

AS DIFICULDADES DE ACESSO DOS PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS (PNE) AO MERCADO DE TRABALHO

Zeneide Maria de Souza Matias¹

José Nivaldo da Silva²

Resumo

O presente trabalho procura discutir sobre as dificuldades de acesso voltadas aos Portadores de Necessidades Especiais (PNE) no mercado de trabalho brasileiro. Procura-se identificar os principais elementos que dificultam a inserção dos PNE no mercado de trabalho, apresentando as principais discussões em torno deste assunto, bem como a inadequação do ambiente físico e social das empresas, o descaso por parte de gestores e pessoas em geral quanto ao ser humano com deficiência e os programas de aperfeiçoamento profissional, ausentes no contexto empresarial ou realizados de forma não eficazes e não eficientes. Adiante, tenta-se esclarecer sobre a integração social do PNE não apenas no mercado de trabalho, mas também na sociedade em geral, como pessoa capaz de realizar esforço laboral como qualquer outra pessoa e que em nada se aplica a sua dificuldade, apontada por muitos como deficiência. A metodologia da pesquisa realizada na primeira fase, abordada neste artigo, foi bibliográfica exploratória descritiva quantitativa, documental e predominantemente qualitativa.

Palavras-chave: Portadores de Necessidades Especiais. Mercado de Trabalho. Inclusão Social.

Abstract

The present paper seeks to discuss the difficulties faced by people with special needs (PNE's) in the Brazilian labor market. We seek to identify the main elements that impede the insertion of PNE's in the labor market, we also try to address the discussions around the subject, as well as the inadequacy of the physical and social environment of the companies, the neglect by managers and people in disabled persons and vocational training programs which are absent in the business context or performed in a non-effective and efficient way. The aim is to clarify the social integration of the PNE, not only in the labor market but also in society in general, as a person able to perform labor effort like any other person and that in no way applies his difficulties pointed by many as disability .

Key words: Carers of Special Needs (PNE's). Job market. Social inclusion.

Introdução

O termo Portadores de Necessidades Especiais (PNE) é atribuído a pessoas que apresentam deficiências físicas, mentais, visuais e/ou auditivas, e que, em determinados casos, em grau maior ou menor, se diferenciam dos não portadores de necessidades especiais (NPNE) quanto às formas de locomoção, comunicação e de raciocínio lógico. No contexto do mundo moderno, é preciso minimizar as limitações ou impedimentos restritivos à presença dos PNE nas organizações, ou seja, aspira-se por favorecer a maior socialização destes na sociedade, permitindo sua inclusão.

No Brasil, atualmente encontram-se cerca de 16 milhões de pessoas portadores de necessidades especiais, sendo que apenas 2% (dois por cento) deste quantitativo estão inseridos no mercado de trabalho formal. Contrastando com outros países, pode-se perceber que esse índice aumenta para 30% (trinta por cento) a 40% (quarenta). Tais países vêm desenvolvendo

¹ Graduação em Letras – Português/Inglês em 2010; Especialização em Educação Especial em 2010; Mestrado em Educação em curso. email: zeneide-souza@hotmail.com

² Professor Orientador - Doutor em Ciências Veterinária pela UFMT – MT - Brasil, em 2018. Mestre em Ciências Veterinária pela UFMT em 2009. Email: pronto.vet@hotmail.com.

programas de inclusão para uma consciência mais humana a respeito da inclusão social mais íntegra do PNE ou do PPD (Pessoa Portadora de Deficiência).

Os programas sociais que visam a inclusão do PNE não possuem grande destaque, como ocorre nos países desenvolvidos, apesar da promulgação do Decreto Lei nº 3.298 de dezembro de 1999, que trata da regulamentação da Lei nº 7.853 de 24 de outubro de 1989, que dispõe acerca da Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência.

Outros aspectos que indicam melhoria no Brasil são as ações corretivas e punitivas que não ocorrem com frequência, o objetivo destas ações é fazer valer o texto da lei que ampara os PNE, caso essas ações tivessem o efetivo cumprimento, resultaria na diminuição e/ou proliferação de atos discriminatórios. Há uma grande necessidade de se compreender que os portadores de necessidades especiais possuem uma carência quanto ao acesso às atividades ditas por muitos como “perfeitas”.

Segundo Omote (2006), as diferenças entre os indivíduos são distribuídas na população de forma complexa, pois além de diferenças que podemos identificar, há que se levar em conta as diferenças grupais devidas à raça, gênero, idade, cultura e até mesmo condições físico-geográficas do ambiente imediato. Então, chegamos ao ponto que percebemos que cada indivíduo se apresenta como uma combinação de traços individuais e de diferentes grupos aos quais pertence. Essa diversidade como um todo, deve ser preservada e respeitada e, conceituando desta forma, e ainda ressaltando que cada um de nós possuímos diferenças individuais e grupais, excluir os PNE à participação social é desvalorizar valores que caracterizam a própria sociedade como possuidora de uma diversidade cultural e social onde as diferenças individuais são retratos significativos de uma unidade maior.

