

## **POLÍTICAS PÚBLICAS DE INCLUSÃO: INSERÇÃO DE PESSOAS COM NECESSIDADES ESPECÍFICAS NO MERCADO DE TRABALHO**

Cristina Vasconcellos Sperle;  
*Colégio Pedro II*  
*cristinasperle@gmail.com*

Maria Estela Lopes de Brito;  
*Colégio Pedro II*  
*mestelalbrito@yahoo.com.br*

Maria Betânia Gomes Gris  
*IFEs-IFRR*  
*betania.grisi@ifrr.edu.br;*

Andréia Dutra Fraguas;  
*Univ. Federal do Rio de Janeiro*  
*andreaifraguas@yahoo.com.br*

Irany Gomes Barros;  
*Univ. Federal do Rio de Janeiro*  
*irany2012@yahoo.com.br*

**Resumo:** A inserção de pessoas com necessidades especiais no mercado de trabalho dá ao trabalhador condições de melhoria da qualidade de vida e as empresas a possibilidade de desenvolver de forma afetiva e positiva o seu funcionamento. Contudo, sabe-se que a presença de trabalhadores com necessidades especiais reúne e integra, mas também impõe desafios coletivos de produtividade, devido à grande responsabilidade e perseverança que manifestam. O clima de trabalho também muda, novas oportunidades se abrem. Nesse contexto, este trabalho abordará sobre as questões relativas à inclusão de pessoas com necessidades específicas, partindo de estudos bibliográficos e documentais relacionados a inserção de pessoas com necessidades especiais no mercado de trabalho. A proposta de trabalho se justifica pela necessidade de reflexão acerca das potencialidades que essas possuem e como podem contribuir para o desenvolvimento produtivo nas empresas bem como suas contribuições para à construção de uma sociedade inclusiva. Para que seja alcançada a inclusão plena das pessoas com necessidades específicas na sociedade, são necessárias profundas transformações, entre elas sua inserção no mercado de trabalho cabendo à sociedade e ao Estado, dar condições. Com vistas a compreender os elementos que subsidiam esta situação, a estrutura metodológica deste trabalho esta pautada na Pesquisa Bibliográfica. A decisão por esse tipo de pesquisa se deu pela viabilidade de construção de um repertório de informações específicas relacionadas a um determinado tema. Frente a este cenário, tem-se como objetivo analisar como as empresas públicas estão se comportando no desenvolvimento de programas, projetos e ações que visem assegurar o acolhimento à essa diversidade humana, nos locais de trabalho. O levantamento de dados se deu a partir do estudo das legislações vigentes que contemplam questões relacionadas a Pessoas com Necessidades Específicas. Diante dos estudos realizados detectou-se que, as inserções desses profissionais foram, ou estão sendo realizadas baseadas somente na preocupação de cumprir o escopo das leis. Mesmo que a legislação e as recomendações ampliem as possibilidades de inserção profissional e podem ser apontadas como importantes conquistas e avanços, constata-se que inúmeras estratégias são empregadas para burlarem as leis, o quantitativo de vagas reduzido. Nesse cenário, romper com o preconceito ainda é uma barreira nos tempos atuais. Para que de fato as leis que regulamentam a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho sejam cumpridas de fato, é necessário que as políticas públicas voltadas para esse fim sejam avaliadas sistematicamente.

**Palavras-chave:** Deficiência – Mercado de trabalho; Necessidades Especiais; Trabalho–Inclusão.

### **Introdução**

A inserção de pessoas com necessidades especiais no mercado de trabalho dá ao trabalhador condições de melhoria da qualidade de vida e as empresas a possibilidade de desenvolver de forma afetiva e positiva o seu funcionamento. Contudo, sabe-se que a

presença de trabalhadores com necessidades especiais reúne e unifica, mas também impõe desafios coletivos de produtividade, devido à grande responsabilidade e perseverança que manifestam. O clima de trabalho também muda, novas oportunidades se abrem. Dar aos trabalhadores a possibilidade de compartilhar tarefas com pessoas com diferentes capacidades é uma experiência relevante e significativa, que deriva em resultados humanos, na promoção da tolerância e na aceitação das diversas capacidades.

