônimo nasceu, em 12 de agosto de 1956, com uma série de deficiências físicas, o medicamento causa a deformação do feto, provocando o encurtamento dos membros junto ao tronco. Onze anos após o seu nascimento, a talidomida foi proibida no Brasil.

Há na Associação, o Centro de Medicina Física e Reabilitação Gerônimo Ciqueira que tem convênio com o Sistema Único de Saúde — SUS, que oferece atendimento ambulatorial nas áreas de Fisioterapia, Fonoaudiologia, Ginecologia, Neurologia, Neuropediatria, Odontologia, Oficina Terapêutica, Otorrinolaringologia, Ortopedia, Pediatria, Psicologia, Psiquiatria, Reumatologia, Terapia Ocupacional, Urologia e Serviços de Órteses e Próteses, tendo aproximadamente o número de 1000 atendimentos diários, além de Serviço Social, que representa a porta de entrada, fornecendo suporte a todas as áreas e setores da Instituição, acompanhando os usuários na sua chegada, em todos os atendimentos, até o momento em que recebe alta da reabilitação.

A Associação desenvolve um trabalho pioneiro, onde uma equipe multidisciplinar de profissionais se desloca até o município para a realização de prescrições e entregas de aparelhos e de órteses e próteses, bem como encaminha o paciente para tratamentos de reabilitação, buscando assim minimizar as dificuldades que portadores de deficiências do interior têm em se deslocar até a capital.

### ATIVIDADES DA ASSOCIAÇÃO DOS DEFICIENTES FÍSICOS DE ALAGOAS (ADEFAL) NA CONTRIBUIÇÃO

## **PARA O ACESSO AO DEFICIENTE NO MERCADO DE TRABALHO**

Com relação à inserção dos deficientes no mercado de trabalho local, existe na Associação, na área de Recursos Humanos, um setor denominado Encaminhamento ao mercado de trabalho, que trabalha diretamente como intermediador entre os deficientes e as empresas. Para o processo de inclusão, a ADEFAL conta também com um procedimento de banco de currículos, ponte entre os deficientes físicos e os empregadores e com o balcão de atendimento jurídico.

O processo que envolve este trabalho inicia quando a pessoa se dirige à ADEFAL para pedir um auxílio na sua inserção no mercado de trabalho, quando os profissionais que trabalham diretamente com elas constatarem que estão em idade laboral, que têm interesse em trabalhar e habilidades para exercer certas funções e, até mesmo, quando as empresas entram em contato devido à visita da fiscalização que exige a lei de cotas já explicitada anteriormente.

Todos os dias, pessoas portadoras de necessidades especiais procuram o setor de encaminhamento ao mercado de trabalho da ADEFAL, e, em muitos casos as que por algum motivo foram demitidas, retornam à Associação para mais uma nova etapa no processo, para conseguir um novo emprego. Esta ação realizada pela ADEFAL é muito importante, não só para os candidatos, mas também para a sociedade como um todo, concretizando o processo de inclusão.

A ADEFAL tem também uma parceria com o governo federal que possibilita a entrega de órteses e próteses, tais como cadeiras de roda, muletas, tutores, pernas mecânicas, entre outros. Ela visa um apoio contínuo tanto no que se refere ao segmento de saúde quanto ao seu convívio social, contribuindo desta forma para uma melhor qualidade de vida aos deficientes físicos não só de Maceió, mas de todo o Estado de Alagoas, englobando a sua inclusão ao mercado de trabalho, oferecendo serviços de qualificação

profissional, tais como cursos de informática e profissionalizantes, contando com as parcerias entre SENAI, SESC, SENAC e SESI, assim como convênios com os Correios e a CEAL. São essas parcerias que permitem a inclusão do PNE's no mercado alagoano, como pode-se perceber no tópico a seguir.