Nesse sentido, o objetivo do presente trabalho é refletir sobre as dificuldades dos portadores de necessidades especiais para se inserirem no mercado de trabalho e o papel do assistente social como mediador desse processo.

Foi realizado um estudo bibliográfico e o primeiro passo foi analisar trabalhos publicados em livros e revistas que pudessem fundamentar a metodologia a ser adotada. Nesse processo encontraram-se vários estudos que versam sobre as dificuldades de leituras em alunos que estão nas séries iniciais. Também foram encontrados obras e artigos que afirmam a necessidade de buscar continuamente métodos e práticas que viabilizem o processo de leitura (SEVERINO, 2000).

Esse levantamento bibliográfico forneceu subsídios teóricos para o desenvolvimento da investigação com ênfase nos modelos qualitativos e quantitativos por se tratar de um estudo de caso. As fontes abrangeram o período retrospectivo e corrente: livros, teses, dissertações, revistas, periódicos e demais materiais que abordam o objeto de estudo em questão, sendo que

a maioria das publicações foi em português e alguns artigos encontrados estavam em espanhol ou inglês.

Inicialmente aborda-se a história da inclusão de pessoas com necessidades especiais e o processo de lutas para que as mesmas fossem inseridas com equidade na sociedade. Em seguida discorre-se a pessoa com deficiência e o mercado de trabalho, no qual se demonstra a legislação que trata do assunto e os desafios a serem enfrentados pelas pessoas que têm necessidades especiais.

1. A HISTÓRIA BRASILEIRA DA INCLUSÃO DE PESSOAS COM NECESSIDADES ESPECIAIS

A inclusão é um direito de todos, previsto na Constituição Federal do Brasil de 1988 (Art. 203, IV; Seção IV; Capítulo II, do Título VII), que preconiza "a habilitação e reabilitação das pessoas portadoras de deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária", o que indica que pessoas com necessidades especiais devem ser mantidas próximas aos vínculos sociais. Para tanto, torna-se necessário que haja medidas em todas as esferas (políticas, sociais, educacionais e de cidadania) para obter a real inserção do deficiente, independente de sua necessidade, na sociedade.

E, nessa perspectiva, encontra-se na educação a maior fonte de apoio para que esse processo inclusivo ocorra de maneira significativa e que reflita na sociedade de forma consistente. Portanto, em Dezembro de 1996, é publicada a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDBEN) Nº 9.394/96, que ressalta a importância de promover uma educação de qualidade aos educandos, considerados durante o processo de ensino como indivíduos diagnosticados com Necessidades Educacionais Especiais (NEE). Visto que, é preferível a esses discentes que sejam atendidos em escolas regulares de educação, as quais devem prover recursos facilitadores da comunicação e locomoção necessárias à aprendizagem desse aluno, como indica o Art. 58 do capítulo V da LDBEN, que ressalta: "a educação especial deve ser oferecida preferencialmente na rede regular de ensino e, quando necessário, deve haver serviços de apoio especializado".

Como observado, houve avanços contundentes no que se refere à inclusão, principalmente na educação, porém, como será demonstrado adiante, a realidade enfrentada por quem sofre com algum tipo de diferença em relação aos demais indivíduos, nem sempre foi a mesma. O deficiente não era visto como um ser capaz de raciocinar e muito menos de ser educado, como relata o professor licenciado em Filosofia da Educação Inclusiva, Gomes (2013), em seu artigo Fundamentos da Educação Inclusiva, o qual diz que "Enquanto uns os

consideravam como pessoas sujeitas à rejeição e até à eliminação, para outros eles eram seres incapazes e dignos de penas”.

Ao abranger os estudos sobre o deficiente, e, a partir do conhecimento e informação, as pessoas passaram a compreender que apesar das limitações que uma pessoa tenha (sensorial, cognitiva ou física), esta pode manter uma vida “normal”, e usufruir de seus direitos e deveres como qualquer cidadão. É claro que o preconceito ainda se faz presente, porém não se pode deixar de considerar os benefícios que foram adquiridos por meio das Políticas Públicas de Inclusão Social no mundo e, conseqüentemente, no Brasil.

Para melhor compreender a trajetória educacional das pessoas com deficiência, será apresentada uma análise das fases pelas quais a história da educação especial passou e os aspectos mais marcantes ocorridos nesses períodos.

Conforme Sasaki, em um primeiro momento, há a fase de Negligência/Exclusão, a qual, durante muito tempo, as pessoas que possuíam algum tipo de deficiência eram tidas como indignas, rejeitadas, abandonadas, ignoradas, perseguidas e exploradas, pois eram consideradas por muitos como “possuídas por maus espíritos ou vítimas da sina diabólica e feitiçaria”. (JONSSON,1994, p. 61 *apud* SASSAKI, 1997, p. 112)

Esse período, em países europeus, encerra-se entre os séculos XVI e XVII, dentre os quais se destacam as sociedades greco-romanas, que valorizavam a perfeição e não aceitavam quem fosse diferente desse perfil, por isso, era muito comum nessa época o infanticídio, muitos por meio do costume de jogar essas crianças de precipícios.