Nesse contexto, este trabalho abordará sobre as questões relativas à inclusão de pessoas com necessidades específicas, partindo de estudos bibliográficos e documentais relacionados a inserção de pessoas com necessidades especiais no mercado de trabalho. A proposta de trabalho aqui apresentada se justifica pela necessidade de reflexão acerca das potencialidades que essas possuem e como podem contribuir para o desenvolvimento produtivo nas empresas bem como suas contribuições para à construção de uma sociedade inclusiva, ou seja, com respeito, aceitação e políticas a qualquer tipo de diferença, temática está em pauta em diversos campos da ciência.

Para que seja alcançada a inclusão plena das pessoas com necessidades específicas na sociedade, são necessárias profundas transformações, entre elas sua inserção no mercado de trabalho cabendo à sociedade e ao Estado, dar condições com todos os suportes necessários para que esses indivíduos tenham acesso a todos os recursos disponíveis no meio social diminuindo cada vez mais as dificuldades, o segregacionismo e o impedimentos ao convívio dignificante e produtivo.

Frente a este cenário, tem-se como objetivo analisar como as empresas públicas estão se comportando no desenvolvimento de programas, projetos e ações que visem assegurar o acolhimento à essa diversidade humana, nos locais de trabalho.

A inclusão de pessoas com necessidades educativas especiais (NEE) no contexto do trabalho surge como um grande tema, na perspectiva de Tanaka e Manzini (2005). E, segundo eles, a abertura do mercado de trabalho teve impulso a partir de legislações que foram elaboradas para assegurar esse direito. Encontramos hoje no Brasil, cerca de 27 milhões de deficientes, de acordo com uma pesquisa realizada pelo Centro de Pesquisas Sociais da Fundação Getúlio Vargas, poucos são os deficientes que conseguem se inserir no mercado de trabalho.

Outro fator, também registrado por Tanaka e Manzini (2005), que dificulta a inclusão é a falha no processo de formação e qualificação profissional. Carreira (1996), também detectou em seu estudo que: “A falta de conhecimento do

potencial das pessoas com deficiência, entre outras variáveis, consistia num dos grandes motivos que impediam ou dificultavam a contratação dessa população pelas empresas”.

No entanto, segundo Sasaki (2006), “é possível perceber uma melhoria de escolaridade e mais variedade de qualificações, além de uma mudança de paradigmas sobre a inclusão social, progressos na criação de novas tecnologias assistivas”. Para ele a

empregabilidade de pessoas com NEE é um conceito que vai além da formação profissional, pois:

[...] Não resulta apenas do esforço individual da pessoa com deficiência, que procuraria ser mais qualificada por meio de cursos de capacitação profissional. A empregabilidade desta pessoa depende também de uma nova postura por parte das pessoas à sua volta: familiares, potenciais empregadores, instrutores de escolas profissionalizantes. (SASSAKI, 2006, p. 102).

Ainda segundo Sasaki (2003, p. 97):

[...] dos dez milhões de brasileiros com deficiência s em idade de trabalhar, apenas 2% estão inseridos no mercado formal de trabalho. Destes, 20% ocupam empregos precários, não qualificados, com baixos salários e sem proteção legal.

Para Zola (2005), a efetividade das políticas de emprego, voltadas para as pessoas com deficiência depende de uma mudança atitudinal da sociedade como um todo. Em consonância com os estudos de Neri, Carvalho e Costilla (2002) que apontam que as atitudes não se modificam num estalar de dedos. Elas acontecem a partir de um longo processo, geralmente sofrido e com obstáculos afetivos e cognitivos a serem superados.

Na perspectiva de Barnes (2000), também são necessárias transformações estruturais nas relações de trabalho, sem as quais a aplicabilidade das medidas previstas na área tem efeito inócuo e paliativo.