## **EMPRESAS E ORGANIZAÇÕES LOCAIS QUE PARTICIPAM DA INCLUSÃO DO PNE NO MERCADO DE TRABALHO**

### **SENAC (Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial)**

Localizado no bairro do Poço, na Rua Pedro Paulino 137, tendo como Gerente de RH o Sr. James Richard, o Senac foi criado em 10 de janeiro de 1946 pelos decretos-lei 8.621 e 8.622. É uma instituição de educação profissional, de direito privado, financiada pelos empresários do Setor do Comércio de Bens, Serviços e Turismo, que contribuem com 1% de sua folha de pagamento. Sua administração está delegada a Confederação Nacional do Comércio (CNC) e sua prestação de contas é submetida ao Tribunal de Contas da União. É uma referência nacional em educação profissional e está presente em todos os estados, no Distrito Federal e em quase 2.800 municípios prestando atendimento.

Em relação ao deficiente, existe uma parceria com a ADEFAL, a qual cede bolsas de estudo. O SENAC capacita e na instituição existem quatro funcionários (colaboradores) que foram contratados pelo sistema de cotas.

Há um recrutamento, depois uma seleção e posteriormente os contratados são treinados para exercer o cargo. É feito também uma conscientização com os outros funcionários que iram trabalhar diretamente com o trabalhador/deficiente. O tratamento é igual para todos indistintamente. O que é visado é a qualificação da mão de obra e todos os direitos trabalhistas são legalizados. Ocorre que, quando o contratado ou o aluno profissionalizante for cego ou

surdo-mudo, o funcionário também é capacitado com a linguagem dos sinais (libras) ou o sistema Braille.

O Gerente de RH do SENAI explicou que o INSS é um dos grandes beneficiários pela inserção do deficiente no mercado de trabalho, pois, como a grande maioria recebe benefícios do Instituto, existe o interesse em diminuir este gasto, visto que, a partir do momento em que a pessoa que vive de benefício e está na idade laboral começa a trabalhar, automaticamente perde o benefício. O gerente também explicou que as empresas adotam o sistema de cotas, num primeiro momento, pela obrigatoriedade da lei, e depois, quando estes funcionários se destacam, acabam servindo como referência para os demais, por causa de suas superações. Ponto chave para o gerente é a educação inclusiva.

### **SENAI (Serviço Nacional de aprendizagem Industrial)**

Localizado na Rua Pedro Américo, 18 – Poço. Criado em 1942, por iniciativa do empresariado do setor, o SENAI é hoje um dos mais importantes pólos nacionais de geração e difusão de conhecimento aplicado ao desenvolvimento industrial e é o maior de educação profissional da América Latina. Levam seus programas, projetos e atividade a todo território nacional e contribui para o fortalecimento da indústria e o desenvolvimento pleno e sustentável do País.

A entrevista foi realizada com a Pedagoga do Núcleo de material didático e polo de educação à distância. Ela explica que a Responsabilidade Social sempre fez parte da história do SENAI, colaborando para transformar indivíduos marginalizados da vida econômica em cidadãos. A entidade desenvolve vários programas de capacitação profissional gerando a oportunidade de ingressarem ou reingressarem na vida produtiva.

Nesse sentido, junto em parceria com instituições, empresas, órgãos governamentais e ONGs, seus programas beneficiam jovens em situação de risco

social, trabalhadores excluídos da vida produtiva, indígenas, presidiários, crianças abandonadas, candidatos ao primeiro emprego, dentre eles os PNE's.

Existe um programa estratégico nacional que teve início no ano 2000 e dedica-se à inclusão dos portadores de necessidades especiais nos cursos oferecidos pelas unidades do SENAI. Este programa já consolidou sua proposta básica, começando pelo mapeamento das ações que os Departamentos regionais vêm realizando nesse sentido, além de estruturar cursos à distância em linguagem Braille para docentes. Nesta etapa de implementação, ao lado das necessidades adaptações estruturais, foi elaborada a metodologia de suporte para as cinco unidades que realizaram experiência-piloto com portadores de necessidades especiais, em janeiro de 2001.

No SENAC há quatro colaboradores que passam pelo mesmo sistema de contratação e sistema de cotas. São recrutados, selecionados e treinados e participam ativamente da vida profissional como os demais colaboradores, com todos os direitos e obrigações garantidos.