O abandono, caso esses nascituros fossem advindos de famílias ricas, era algo frequente, sendo estas deixadas em locais estratégicos para que fossem adotadas por escravos ou plebeus. E, caso essas crianças fossem oriundas de berços pobres, eram utilizadas em apresentações nos circos, como ressalta Gomes (2013): “também na Roma antiga, deficientes eram utilizados como um meio de diversão para as famílias ricas”.

Ainda segundo Sasaki (1997, p.1), “nesta fase, nenhuma atenção educacional foi provida a pessoas com deficiência, que também não recebiam outros serviços”.

Holanda esclarece que

[...] No final do século XVII, os deficientes mentais eram totalmente segregados, internados em orfanatos, manicômios e outros tipos de instituições estatais. No final do século XVIII, princípio do século XIX, inicia-se o período da institucionalização especializada em pessoas com necessidades educativas especiais e é a partir de então que poderíamos considerar ter surgido a educação especial. (HOLANDA, *et. al.*, 2015, p. 5)

No século XX, com o advento do cristianismo, a igreja, que pregava a caridade e

humildade, passou a condenar tais atitudes e os deficientes passaram a ser vistos e tratados pela sociedade como pessoas que tinham diferenças, assim começa a denominada fase de Segregação Institucional, na qual houve algumas mudanças em conceitos sociais, como cita Silva (2014, p. 66), “nessa ‘fase’ percebe-se uma compreensão maior do processo de deficiência e, portanto, é necessário dar um atendimento distinto ao ‘diferente’, porém, ele ainda não é aceito no meio social, continua sendo um ‘estorvo’ [...]”, para atender essa nova visão, são criadas instituições e hospitais para os pobres, marginalizados e deficientes.

Surgiram, nessa época, muitas instituições filantrópicas e voluntárias, mas que não se preocupavam verdadeiramente com a qualidade da atenção proferida aos seus internos, Sasaki (1997, p. 112) discute que “Surgiram também escolas especiais, assim como centros de reabilitação e oficinas protegidas de trabalho, pois a sociedade começou a admitir que pessoas deficientes poderiam ser produtivas se recebessem escolarização e treinamento profissional”.

A terceira fase é considerada a fase da Integração, que ocorreu na segunda metade do século XX. Surgindo a necessidade de instituir classes especiais dentro das escolas comuns, o que segundo Sasaki:

[...] não ocorreu por motivos humanitários e sim para garantir que as crianças deficientes não interferissem no ensino ou não absorvessem as energias do professor a tal ponto que o impedissem de instruir adequadamente o número de alunos geralmente matriculados numa classe (SASSAKI, 1997, p. 62).

Nesse período, houve uma produção muito importante de testes de inteligência, os quais elegiam crianças ou adolescentes que poderiam frequentar escolas, desde que se adaptassem ao currículo institucional. Almejava-se que essas pessoas acometidas de deficiências fizessem um esforço para se integrarem à sociedade.

Apenas uma parcela muito pequena da sociedade se deu conta de que esse seria um enfoque equivocado, devendo, não as pessoas se adaptarem à sociedade, mas sim a sociedade se adaptar às pessoas, segundo Jonsson (1994, p. 63), ao dar início ao pensamento que se estenderia a próxima fase, já no final da década de 1980.

Em países desenvolvidos, a Educação Inclusiva obteve uma atenção especial a partir dos anos 80, o qual deu início à quarta fase, então denominada como Inclusão, remetendo até a data atual. Stainback & Stainback (1999, p. 21) diz que: “[...] ensino inclusivo é a prática da inclusão de todos independentemente de seu talento, deficiência, origem socioeconômica ou origem cultural em escolas e salas de aulas provedoras, onde todas as necessidades dos alunos são satisfeitas”.

Na década de 1990, houve avanços significativos na Educação Inclusiva, as quais

visavam conscientização dos governos sobre a importância de práticas inclusivas, estas que beneficiariam não somente os alunos com NEE, mas o corpo docente da instituição escolar e a comunidade como um todo.

A inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho e o avanço se deu graças às discussões da educação inclusiva também. As conquistas no mercado de trabalho passam a ser discutidas posteriormente.

2. A PESSOA COM DEFICIÊNCIA E O MERCADO DE TRABALHO

A Organização Mundial da Saúde (OMS) (2002) definiu deficiência como problemas nas funções ou nas estruturas do corpo, como um desvio significativo ou uma perda. Historicamente, a deficiência tem sido definida como um fenômeno essencialmente individual, muitas vezes associado com algum atributo característico da pessoa deficiente, sendo que esta manifestação pode ser notada no comportamento de cada um.

