



Tema:

**EDUCAÇÃO BRASILEIRA:  
Extinção ou Sustentabilidade na Universidade**

## 5º Simposio de Ensino de Graduação

### **PROFISSIONAIS PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS: INCLUÍDOS NO MERCADO DE TRABALHO OU MEROS COADJUVANTES DO CAPITAL?**

#### **Autor(es)**

LUCIANA DE OLIVEIRA CASTRO ORTIZ

#### **Co-Autor(es)**

EDGAR PEREIRA JUNIOR  
MARCEL RODRIGO DOTA

#### **Orientador(es)**

Acácia de Fátima Ventura

#### **1. Introdução**

A relevância do tema: inclusão social centra-se na mobilização de modo intenso no universo produtivo, seja pela decisão politicamente correta das empresas de oferecerem em contrapartida no campo da responsabilidade social ou pela necessidade do cumprimento da legislação vigente que foca a igualdade dos direitos humanos. Um dos mais importantes espaços no campo da inclusão refere-se à inserção no mercado de trabalho dos profissionais com necessidades especiais, cujo atendimento tem despertado a atenção das administrações pública e privada.

Justifica-se pela dinâmica da sociedade capitalista onde o homem costuma orientar-se num complexo social dado através das normas, dos esterótipos e de sua integração primária, por isso consegue êxito em suas relações sociais. A quem atribua a deficiência física à incapacidade ou invalidez, o que incorreto e injusto.

Para o estudo foram utilizados autores renomados da área, bem como sites reconhecidos pela academia.

#### **2. Objetivos**

Estudar a posição dos portadores de necessidades especiais no mercado de trabalho, principalmente após a aplicação da Lei nº 8213/91, que obriga os empregadores que possuem cem ou mais empregados a preencherem de 2% a 5% de seus cargos com tais profissionais e, verificar se esta lei está colaborando com a inclusão desta população na sociedade brasileira e com o mercado de trabalho, bem como conscientizar o leitor da importância da inclusão esta população.

### **3. Desenvolvimento**

---

A inclusão do portador de deficiência no mercado de trabalho é um direito adquirido, no entanto presenciamos inúmeros casos de discriminação e exclusão, talvez, pela falta de conhecimento da sociedade de que esse cidadão tem direito à convivência não segregada (SUEMI, 2003, p. 05).

Segundo Guimarães (Acesso em: 07/04/06), os portadores de necessidades especiais (tratamento politicamente correto a ser endereçado aos deficientes físicos e mentais) começam, ainda que tímida e timidamente, a conquistar um espaço ligeiramente mais digno na sociedade brasileira, que muitas vezes se mostra desatenta e negligente.

De acordo com a Organização Mundial da Saúde (Acesso em 16/06/2007) existem mais de 25 milhões de pessoas portadoras de deficiência no país, que representa aproximadamente 14% da população total, e estima-se que no Brasil 10 mil pessoas por mês se tornam deficientes. Segundo informações divulgadas pela Serasa (empresa-modelo no programa de inclusão de deficientes) de acordo com a ONU, em 2003 há aproximadamente seis milhões de pessoas com deficiência em idade economicamente ativa no Brasil, das quais, cerca de um milhão estão no mercado de trabalho informal e apenas 158 mil legalmente empregadas com garantias trabalhistas e benefícios. Muitas estão fora do mercado de trabalho, por não ter qualificação e, às vezes, nem mesmo estudo, mas muitas poderiam ocupar postos em fábricas, escritórios, centrais de atendimento, etc.

Quando falamos de deficientes é necessário ter claro tais definições:

“Deficiência é todo e qualquer comprometimento que afeta a integridade da pessoa e traz prejuízos na sua locomoção, na coordenação de movimento, na fala, na compreensão de informações, na orientação espacial ou na percepção e contato com as outras pessoas. A deficiência gera dificuldades ou impossibilidade de execução de atividades comuns às outras pessoas, e, inclusive, resulta na dificuldade da manutenção de emprego” (Godoy, A. 11/2000 – PUC-MG).