Em relação às cortesias (bolsas de estudo), são os parceiros, como a ADEFAL, quem as solicitam e já vêem selecionados os alunos. Em média disponibilizam 100 vagas por ano.

Na grande maioria os treinamentos são feitos em turma regular, dentro do propósito de inclusão, mas ocorre também em turmas fechadas (exemplos dos cegos, pois é mais direcionado e o aprendizado mais produtivo).

Existe uma vez no ano a SEMANA DO MESTRE, com temas direcionados aos docentes, sempre os qualificando para atender melhor os alunos. Incentivam e disponibilizam cursos de libras e braile, além de palestras como lidar com a pessoa especial.

### **SAPATO'S**

Localizada na Avenida Gustavo Paiva, 2990 – Mangabeiras. É uma loja de sapatos e material de couro atende ao público masculino, feminino e infantil. Tem oito deficientes e como é uma loja estritamente de vendas, o quadro de funcionários especiais são de pessoas com deficiência auditiva e física mínima para poder atender as necessidades da empresa. O recrutamento é feito através de cadastro ADEFAL, SINE, entre outros, onde são selecionados e treinados.

### **MAC DONALD'S**

Localizado na Av. Gustavo Paiva, Mangabeiras. Líder nos segmentos de serviço rápido de alimentação, destaca-se pela qualidade dos seus produtos e serviços. Em Alagoas, em 80 funcionários, possui dois deficientes auditivos, e alguns funcionários também são treinados pela linguagem de libras. A empresa contrata especificamente pela APAE, a qual tem parceria. Eles passam por uma avaliação para serem conduzidos ao mercado de trabalho. Contratam deficientes físicos e mentais que estejam aptos à convivência social. O trabalho é conforme suas habilidades, já tiveram no quadro especiais com Síndrome de Down. A carga horária deles varia entre 4 a 6 horas e eles ganham o mesmo salário que todos. Não há discriminação dos superiores, dos outros funcionários e nunca houve também por parte dos clientes. Eles aparecem no quadro de “Melhor funcionário do mês” quando se destacam. E participam de atividades competitivas. Existe treinamento especial com psicóloga para melhor convivência entre todos os funcionários.

### **CEAL (Companhia Energética de Alagoas)**

Localizada na Av. Fernandes Lima, nº 3349. Gruta de Lourdes. Gerente de RH Sr.ª Eliane Acioly. A Ceal surgiu na década de 60 das aspirações da sociedade alagoana e como resposta concreta às necessidades de crescimento econômico e de melhoria na qualidade de

vida do estado de Alagoas. A porta de entrada para a CEAL é através de concurso e o que ocorre é que muitas vezes as cotas não são preenchidas pelos deficientes pela falta de atingirem o nível das provas. Neste caso, a empresa legalmente está acobertada quando há uma fiscalização. Os classificados passam por todo processo legal de recrutamento, seleção e treinamento. Pode acontecer de algum trabalhador vir a ficar deficiente, então o INSS é quem reabilita e a junta médica é quem aposenta se for o caso. Existe todo um ambiente adequado para o acesso ao deficiente. Além do Sistema de cotas existe um diferencial através de um convenio firmado com a ADEFAL, onde deficientes da instituição prestam serviços durante quatro anos e depois são substituídos. Não há vínculo empregatício. Geralmente trabalham com auxiliar administrativo e tem que ter o 2º grau. A Ceal repassa uma verba para a ADEFAL e são beneficiadas aproximadamente 47 pessoas com deficiências.

### **TRT (Tribunal Regional de Trabalho da 19ª Região)**

localizado na Avenida da Paz, 2076 – Centro. O Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região, com jurisdição no Estado de Alagoas e sede na cidade de Maceió/AL, foi criado pela Lei nº 8.219, de 29.08.91, tendo sido instalado em 28.06.1992, em Sessão Preparatória realizada sob a Presidência do Excelentíssimo Senhor Doutor Guimarães Falcão, Ministro-Presidente do Colendo Tribunal Superior do Trabalho. Compõem a Corte de 08 (oito) Juizes de 2ª Instância, todos Togados, de investidura vitalícia, nomeados por ato do Excelentíssimo Senhor Presidente da República.