Assim, Maciel (2000, p. 45) ressalta que “deste ponto de vista, a deficiência é algo que está presente no indivíduo identificado como deficiente, no seu organismo ou no comportamento, e ausente nas pessoas consideradas não deficientes”. Maciel (2000) afirma, ainda, que desde o final da década de 50, e especialmente a partir da década de 60, muitos autores têm suscitado argumentos a favor das concepções sociais da deficiência, segundo as quais a deficiência deve ser tratada como um problema social e não individual, manifestado por pessoas específicas.

Segundo Oliveira (2005) a atribuição dada as pessoas deficientes até a década de 1960 era de incapacidade que denotava um indivíduo sem capacidade. Mais tarde, passaram a ser chamados de indivíduos com capacidade residual “Uma variação foi o termo “os incapazes”, que significava “indivíduos que não são capazes” de fazer algumas coisas por causa da deficiência que tinham” (OLIVEIRA, *et. al.*, 2005, p. 23).

Para compreender melhor como se deu a inclusão dessas pessoas na sociedade é importante fazer um retrospecto desse processo no Brasil cujas discussões se iniciam com a educação inclusiva a qual se tornou ponto de partida para outros debates. A palavra deficiência evoca ausência, anomalia ou insuficiência de um órgão, de uma função fisiológica, intelectual ou até social. O termo vem do latim *tardio*, deficiência e significa falta, enfraquecimento, abandono. Seu emprego exige cuidado e reflexão.

O termo deficiência tem sido utilizado por vários autores, tendo em vista que a história de diversas sociedades descreve pessoas com deficiências. Existem relatos de pessoas deficientes em tempos remotos, com base em mitologias gregas e romanas. “No entanto, os

deficientes passaram a receber maior atenção somente a partir a II Guerra Mundial, com a voltam dos veteranos, muitos deles com deficiências diversas causadas por ferimentos” (SILVA, 2005, p. 12).

A Organização Mundial da Saúde (OMS) define deficiência como problemas nas funções ou nas estruturas do corpo, como um desvio significativo ou uma perda, impossibilitando o deficiente em desempenhar determinadas funções.

O Decreto n. 3298 de 1999, que regulamenta a Lei n. 7853 de 1989 da legislação brasileira dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa com Portadora de Deficiência.

Segundo este documento:

Art. 3º I. Deficiência é toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano.

Art. 4º - Deficiência física é a 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, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, amputação o ausência de membros, paralisia cerebral, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzem dificuldades para o desempenho das funções. (BRASIL, 1999)

Historicamente, a deficiência tem sido definida como um fenômeno essencialmente individual, específico da pessoa individualmente, sendo eu na maioria das vezes se encontra associado com alguma característica da pessoa com alguma limitação que pode ser percebida no comportamento. Jacinto (2008) cita que desse ponto a deficiência é tida como algo inerente das pessoas considerando como deficiente. Isto é, este indivíduo apresenta uma anomalia que o torna limitado para diferentes ações comuns a outro ser humano.

O acesso de pessoas no mercado de trabalho é garantido pela Lei 8.213/91, também conhecida como lei de cotas. Antes disso o profissional com deficiência conseguia ingressar no mercado de trabalho através de ações governamentais ou eram terceirizados por Associações ou ONGs e atuavam em órgãos do governo Estadual e federal.

O art. 93 da referida lei expressa sobre o preenchimento de vagas nas empresas devendo elas reservar vagas para pessoas com deficiência.

Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários

reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção: I - até 200 empregados.....2%;
II - de 201 a 500..... 3%;
III - de 501 a 1.000.....4%;
IV - de 1.001 em diante5%.
V - (VETADO). (Incluído pela Lei nº 13.146, de 2015). (BRASIL, 1991)

Como se pode deprender, o artigo supra é claro ao trazer a obrigatoriedade às empresas em relação ao número de vagas a serem ofertadas para pessoas com deficiência.

Os parágrafos 1º ao 3º tratam da dispensa desses funcionários e reserva de vagas:

§ 1º A dispensa de pessoa com deficiência ou de beneficiário reabilitado da Previdência Social ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias e a dispensa imotivada em contrato por prazo indeterminado somente poderão ocorrer após a contratação de outro trabalhador com deficiência ou beneficiário reabilitado da Previdência Social. (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015)

§ 2º Ao Ministério do Trabalho e Emprego incumbe estabelecer a sistemática de fiscalização, bem como gerar dados e estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por pessoas com deficiência e por beneficiários reabilitados da Previdência Social, fornecendo-os, quando solicitados, aos sindicatos, às entidades representativas dos empregados ou aos cidadãos interessados. (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015)

§ 3º Para a reserva de cargos será considerada somente a contratação direta de pessoa com deficiência, excluído o aprendiz com deficiência de que trata a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943. (Incluído pela Lei nº 13.146, de 2015).

Embora exista uma legislação específica, muitas pessoas com deficiência ainda enfrentam muitas barreiras quando vão se inserir no mercado de trabalho ou dentro da própria empresa quando estão não viabiliza a acessibilidade em todos os seus aspectos.