Acrescenta que em sua reformulação da cartilha inclusiva que devemos compreender tais conceitos:

“Deficiência Física é todo comprometimento da mobilidade, coordenação motora geral ou da fala, causado por lesões neurológicas, neuromusculares e ortopédicas ou ainda por má formação congênita ou adquirida”.

“Deficiência Mental é um atraso ou lentidão no desenvolvimento mental que pode ser percebido na maneira de falar, caminhar, escrever. O grau de deficiência mental varia de leve a profundo”.

“Deficiência Visual é caracterizada por uma limitação no campo visual. Pode variar de cegueira total à visão subnormal. Neste caso, ocorre diminuição na percepção de cores e mais dificuldades de adaptação à luz”.

“Deficiência Auditiva é a perda total ou parcial da capacidade de compreender a falar através do ouvido. Pode ser surdez leve - nesse caso, a pessoa consegue se expressar oralmente e perceber a voz humana com ou sem a utilização de um aparelho. Pode ser ainda, surdez profunda”.

Num ambiente social, cada um olha para si mesmo e identifica-se com a “lei do mínimo esforço” citada por Heller (1972). Em 1949 o trabalho passou a um ser direito fundamental de todos os homens, inclusive daqueles que têm alguma deficiência, pois até então, a pessoa portadora de alguma deficiência era segregada e excluída da sociedade. Nesse contexto de segregação, exclusão e até mesmo de preconceito, a pessoa considerada deficiente era impossibilitada de construir uma identidade positiva e do exercício da cidadania uma vez que “é no contexto das relações sociais e do trabalho que o homem atua na realidade, modifica-a, transforma-se e constrói sua identidade pessoal e social” (ARANHA, 2003).

Em 1988, a Educação também tornou-se um direito de todos e dever do Estado e da Família, sendo assim, Educação e Trabalho associados, determinam a partir de então, o rumo da atenção à pessoa com deficiência a fim de proporcionar ambientes inclusivos reconhecendo o princípio de igualdade de oportunidades educacionais e profissionais a todos, embora perceba-se que a preocupação com a inclusão do deficiente no ambiente industrial não é de hoje.

Henry Ford, em 1925 já falava sobre a importância do tema: Nas seções das indústrias há postos para todos, e se a indústria estiver devidamente organizada, haverá nela mais lugares para cegos, do que cegos para lugares. O mesmo se pode dizer em relação aos outros deficientes físicos (...) se o trabalho fosse convenientemente dividido, não faltaria lugar onde homens fisicamente incapacitados pudesssem desempenhar perfeitamente um serviço e receber, por conseguinte, um salário completo. Economicamente, fazer dos fisicamente incapacitados um peso para a humanidade é o maior despautério como também ensiná-los a fazer cestos ou qualquer outro mister pouco rendoso com o fim de preveni-los contra o

desânimo ( De acordo com o artigo 93, da Lei nº 8.213/91, onde as empresas que possuírem cem ou mais empregados estão obrigadas a preencher de 2% a 5% de seus cargos com pessoas portadoras de deficiência, reabilitadas ou habilitadas, na seguinte proporção: 1) até 200 empregados (2%), 2) de 201 a 500 empregados (3%), 3) de 501 a 1000 empregados (4%), 4) de 1000 empregados em diante (5%).

Uma empresa não é obrigada a contratar qualquer pessoa apenas para atender às normas legais. Pelo contrário, estatísticas de mercado mostram que as empresas que contratam deficientes ganham com o aumento da produtividade. Os benefícios trazidos pelos profissionais perfeitamente aptos à realização de determinadas atividades, que demonstram maior envolvimento com o trabalho, trazem mais harmonia para o ambiente, sem contar a melhora da imagem da empresa no mercado. Segundo o Guia prático da Secretaria Especial de Direitos Humanos da Presidência da República (2003, p. 43) não há qualquer diferença entre o contrato da pessoa com deficiência e da pessoa que não tenha. O salário, direito e deveres são os mesmos. E a seleção e integração deste profissional devem ser inclusivas, nunca o separando dos demais candidatos e empregados.