A Procuradoria Regional do Trabalho da 19ª Região/AL (MPT/PRT 19ª Região/AL) está localizada na Rua Professor Lourenço Peixoto, 90, Q. 36, Loteamento Stella Maris, Jatiúca. A entrevista foi feita com a Procuradora do Trabalho e Coordenadora do Fórum Alagoas Inclusiva. Ela explica que a entidade recebe e

investiga denúncias de discriminação contra qualquer trabalhador, mas em especial com relação aos grupos em desvantagem, ocorridas nas relações de trabalho, inclusive sobre falta de acessibilidade no ambiente de trabalho, discriminação dos deficientes.

O Ministério Público também realiza inspeções, audiências para tentativa de solução amigável das questões denunciadas, audiências públicas para discussão de temas de interesse da coletividade, ajuíza ações relativas aos temas mencionados, entre outras medidas. Intervém em ações que tramitam na Justiça do Trabalho, quando percebe interesse público que justifique seu acompanhamento.

Em Maceió, o MPT funciona desde 1995. Mas só a partir de janeiro/99 o MPT/AL passou a atuar na linha de frente das ações de combate às desigualdades nas oportunidades de trabalho. Foi criado o grupo de trabalho que deu origem ao atual Fórum Alagoas Inclusiva, que fiscaliza o cumprimento da Lei de Cotas e desenvolvendo um reconhecido trabalho de inclusão social da pessoa com deficiência.

Procuradores do Trabalho que já atuaram na Rede Alagoana de Inclusão Social: Rafael Gazzané Junior, Alpiniano do Prado Lopes, Virgínia de Araújo Gonçalves Ferreira e Vanda Maria Ferreira Lustosa.

## **Correios**

Localizado na antiga Rua do Sol, Centro Empresa Pública Federal, regida pelo regime da CLT. A entrevista foi feita com Carmem Lucia das Neves de Moraes (psicóloga Chefa da Seção de Educação Corporativa de RH). Segundo ela, a porta de entrada para as pessoas com deficiência é através de concurso. O procedimento aplicado é o mesmo para qualquer funcionário. Eles passam pelo recrutamento, seleção, contratação e treinamento. Não existe nenhuma distinção no tratamento. É aplicado o sistema de cotas, porém com um extra a mais do que determina a lei: os

correios disponibilizam no seu edital de concurso 20% de vagas para as pessoas com deficiência.

Ocorre que em algumas regiões esta vaga nem é preenchida e muitas vezes quando o deficiente é classificado fica logo reprovado no exame de saúde, pois o cargo não é compatível com a sua habilitação. Além das cotas existe um contrato com a Entidade Pestalozzi que disponibiliza atualmente 24 pessoas para prestação de serviço. Anteriormente já houve este contrato com outras entidades de AL e chegou a terceirizar até 100 pessoas com deficiências.

O RH dos correios exige o 2º grau de escolaridade e cada pessoa passa até cinco anos. O RH também faz o acompanhamento psicológico, médico e também treinamentos para os qualificar com os terceirizados. O treinamento é feito pelos próprios funcionários da casa qualificados para tal. Nunca houve caso de reabilitação profissional no grau de deficiência que seja encaminhado para o INSS. Há uma consciência de responsabilidade social além da obrigatoriedade.

## **SUGESTÕES PARA PROMOVER A INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA (PPDs) NO MERCADO DE TRABALHO**

O objetivo específico desta pesquisa foi propor estratégias que contribuam para a inclusão das Pessoas com Deficiência (PPDs) no mercado de trabalho, e essas propostas foram elaboradas em três setores principais: a sociedade civil, o Estado e as empresas.