O acesso de pessoas com deficiência no mercado de trabalho está relacionado principalmente com capacitação profissional e com a empregabilidade. De acordo com Hansel (2009) a empregabilidade é um conceito que ultrapassa a ideia de apenas uma formação profissional em que são salientados os requisitos simples para a obtenção de emprego. Ela abrange as questões de quebra de barreiras atitudinais, arquitetônicas, programáticas, metodológicas e funcionais.

As barreiras de comunicação envolvem aquela de ordem pessoal, física e semânticas. As primeiras influenciam nas barreiras pessoais certos hábitos falhos na hora de ouvir, envolvendo emoções e outros tipos de sentimentos pessoais. As barreiras físicas ocorrem dentro

do ambiente de comunicação. Já as barreiras semânticas referem-se “às limitações e distorções da comunicação feita através de símbolos, como gestos, sinais, etc., que podem ter diferentes sentidos para cada pessoa, distorcendo o real significado da mensagem inicial” (CHIAVENATO, 2009, p. 62).

As barreiras em relação à deficiência podem ser superadas a partir da resiliência¹. Portanto, a resiliência inicia-se já com a mãe da criança com deficiência que Mendonça (2005) denomina de adaptação e é a partir desta adaptação que surge a aceitação da deficiência e a busca de convivência com os demais de maneira normal, apesar do preconceito contra elas.

Mendonça (2005) afirma que a adaptação passa por quatro fases: sobrevivência, busca, ajustamento e separação, que podem coexistir. Para a autora, o conceito de fase de adaptação serve para deixar desenvolver o que está ocorrendo na vida da mãe e auxiliar na compreensão do processo adaptativo, ordenado, otimista e normal, que é vivenciado pela maioria das famílias que criam crianças com necessidades educacionais especiais sendo que estes processos podem ser dinâmicos e adaptativos, variando de mãe e de filho.

Na medida em que vai crescendo e conforme o apoio que recebe a criança passa a superar as dificuldades e procura meios de não somente conviver com os outros, mas também de aceitar-se a si próprio e desprezar as críticas que recebe em razão da deficiência. Quando ela consegue superar tais obstáculos pode-se dizer que ela é resiliente, ou seja, é capaz, por exemplo, de superar uma atitude preconceituosa ou de exclusão (na sociedade ou na escola) e voltar para a realidade sem se sentir abalada.

Segundo Santos,

resilientes dizem que têm buscado no autoconhecimento o equilíbrio necessário para aprenderem a transformar emoções negativas. Afirmam que o trabalho voluntário é um ótimo aprendizado, à medida que observam pessoas em situações piores que as suas e mesmo assim ainda são capazes de sorrir. Entretanto, para que haja resiliência não basta que somente a pessoa seja forte o suficiente para aguentar pressões. Um elástico, mesmo sendo flexível, sob pressões inadequadas demora, mas um dia se rompe (SANTOS, 2009, p. 1).

Portanto, a pessoa somente se torna resiliente se lhe for proporcionada condições de enfrentamento de seus problemas, ou seja, se ela perceber que sempre terá a oportunidade de recomeçar.

¹ Resiliência é um termo emprestado da engenharia e da física definido nestas áreas como capacidade de um corpo físico superar uma pressão voltando ao seu estado original sem ser alterado (SAMPAIO, 2005).

Embora as pessoas com deficiência enfrentem dificuldades de acesso e participação na sociedade e no trabalho, é possível apresentar possibilidades e perspectivas de mudanças. No que concerne ao mercado de trabalho e principalmente o acesso à ele, o assistente social pode trazer contribuições importantes.

Sasaki cita que:

A empregabilidade não resulta apenas do esforço individual da pessoa com deficiência, que procuraria ser mais qualificada através de cursos de capacitação profissional. A empregabilidade dessa pessoa depende também de uma nova postura por parte de outras pessoas à sua volta: familiares, potenciais empregadores, instrutores de escolas profissionalizantes e assim por diante (SASSAKI, 1997, p. 3).

Cita-se ainda que a empregabilidade está relacionada com as condições que as empresas podem ofertar para o funcionário que tiver deficiência, como a acessibilidade e política salarial compatível com o cargo ocupado.

Acerca disso, Miranda e Carvalho entendem que:

[...] Os salários pagos a funcionários deficientes costumam ser pouco atrativos em função da crença equivocada de que a deficiência influencia negativamente na produtividade, bem como do entendimento de que PcD têm mais dificuldade de obter trabalho, o que diminuiria seu poder de barganha no mercado. Por outro lado, mesmo com a lei em vigor, seu cumprimento é visto como um desafio para empresas que alegam não encontrar candidatos com o nível desejado de escolaridade. É importante promover políticas organizacionais que garantam a adequada inserção e manutenção da qualidade de vida desses trabalhadores. Como consequência, a maioria das empresas ainda não cumpre as cotas estabelecidas pela legislação e a participação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal brasileiro é ainda marcada pela restrição de oportunidades (MIRANDA E CARVALHO, 2016, p. 2).