Numa pesquisa com o título Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e suas Ações Afirmativas de 2003, realizada pelo Instituto Ethos em parceria com o Ibope, Fundação Getúlio Vargas, Instituto de Pesquisa Econômica e Aplicada, Organização Internacional do Trabalho e Fundo para o Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher, os resultados mostraram que nem no universo das empresas mais poderosas do país a lei de cotas para deficientes é cumprida. Nas 247 empresas que responderam ao questionário, apenas 3,5% do quadro funcional é formado por pessoas portadoras de deficiência. Apesar dos baixos índices, a pesquisa chama a atenção para o fato de haver deficiente em todos os níveis hierárquicos das empresas. O percentual mais alto é no nível de gerência, em que 3,7% dos funcionários têm alguma deficiência. Isso pode indicar um maior reconhecimento da capacidade do deficiente de responder a desafios no mundo do trabalho. Outro índice importante para a inclusão é o fato de que programas especiais para contratação de portadores de deficiência foram os mais citados entre as ações afirmativas desenvolvidas nas grandes empresas. Segundo o perfil, 32% das empresas pesquisadas mantêm este tipo de programa.

A resistência na contratação pode ser causa do desconhecimento do que seja um deficiente. Aos resistentes, o Ministério do Trabalho e Emprego pode propor ação pleiteando o preenchimento da vaga, sem prejuízo da multa, que varia de R\$ 1.101,75 à R\$ 110.174,67. A fiscalização é importante, pois há casos de empresas que listam, entre seus contratados, pessoas com deficiência que apenas constam em sua folha de pagamento, além das que simplesmente ignoram a lei. O recrutamento do portador de deficiência deve seguir as mesmas normas da admissão nos termos da legislação trabalhista e previdenciária (Silva, 21/11/06).

Ao cumprimento da quota das empresas, o Decreto 3.298 de 20 de Dezembro de 1999, regulamenta tais deficiências da seguinte forma:

As vagas podem ser preenchidas pelos deficientes físicos que apresentarem alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triparesia, hemiparesia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções;

Pelos deficientes auditivos que tiverem perdas bilaterais, parciais ou totais, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas freqüências de 500HZ, 1.000HZ, 2.000Hz e 3.000Hz;

E ainda, os deficientes visuais que apresentarem cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60°; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores.

#### 4. Resultados

Não se pode negar que a legislação criada foi um novo marco nos trabalhos de inclusão das pessoas com

deficiência e com isso fora transposta a primeira e mais sólida barreira da discriminação. Muito embora a inserção fosse resultado por uma obrigatoriedade legal, o contato com essas pessoas, além de favorecer a quebra de preconceitos, tornou evidente que como em qualquer outra parcela da sociedade, haviam pessoas com diferentes deficiências, capacitadas e talentosas, ou seja, o estigma da incapacidade e ineficiência forçadamente aderido a essas população era irreal. É de se evidenciar que tal exclusão principia nas instituições de ensino que, com raríssimas exceções, não permitem nem incentivam a criação de ambientes e métodos que favoreçam a presença efetiva do deficiente; adicionam-se a esta questão as dificuldades de inclusão socio-cultural em quase todos os segmentos da sociedade. Consultorias de Recursos Humanos têm criado bancos de profissionais e programas de seleção para auxílio na contratação e entidades representativas também possuem cadastro de pessoas com necessidades especiais aptas no mercado. Na seleção, primeiramente, o empresário deve enxergar no candidato suas habilidades e não suas necessidades. Dessa forma, ele poderá avaliar em que função o profissional será mais produtivo e não apenas contratar para cumprir a lei.

## 5. Considerações Finais

Após o exposto, voltamos ao objetivo deste texto e, infelizmente percebe-se que os portadores de necessidades especiais são meros coadjuvantes na sociedade capitalista, cujo sistema visa o lucro como questão primordial e ao indivíduo resta sobreviver sob esta desvalorização humana.