## **Metodologia**

Nos últimos anos, a discussão sobre a inserção de pessoas com necessidades específicas no mercado de trabalho, tem sido bastante incrementada na sociedade. Pode-se dizer que, isto ocorre porque o trabalho é um elemento fundamental para a integração social das pessoas. Entretanto, observa-se que a grande maioria dessas pessoas, não participa efetivamente do mercado de trabalho e, ainda quando assumem um posto, com frequência ocorre de ser em empregos comuns.

Assim sendo, e com vistas a compreender os elementos que subsidiam esta situação a estrutura metodológica deste trabalho esta pautada na Pesquisa

Bibliográfica. A decisão por esse tipo de pesquisa se deu pela viabilidade de construção de um repertório de informações específicas relacionadas a um determinado tema. No que se refere a Pesquisa Bibliográfica, Fonseca (2002), destaca:

Uma pesquisa bibliográfica, que permite ao pesquisador conhecer o que já se estudou sobre o assunto. Existem porém pesquisas científicas que se baseiam unicamente na pesquisa bibliográfica, procurando referências teóricas publicadas com o objetivo de recolher informações ou conhecimentos prévios sobre o problema a respeito do qual se procura a resposta. (FONSECA, 2002, p. 32).

Ainda segundo Fonseca, (2002):

A pesquisa Bibliográfica uma aproximação e um entendimento da realidade a investigar, como um processo permanentemente inacabado. Ela se processa através de aproximações sucessivas da realidade, fornecendo subsídios para uma intervenção no real. (FONSECA, 2002, p. 36).

Para uma melhor compreensão desse processo, esta pesquisa apoia-se na abordagem qualitativa, pela necessidade de analisar de maneira crítica as questões paradigmáticas entrelaçadas nas experiências em estudo, de modo a entender as situações que as estabelecem.

Para Gerhart e Silveira (2009):

A pesquisa qualitativa não se preocupa com representatividade numérica, mas, sim, com o aprofundamento da compreensão de um grupo social, de uma organização, etc. Os pesquisadores que adotam a abordagem qualitativa opõem-se ao pressuposto que defende um modelo único de pesquisa para todas as ciências, já que as ciências sociais têm sua especificidade, o que pressupõe uma metodologia própria. (GERHART; SILVEIRA, 2009, p. 31).

Nessa perspectiva, o levantamento de dados se deu a partir do estudo das legislações vigentes que contemplam questões relacionadas a Pessoas com Necessidades Específicas, destacando-se as contidas no quadro de 1.

Quadro1 - Leis no Brasil para pessoa com necessidades específicas

ANO	BRASIL
1988	<b>Constituição Federal</b> Considerou alguns temas relevantes, como acessibilidade, trabalho, e educação.
1990	<b>Lei n. 8.112</b> : Reserva de vagas no serviço público.
1991	<b>Lei n. 8.213</b> : “Lei de Cotas”_Estabeleceu valores percentuais de contratações para empresas da iniciativa privada: Até 200 Funcionários .....2% De 201 a 500 funcionários .....3% De 501 a 1000 funcionários .....4% De 1001 em diante funcionários ...5%

<b>1999</b>	<b>Decreto n. 3.298</b> : Relação entre deficiência e limitações de ordens físicas, cognitivas e psíquicas. Cria o Conselho Nacional dos Direitos das Pessoas com Deficiência (CONADE) vinculado à Secretaria de Direitos Humanos. E determina a responsabilidade do Ministério do Trabalho para o acompanhamento e fiscalização da Lei.
<b>2004</b>	<b>Decreto n. 5.296</b> : Define critérios de acessibilidade para pessoa com deficiência: Regulamenta as Leis n. 10.048/2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e n. 10.098/2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências.

Fonte: Elaboração própria, 2017.

## Resultados e Discussões

Diante dos estudos realizados detectou-se que, as inserções desses profissionais foram, ou estão sendo realizadas baseadas somente na preocupação de cumprir ao escopo da lei. Na avaliação dos autores estudados e nas legislações vigentes o que se observa é que o descumprimento da Lei de cotas tem sofrido com a fiscalização da Delegacia Regional do Trabalho desta forma, as empresas procuram cumprir a Lei por receio de sanções advinda delas.