Como se pode depreender, ainda são obstáculos a serem superados para que se possa considerar o pleno acesso da pessoa com deficiência no mercado de trabalho de maneira equânime.

Nesse aspecto os autores supramencionados, afirmam que:

A concepção do emprego como importante fator de inclusão social, por intermédio da ampla adaptação das empresas, vai de encontro ao atual cenário de despreparo das organizações produtivas para receber em seus quadros profissionais com deficiências, por considerar a questão apenas como uma obrigação legal e desprezar o combate às barreiras físicas e sociais. Tais indisponibilidades de adaptação por parte das

empresas, representam algumas das principais dificuldades encontradas por PcDs para ingressar e desenvolver-se no mundo corporativo. Todavia, a adoção de práticas de inclusão de funcionários com deficiências apresenta correlação positiva com o desempenho financeiro: resultados melhores podem ser percebidos quando são adotadas práticas não discriminatórias, as quais favoreceriam o recrutamento dos melhores candidatos, e quando sua seleção é feita exclusivamente em função das competências apresentadas (MIRANDA e CARVALHO, 2016, p. 3).

A adoção dessas tem se tornado cada vez mais real nas organizações, embora ainda se possa observar que muitas chegam a contratar para cumprir com a legislação, mas, na prática não viabilizam a permanência do empregado com algum tipo de deficiência em seu quadro de pessoal.

Hansel (2009) afirma que tem-se observado mudança nas políticas do trabalho, favorecendo a construção de um modelo inclusivo, buscando transformar e intervir no próprio mundo do trabalho. Estas ações visam à organização e adaptações de escolas e empresas para receber as pessoas com deficiências com diversas limitações, favorecendo seu acesso, permanência, crescimento pessoal e profissional e colocação no mundo do trabalho.

De acordo com Maciel (2000)

Cada deficiência acaba acarretando um tipo de comportamento e suscitando diferentes formas de reações, preconceitos e inquietações. As deficiências físicas, tais como paralisias, ausência de visão ou de membros, causam imediatamente apreensão mais intensa por terem maior visibilidade. Já a deficiência mental e a auditiva, por sua vez, são pouco percebidas inicialmente pelas pessoas, mas causam mais estresse, à medida que se toma consciência da realidade das mesmas. A falta de conhecimento da sociedade, em geral, faz com que a deficiência seja considerada uma doença crônica, um peso ou um problema. O estigma da deficiência é grave, transformando as pessoas cegas, surdas e com deficiências mentais ou físicas em seres incapazes, indefesos, sem direitos, sempre deixados para o segundo lugar na ordem das coisas. É necessário muito esforço para superar este estigma (MACIEL, 2002, p. 52).

Ressalta-se que essa está mudando paulatinamente, porém, o inventivo para que se construa uma sociedade equânime e livre de qualquer tipo de preconceito é de extrema importância para que assim se possa garantir a participação de todos na sociedade e principalmente no mercado de trabalho.

Muitos trabalhadores com deficiência e de modo especial física, sentem claramente quando são excluídos ou quando alguma barreira o impede de participar do processo de ensino ou mesmo de se movimentar dentro do espaço escolar.

A condição de igualdade social nem sempre está presente no cotidiano do deficiente físico. No âmbito escolar nem todos conseguem uma vaga em uma instituição com serviço educacional adequado. Seria necessário que o acesso à escola com serviços especializados fosse para todos, em classes adequadas à idade, a fim de prepará-los para uma vida autônoma como membros plenos da sociedade.

Esses mesmos deficientes têm seus direitos garantidos pela legislação. Mas a garantia se esvai, quando perante tantos desafios, que os tolhem e os retalham no exercício de sua cidadania, desanimam e se acomodam a condição de heteronomia. O preconceito e a discriminação se fazem concretos, pois suspeitamos que, por estarem presentes em toda parte, a sociedade desconhece como tratar essa diferença (OLIVEIRA *et al*, 2008 p. 2).

Atualmente não se considera mais um tipo de barreira, mas vários, já que algumas envolvem vários outros como, por exemplo, as de comunicação que envolve aspectos pessoais, físicos e semânticos.

Tais barreiras podem ser verificadas em falta de rampas, desnivelamento do asfalto e calçadas, orelhões muito altos, falta de portas elevadas em ônibus entre outros. Segundo Lovato e Zych (2008) “A acessibilidade significa dar condições e possibilitar a todos, segurança, autonomia, garantia de direitos, a fim de que possam viver com dignidade. Para garantir a acessibilidade precisamos respeitar e conhecer os direitos humanos coletivos e individuais”.

Segundo Clemente (2003) alguns dos fatores que contribuem para a controvérsia entre as capacidades do trabalhador e as oportunidades ofertadas, são atribuídos às diferentes definições adotadas para a deficiência e de suas variações: unilateral, bilateral, diminuição da acuidade, paralisia/perda de um membro, mais de um, impossibilidade de deambulação.

É preciso, de acordo com Oliveira (2009), que a escola se torne acessível e esse processo deve considerar essas dimensões:

Acessibilidade arquitetônica, sem barreiras ambientais físicas em todos os recintos internos e externos da escola e nos transportes coletivos.