No que diz respeito à sociedade civil, uma das sugestões advindas deste estudo destaca a importância de estabelecer mais organizações voltadas para o desenvolvimento e inclusão das PPDs. Esse foco especial deve ser direcionado para a educação e conscientização da sociedade em geral, ressaltando a necessidade de intensificar o processo de inclusão dessas pessoas.

No que diz respeito ao Estado, a sugestão é que seja realizada uma revisão abrangente de toda a legislação e do conjunto de políticas públicas. Esse

processo deve envolver a análise dos enfoques e princípios adotados, a fim de eliminar contradições e barreiras que possam dificultar a inclusão das Pessoas com Deficiência (PPDs) no mercado de trabalho e na sociedade.

Para as empresas, a proposta é que passem por um processo de sensibilização e conscientização, além de revisão de seus princípios, crenças e valores. Isso seria fundamental para promover uma transformação na lógica corporativa, alterando a forma como a eficiência e o desempenho são percebidos. Um segundo passo seria a implementação de projetos colaborativos entre empresas e entidades dedicadas à questão das PPDs, focados na inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho. Estes projetos envolveriam o compartilhamento de ideias, conhecimentos e práticas, bem como o planejamento de ações e a análise dos cargos nos quais as PPDs poderiam ser melhor aproveitadas.

### CONSIDERAÇÕES FINAIS

Desemprego, alta competitividade, busca dos melhores recursos humanos. Atualmente o mercado de trabalho está cada vez mais concorrido, e para que o profissional, de qualquer área, possa garantir seu lugar, precisa estar bem qualificado e sempre atualizado, devendo ser adequado as necessidades presentes e futuras da organização.

Nesse contexto, a situação é mais preocupante ainda para as pessoas portadoras de necessidades especiais, que além de todos esses agravantes, ainda tem que se deparar com o preconceito. Infelizmente, os avanços científicos e sociais da humanidade moderna ainda não foram suficientes para mudar esse quadro.

Isso se deve a uma visão distorcida por parte de alguns, o trabalho mais difícil, muitas vezes, não é com o deficiente, mas com a conscientização da sociedade e com a quebra de preconceitos das pessoas. É um

problema atual que atinge o Brasil, em relação ao trabalho. A pessoa que é portadora de necessidades especiais, apesar de poderem desempenhar normalmente suas funções tão bem quanto qualquer outra pessoa, sofrem discriminação na sociedade e por parte de alguns empresários (o que configura, neste caso, em crime previsto por lei).

Para serem aceitos e integrados no mercado laboral, sofrem inúmeras discriminações, pois muitas pessoas subestimam as potencialidades que estas possuem, sendo que o maior problema que os deficientes enfrentam não é ausência de Leis e sim a eficácia e cumprimento das normas existentes.

A Constituição Federal do Brasil contém dispositivos destacados que garantem às pessoas com deficiência o direito a um convívio social equilibrado, o direito social ao trabalho e a proibição de qualquer tipo de discriminação, inclusive no que diz respeito a salários e critérios de admissão. Além disso, a Lei nº 8.213/91 estabeleceu uma "reserva de mercado" que obriga todas as empresas com 100 ou mais empregados a preencher um percentual, variando de 2% a 5%, com trabalhadores com deficiência. Desde 1991, o Brasil adota o sistema de cotas para pessoas com deficiência como forma de reduzir a segregação e promover sua inclusão por meio da integração no mercado de trabalho.

A Constituição Federal de 1988 – a lei máxima do Brasil – garante a todos o direito ao trabalho, por reconhecer sua importância e seu valor social. Como garantia de inclusão social, a Constituição estabelece ordens diretas e ainda direciona as leis para que realizem a igualdade social, por meio de medidas que promovam a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

A política de cotas é uma ação afirmativa que tem esse objetivo: proporcionar aos grupos em desvantagem (no caso, às pessoas com deficiência) certos benefícios para que então se igualem, em condições, aos demais trabalhadores, no competitivo mercado de trabalho.