Em análise a esse sistema, Neri, Carvalho e Costilla (2002) afirma que parte da eficácia da política de cotas ainda não tem sido alcançada em função de vários fatores tais como: a competitividade exacerbada no mercado de trabalho e as taxas em geral baixas de oferta de emprego no setor formal.

Também é observada, segundo os autores, a ausência de informação dos empregadores acerca da deficiência. Isto evidencia que a simples criação de uma lei de reserva de cotas para assegurar um espaço no mercado formal de trabalho às pessoas com deficiência não é o suficiente para garantir a empregabilidade, tampouco impede que estes sujeitos continuem sem oportunidades de trabalho e sem capacitação profissional.

Mesmo que a legislação e as recomendações ampliem as possibilidades de inserção profissional e podem ser apontadas como importantes conquistas e avanços, constata-se que inúmeras estratégias são empregadas para burlarem as leis, o quantitativo de vagas reduzido.

Outro instrumento legal do qual o Brasil é signatário é a Declaração de Madri (2002), que é um importante manifesto onde é descrita uma série de propostas legislativas, políticas e ações a favor das pessoas com necessidades específicas visando combater as práticas discriminatórias em matéria de educação, emprego e acesso a bens e serviços.

Na declaração se reconhece e se proclama que as pessoas com deficiência têm os mesmos direitos de todos os demais cidadãos. Ainda, são propostos oito eixos com vistas a viabilizar acesso ao emprego como condição essencial para a inclusão social da pessoa com deficiência:

Esforços especiais precisam ser feitos para promover o acesso de pessoas com deficiência ao emprego, preferivelmente no mercado competitivo de trabalho. Esta é uma das importantes formas de se combater a exclusão social de pessoas com deficiência e promover sua dignidade e vida independente. Isto requer uma ativa mobilização não apenas de defensores da inclusão social, mas também das autoridades públicas, que precisam continuar a fortalecer as medidas adequadas já em vigor. (CONGRESSO ..., 2002, p. 5).

Apesar de ainda muito deficitária, a contratação de pessoas com deficiência vem crescendo, e vincula-se também à aplicação de multas às empresas que não cumprem a Lei, embora apenas 0,73% (357.797) das pessoas com deficiências estavam trabalhando com vínculos formais no Brasil no ano de 2013, o que representa aumento de 8,33% em relação ao ano de 2012. Segundo os dados do IBGE, em 2015, o número de empregos para as Pessoas Com Deficiência cresceu 5,75% em relação ao ano de 2014.

Segundo dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) 2015, divulgada pelo Ministério do Trabalho, 403,2 mil pessoas com deficiência atuam formalmente no mercado de trabalho, correspondendo a um percentual de 0,84% do total dos vínculos empregatícios. Assim, observa-se o aumento progressivo da participação nos últimos anos: 0,77%, em 2014, e 0,73% em 2013. Considerando o recorte por gênero, os dados apontam que 259,0 mil postos de trabalho são do sexo masculino e 144,2 mil postos do feminino.

Oito anos após a publicação da Lei n. 8.213 “Lei de Cotas”, em 21 de dezembro de 1999, foi publicado o Decreto n. 3.298 que estabeleceu a existência das cotas em concursos públicos para pessoas com necessidades específicas, cujo objetivo é de preservar direitos de igualdade no processo seletivo com os demais candidatos e prevê reserva mínima de 5% das vagas.

Destaca-se ainda a regulamentação por meio da edição do Regime Jurídico Único dos Servidores Civis da União, Lei n. 8.112 de 11/12/90, que em seu Art. 5º, § 2º previu:

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

Nas palavras de Pastore (2000, p. 35), “o Estado estabeleceu as cotas para contratação

das pessoas com necessidades especiais, mas não se comprometeu efetivamente em dar condições para que a lei possa valer”.