Acessibilidade comunicacional, sem barreiras na comunicação interpessoal (face- face, língua de sinais, linguagem corporal linguagem gestual, etc.), na comunicação escrita...e na comunicação virtual (acessibilidade digital).

Acessibilidade programática, sem barreiras invisíveis embutidas em políticas públicas..., em regulamentos... E em normas de um modo geral.

Acessibilidade atitudinal, por meio de programas e práticas de sensibilização e de conscientização das pessoas em geral e da convivência na diversidade humana resultado em quebra de preconceito estigmas, estereótipos e discriminações (OLIVEIRA, *et. al.*, 2009, p. 105).

Nota-se que o ideal é que a escola faça essas adequações. Existe uma tomada de consciência da sociedade de um modo geral em relação à isso, portanto, para que se concretize é necessário mais ação e tal premissa ficou evidente na falca de todos os entrevistados.

A conduta discriminatória pela não contratação das pessoas com deficiência é tipificada como crime. A Lei n. 7.853/89, em seu artigo 8º, tipificou como crime punível com reclusão de um a quatro anos e multa: II – obstar, sem justa causa, o acesso de alguém a qualquer cargo público, por motivos derivados de sua deficiência; III – negar, sem justa causa, a alguém, por motivos derivados de sua deficiência, emprego ou trabalho (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 2007).

Segundo Silva (2014), a inclusão se concretiza quando os excluídos alcançam dignidade, emprego, renda e acessos a serviços sociais como educação e saúde.

Como se pode observar em termos teóricos, a legislação ampara os portadores de necessidades quanto ao acesso no mercado de trabalho e que para esse direito seja efetivado é necessário que profissionais habilitados faça a mediação necessária e além dele os demais que possuem competência para tal.

Considerações finais

Para que a sociedade torne-se mais justa e igualitária, faz-se necessário, sobretudo, a promoção da inclusão de pessoas portadoras de necessidades especiais.

A Declaração de Salamanca, em 1994, fortaleceu a luta pelo direito de igualdade de participação dessa população nos sistemas educacionais e sociais, independente das diferenças existentes; e sempre é citada por aqueles que de modo geral, lutam em prol à pessoa com deficiência, ou seja, portadora de necessidade especial.

Medidas importantes que sejam capazes de abrangerem todo um contexto social são necessárias e urgentes, pois afinal de contas, falar sobre necessidades especiais é discutir uma realidade que pode ser, ou tornar-se, de qualquer pessoa.

Os indivíduos de uma sociedade precisam compreender que são criaturas gregárias, onde as ações e reações humanas acontecem a todo momento. E, sem ênfase a nenhuma questão religiosa, praticar uma ação social de benefício a própria sociedade, é plantar uma oportunidade de felicidade, colaboração, sociabilidade e humanidade.

Através deste estudo, notou-se que atualmente, o caminho de acesso ao mercado de trabalho tornou-se mais curto, porém o nº de pessoas portadoras de necessidades especiais ainda

está aquém do esperado. Esta realidade é justificada pelas várias dificuldades encontradas pelos gestores e pelos próprios PNE's em relação a si mesmos e a sociedade. A concepção de que esta população merece oportunidades profissionais e sociais é compartilhada por grande parte da população, mas quando mergulha-se na prática, um turbilhão de barreiras são evidenciadas.

Contratar um PNE, apenas com a alegação de cumprimento da lei, sem remover obstáculos existentes no caminho que ele terá que percorrer para buscar um trabalho, acabará o estigma de que ele não possui competência para disputar o mercado competitivo.

Concluindo, a simples prescrição de leis, para assegurar os direitos da pessoa portadora de necessidade especial de ter um trabalho, não mudará a sua realidade se os elementos que dificultam a sua inserção no meio social não forem apontados, discutidos e minimizados por meio de uma ação conjunta entre os indivíduos, a família, a sociedade e o governo.

O tema deste trabalho, deve ser objeto de discussão multidisciplinar, e cabe a vários profissionais darem segmento a esta discussão e novos estudos.

A verdadeira sociedade inclusiva necessita de envolvimento de vários segmentos da sociedade para implementação de práticas não excludentes para a construção de uma cultura genuinamente inclusiva; capaz de desvencilhar-se de alguns velhos princípios e valores que parecem fazer parte da natureza humana.

Referências bibliográficas

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos**. O capital humano das organizações; São Paulo, editora Campus, 2009.

CLEMENTE, C. A; CELESTINI, E. C. **Trabalhando com a diferença**: responsabilidade social e inclusão de portadores de deficiência. São Paulo: Espaço da Cidadania, 2004.

CLEMENTE, Carlos Aparício. **Trabalho e inclusão social de portadores de deficiência**. Osasco: Ed Pares, 2003.

HANSEL, Tânia Dubou. **A empregabilidade de pessoas com deficiências**: possibilidades e limitações (2009) Disponível em

<bento.ifrs.edu.br/site/midias/arquivos/201007111045971tania_dubou.pdf>. Acesso em 15 jun. 2019.