Não há a menor dúvida que as pessoas com deficiência são mais duramente atingidas em períodos de recessão e desemprego. E, também, que têm mais dificuldades em conseguir colocação no mercado de trabalho, cada vez mais competitivo. E não por falta de capacidade, mas por uma longa história de discriminação e segregação que se perde no tempo, de tão antiga.

Se a pessoa tem dons, aptidões, estes não desaparecem porque se perdeu a visão, um braço ou os movimentos das pernas. O que precisa ser feito é proporcionar condições que compensem esta perda, para que a pessoa continue produtiva e ativa, inclusive em sua vida profissional.

Impedir o trabalhador de exercer sua profissão apenas por ter deficiência é discriminação (art. 8º da Lei n.º 7.853/89), e constitui crime punível com pena de reclusão e multa. Se a pessoa com deficiência se mostra capaz, apta e está habilitada para determinada profissão, ainda que exposta aos riscos da atividade, pode ser contratada como qualquer outro trabalhador.

A pessoa com deficiência, em suas relações de trabalho, não requer tratamento diferenciado do que é dispensado aos demais trabalhadores (meio ambiente de trabalho saudável, que não atente contra a saúde e a segurança de qualquer trabalhador; respeito à dignidade humana, etc.).

Contratar uma pessoa com deficiência não é favor, não é caridade nem deve ser visto como um encargo que deveria ser suportado pela previdência social e está sendo repassado, dissimuladamente, para a iniciativa privada. As pessoas com deficiência que estejam doentes devem permanecer em benefício. As aptas para o trabalho devem ser contratadas, como qualquer outro trabalhador, desde que se mostrem habilitadas e capazes de exercer a atividade a que se propõem desempenhar.

A pesquisa mostrou que, através da integração social e profissional dos trabalhadores deficientes é possível, apesar de difícil, reverter a situação de preconceito e desconhecimento que ainda existe na

sociedade, dando chance a essas pessoas de promoverem seu próprio sustento, bem como o orgulho de participarem da construção da sociedade como um todo.

## REFERÊNCIAS

ASSIS, Olney Queiroz. **O Estado e as pessoas portadoras de deficiências.** Disponível em: <http://www.advogado.com/ppd/estado.htm> Acesso em 30 abr. 2023.

BRASIL (1988). **Constituição de República Federativa do Brasil.** 27.ed. São Paulo: Saraiva, 2001.

BAUDRILLARD, J. **La transparence du Mal.** Paris: Galilée, 1990.

BOTINI, J. [coord.]. **Deficiência e Competência:** programa de inclusão de pessoas portadoras de deficiência nas ações educacionais do Senac. Rio de Janeiro: Senac Nacional, 2002.

CAMPOS, Priscilla Perla Tartarotti Von Zuben **Portadores de necessidades especiais no mercado de trabalho:** Duas razões para contratar PNE's. Disponível em: <http://www.portalrnc.com.br/colunistas/pperla/not.htm> Acesso em 21 fev. 2023.

CARVALHO, Antonio Vieira de; NASCIMENTO, Luiz Paulo do. **Administração de recursos humanos.** Pioneira, São Paulo: 1997.

CORDE. **Coordenadoria Nacional Para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência.** Disponível em: <http://www.mj.gov.br/sedh/ct/corde/dpdh/sicorde/sicorde.asp>. Acesso em: mar ago. 2023.

CORRER, R. **Deficiência e inclusão social:** construindo uma nova comunidade. Bauru: EDUSC, 2003.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos humanos na empresa:** descrição e análise de cargos, avaliação do desempenho humano. v 3. São Paulo : Atlas, 2000.

\_\_\_\_\_. **Recursos humanos na empresa.** Ed. Compacta. São Paulo: Atlas, 2002.

ETHOS. **O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência /** coordenação Marta Gil. - São Paulo: Instituto Ethos, 2002.

FICHER, André L. A constituição do modelo competitivo de gestão de pessoas no Brasil - um estudo em empresas consideradas líderes. **Tese de Doutorado.** São Paulo: FEA/USP, 1998. 392p.