Considera-se que a busca por soluções que favoreçam a inclusão econômica e social das diferenças não ocorrerá rapidamente. Será necessário existirem facilitadores neste processo de conquista, acredita-se que a melhor arma contra o pré-conceito é de responsabilidade da educação, que deveria ser pioneira na inclusão e conscientização das diferenças.

## Referências Bibliográficas

- HELLER, Agnes. O Cotidiano e a História. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1972.
- ARANHA, Maria Salete Fábio. Trabalho e emprego: Instrumento de Construção da Identidade Pessoal e Social— São Paulo: Sorri-Brasil; Brasília: CORDE, 2003 (Série Coleção Estudos e Pesquisas na Área da Deficiência; v.9).
- NAMBU, Tais Suemi. Construindo um mercado de trabalho inclusivo: Guia prático para profissionais de Recursos Humanos— São Paulo: Sorri-Brasil; Brasília: CORDE, 2003 (Série Coleção Estudos e Pesquisas na Área da Deficiência; v.10).
- MELITO, G. Contratação de Deficientes: sua empresa está em dia com o comprimento da lei?**  
Disponível em: [http://www2.uol.com.br/infopessoal/noticias/\\_HOME\\_OUTRAS\\_416983.shtml](http://www2.uol.com.br/infopessoal/noticias/_HOME_OUTRAS_416983.shtml)  
Acesso em 19/06/07. 11h48.
- GUIMARÃES, G.G. Cuidados especiais para pessoas especiais.** Disponível em:  
[http://ultimainstancia.uol.com.br/columnas/ler\\_noticia.php?idNoticia=26819](http://ultimainstancia.uol.com.br/columnas/ler_noticia.php?idNoticia=26819). Acesso em 07/04/07. 00h40.
- GODOY, Andréa. Cartilha de Inclusão.** Disponível em:  
<http://www.deficienteeficiente.com.br/cartilhadeinclusao>. Acesso em 19/06/07. 00h12.
- MICHELETTI, Camila. Iniciativas de sucesso mostram que é possível capacitar e incluir portadores de deficiência no mercado.** Disponível em:  
[http://carreiras.empregos.com.br/comunidades/rh/artigos/280904-inclusao\\_ppds.shtml](http://carreiras.empregos.com.br/comunidades/rh/artigos/280904-inclusao_ppds.shtml). Acesso em 19/05/07. 17h00.
- CHARÃO, Cristina. Instituto Ethos planeja campanha de reconhecimento a empresas que empregam deficientes.** Disponível em:  
<http://www.reportersocial.com.br/noticias.asp?id=299&ed=empresas>. Acesso em 19/06/07. 14h35.
- SILVA, N. Z. As empresas e a lei de inclusão de deficientes.** Disponível em:  
<http://pfdc.pgr.mpf.gov.br/clipping/2006/as-empresas-e-a-lei-de-inclusao-de-deficientes>. Acesso em

21/05/07. 06h42

LOFRETA, Paulo. **Inclusão:Prioridade Máxima.** Disponível em :

<http://www.rh.com.br/ler.php?cod=4603&org=3>. Acesso em 16/06/07. 16h40.

GALLO, Mariana. **Falta de Preparo atrapalha contratação de deficiente.** Disponível em:

<http://aprendiz.uol.com.br/content.view.action?uuid=67b1b3400af4701000d16fc131ad493c>. Acesso em: 19/05/2007. 15h20.

OMS, **Organização Mundial de Saúde.** Disponível: [www.who.int](http://www.who.int) Acesso em 16/06/2007. 18h00.

FORD, Henry, de 1925, transscrito por Tereza Costa d'Amaral em publicação no jornal o Globo, 03/09/99

**DECRETO Nº 3.298 de 20 de Dezembro de 1999** – DOU de 20/12/99 Alterado. Disponível em:

[http://www.saude.ce.gov.br/cerest/legislacao/DECRETOS/DECRETO%20N%BA%203\\_298%20-%20DE%202020%20htm](http://www.saude.ce.gov.br/cerest/legislacao/DECRETOS/DECRETO%20N%BA%203_298%20-%20DE%202020%20htm) Acesso em:12/07/07. 22h35