HANSEL, Tânia Dubou. **A empregabilidade de pessoas com deficiências: possibilidades e limitações** (2012) p. 25-40. Disponível em:

<http://bento.ifrs.edu.br/site/midias/arquivos/201007111045971tania_dubou.pdf>. Acesso em 05 jun. 2019.

HOLANDA, Cristina Marques de Almeida; ANDRADE, Fabienne Louise Juvêncio Paes de; BEZERRA, Maria Aparecida; NASCIMENTO, João Paulo da Silva; NEVES, Robson da Fonseca; ALVES, Simone Bezerra; RIBEIRO, Kátia Suely Queiroz Silva. Redes de apoio e pessoas com

deficiência física: inserção social e acesso aos serviços de saúde. **Ciência & Saúde Coletiva**, 20(1):175-184, 2015.

idosa: marcos legais e regulatórios. São Paulo: Secretaria Estadual de Assistência e Desenvolvimento Social: Fundação Padre Anchieta, 2009.

JONSSON, Ture. De lá educacion tradicional a La inclusiva: um câmbio de prácticas. In Marcha, Bruzelas, **Revista Presença Pedagógica** n. maio, p. 6, 1994.

LOVATO, Jessana e ZYCH, C. **A questão da acessibilidade do educando com deficiência física na escola**. São Paulo: Martins Fontes, 2008.

MACIEL, Maria Regina Cazzaniga. Portadores de deficiência: a questão da inclusão social.

São Paulo Perspec. [online]. 2000, vol.14, n.2, pp.51-56. ISSN 0102-8839

MAZZILLI, Hugo Nigro. **A pessoa portadora de deficiência**. p.119, set/2001. Disponível em:

<http://www.mp.go.gov.br/porta1web/hp/2/docs/o_ministerio_publico_e_a_pessoa_portadora_de_deficiencia.pdf>. Acesso em 12 jun. 2019.

MENDONÇA, Benedito. **Deficientes físicos preparam campanha contra o preconceito e discriminação** (2005) Disponível em <<http://www.consciencia.net/2005/mes/09/ppd-discriminacao.html>>. Acesso em 3 jan. 2018.

MIRANDA, Analice Valdman de; CARVALHO, Luis Felicio. Inclusão profissional de pessoas com deficiências: um estudo sobre as políticas e práticas adotadas por empresas do setor de óleo e gás do Estado do Rio de Janeiro (2016) Disponível em

<<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1809227616300406>>. Acesso em 15 jun. 2019.

OLIVEIRA, Aline Cristiane de; CIOLETE, Rafael; SILVEIRA, Françoise Souza de; FAGUNDES, Priscila Sanches; FERREIRA, Silma Aparecida. **A inclusão da pessoa deficiente no mercado de trabalho** (2008) Disponível em

<http://www.unihorizontes.br/proj_inter20081/adm/inclusao_da_pessoa_deficiente.pdf>. Acesso em 1 set. 2019.

OLIVEIRA, Heloísa Maria José. **Cultura política e assistência social**: uma análise das orientações de gestores estaduais. São Paulo, Cortez, 2005.

OMOTE, Sadao. **A integração do deficiente**: um pseudoproblema científico. Temas psicol. [online]. 1995, vol.3, n.2.

RAMIREZ, Henry Dário Cunha; KOTH, Josiani. Dificuldades da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho (2015) Disponível em <<http://www.uniedu.sed.sc.gov.br/wp-content/uploads/2016/02/Josi-Koth.pdf>>. Acesso em: 14 jun.2019.

SANTOS, Maria Vandilma. **A Integração da pessoa deficiente no mercado de trabalho** (2009) Disponível em <<http://www.administradores.com.br/artigos/marketing/a-integracao-da-pessoa-deficiente-no-mercado-de-trabalho-a-dificuldade-para-preencher-as/64213>>. Acesso em: 10. jun. 2019.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão**: construindo uma sociedade para todos. Rio de Janeiro, WVA, 1997.

SEVERINO, Antônio Joaquim. **Metodologia do trabalho científico**. 21 ed. ed. rev. ampl. São Paulo: Cortez, 2000.

SILVA, Alcione de Freitas. **Direito ao trabalho das pessoas portadoras de deficiência no estado democrático de direito.** Belo Horizonte, 2003. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/revista/rev_83/MonoDisTeses/AlcioneSilva.pdf>. Acesso em: 12 jun. 2019.

SILVA, Geisimar do Nascimento. **O deficiente físico na educação física escolar: uma proposta de inclusão** (2014) Disponível em <<http://cev.org.br/biblioteca/o-deficiente-fisico-educacao-fisica-escolar-uma-proposta-inclusao>>. Acesso em 2 jan. 2019.

STAINBACK, Susan e STAINBACK, Wilian. **Inclusão: um Guia para Educadores.** Porto Alegre: Artes Médicas Sul, 1999.