- FORTUNATO, M. **Educação e deficiência**. In: MANTOAN, M. T. E. A integração de pessoas com deficiência: contribuições para uma reflexão sobre o tema. p. 134-136. São Paulo: Memnon: SENAC, 1997.
- FURTADO, Genival. **Pelo Direito de Trabalhar**. Disponível em: <<http://www.fiapa.org.br>>. Acesso em: 3 fev.2023.
- GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 4ª. ed. São Paulo: Atlas: 1994.
- GIL, M. [coord.]. **O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência**. São Paulo: Ethos, 2002.
- HEINSKI, Rosângela Maria Mendonça Soares. **Um estudo sobre a inclusão da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho**. Porto Alegre: UNISINOS, 2003. Dissertação (Mestrado), Universidade do Vale d Rio dos Sinos, 2003.
- JUPP, K. **Viver plenamente: convivendo com as dificuldades de aprendizagem**. Campinas: Papyrus, 1998.
- MACIEL, M. R. C. **Portadores de deficiência: a questão da inclusão social**. São Paulo em Perspectiva, 14 (2), 2000.
- MANTOAN, Maria Teresa Égler. **A integração de pessoas com deficiência**. São Paulo: Memnon,1997.
- MILKOVICH, George T.; BOUDREAU, John W. **Administração de recursos humanos**. São Paulo: Atlas, 2000.
- MOTTA, Crislaine Vanilza Simões. **O deficiente físico e o mercado de trabalho**. Disponível em: [www.sardinhainaldo.spaceblog.com.br/.../O-DEFICIENTE-FISICO-E-O-MERCADO-DE-TRABALHO/](http://www.sardinhainaldo.spaceblog.com.br/.../O-DEFICIENTE-FISICO-E-O-MERCADO-DE-TRABALHO/). Acesso em 30 fev. 2023.
- NAKAMURA, Eunice Kimie Kyosen. **O trabalho de pessoas com restrições oriundas de deficiências em instituições bancárias**. Tese de doutorado. Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina, 2003.
- NERI, M. [et al.]. **Retratos da deficiência no Brasil (PPD)**. Rio de Janeiro: FGV/IBRE, CPS, 2003.
- PASTORE, José. **Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência**. São Paulo: LTt, 2001.
- PRIETO, R. G. **Políticas de melhoria da escola pública para todos: tensões atuais**. Educação Online. Disponível na Internet: . Acessível em: 28 mar. 2023.
- QUINTÃO, Denise Teresinha da Rosa. **Algumas reflexões sobre a pessoa portadora de deficiência e sua relação com o social**. Psicologia e Sociedade, v. 17, n. 1, p. 17-28, jan/abr. 2005.
- REED, M. **Sociologia da gestão**. Portugal: Celta Editora, 1997.
- RIBAS, J. B. C. **O que são deficientes**. São Paulo: Brasiliense, 2003.
- ROCHA, S. **Porque incluir?** INES – Espaço, p. 26-28, jun. 1994.
- SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão: Construindo uma sociedade para todos**. 3 ed. Rio de Janeiro: WVA, 1999.
- SENAI-ALAGOAS. Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial. Departamento Regional de Alagoas. **Guia Alagoas inclusiva: orientações para empregadores e Profissionais de recursos humanos / SENAI**. AL. Maceió : SENAI/AL, 2008.
- SILVA, Reinaldo Oliveira da. **Teorias da Administração**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2002.
- SOARES, Claudivani Olegário. **A inserção do deficiente físico no mercado de trabalho**. Belém: UNAMA, 2001.
- SOUZA, J. F. S. Somos tão diferentes, que somos quase iguais. Revista Aprender ao longo da vida, n. 3, 03 de janeiro de 2005. Disponível na internet: . Acessível em 03 out.2022.
- TOLEDO, Flávio de. **Administração de pessoal, desenvolvimento de recursos humanos**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 1999.
- TORRES, Elisabeth Fátima. **As perspectivas de acesso ao ensino superior de jovens e adultos da educação especial**. Tese de doutorado. Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina, 2002.