O Ministério da Educação, por intermédio da Secretaria de Educação Superior, publicou o Edital INCLUIR 04/2008, que convocava as Instituições Federais de Ensino Superior (IFES) a apresentarem propostas de criação, reestruturação e consolidação de Núcleos de Acessibilidade na Instituição que atuariam na implementação da acessibilidade às pessoas com deficiência em todos os espaços, ambientes, materiais, ações e processos desenvolvidos na instituição, buscando integrar e articular as demais atividades da instituição para a inclusão educacional e social das pessoas com deficiência, no âmbito do Programa de Acessibilidade na Educação Superior - INCLUIR, promovendo, inclusive, o cumprimento disposto no Decreto n. 5.296/2004, nas Portarias MEC e n. 5.626/2005, e no referido Edital.

O preconceito com essas pessoas também impedem a contratação das mesmas, seja por não sabermos lidar com as diferenças, seja por falta de oportunidade em conviver com elas, causando assim, uma grande resistência a essa ideia por parte do empregador.

Segundo a Associação Brasileira de Normas Técnicas 9050 (ABNT, 2004) para que haja inclusão, é necessária a adaptação do local de trabalho, permitindo a acessibilidade e conforto dessas pessoas.

Algumas adaptações físicas podem ser consideradas como: instalações de rampas, adaptações nas portas para a passagem de cadeira de rodas, banheiros adaptados, e outros. O acesso a informações e a novas tecnologias também, é de grande importância para o acesso e o desenvolvimento como: implantar software com sintetizadores de voz nos computadores e implantar sistema intranet para comunicação:

A dificuldade de inclusão da pessoa com deficiência no trabalho não decorre, portanto, da falta de leis e de fiscalização, mas da carência de ações e recursos que viabilizem a concretização do que é preconizado pelos dispositivos legais. (COELHO, 2009, p. 18).

Observa-se que muito há que ser feito neste sentido para assegurar as pessoas com necessidades especiais, seja no setor público ou privado, a inserção das mesmas no mercado de trabalho.

Dar oportunidade a inserção de profissionais com deficiência, investir em seu treinamento, incluído a educação e o desenvolvimento de habilidades, fazer valer as obrigações básicas trabalhistas, criar acessibilidade no ambiente de trabalho, definir metas e flexibilidade aos funcionários, promover hábitos de trabalho saudáveis é a chave para ser uma empresa que se coloca como responsável socialmente, resultando

em seu sucesso: “Hoje em dia uma cultura empresarial forte, assente em princípios econômicos sólidos, tem que ser desenvolvida, não à parte, não contra, mas com a incorporação de valores de responsabilidade social” (MORAIS; FERNANDES, 2008, p. 13).

Porém observa-se que não há por parte das empresas, interesse em avaliar se os objetivos para a inserção dessas pessoas foram atingidos assim como se suas empresas estão de fato cumprindo as normas estabelecidas por Lei.

## **Conclusões**

Aos aspectos legais da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho e a inserção profissional de pessoas com deficiência no Brasil constitui um importante desafio, tanto no âmbito privado quanto público.

A legislação é um dos elementos para se assegurar os direitos dos cidadãos, porém não garante sua conquista, a qual tem sido objeto de luta dos diferentes atores envolvidos, ou seja, pessoas com deficiência, entidades representativas e profissionais.

Neste contexto de inclusão social, as empresas públicas e privadas estão sendo desafiadas para a implantação de programas que assegurem o acolhimento à diversidade humana nos locais de trabalho.

O direito de ir e vir, de trabalhar e de estudar é a chave para a inclusão de qualquer cidadão e, para que se concretize em face das pessoas com deficiência.

Os custos com a adaptação ergonômica para pessoas com necessidades especiais também contribuem como um dos fatores prejudiciais à contratação por parte dos empregadores e a escolaridade é outro fator que reforça a dificuldade das empresas em contratar uma Pessoa com Deficiência. O baixo nível de formação educacional dificulta sua inserção e o seu desenvolvimento profissional.

Nesse contexto, as ações afirmativas surgem para tratar com igualdade pessoas diferentes. É de fundamental importância que se compreenda que os programas de ações afirmativas não como mecanismos em si, mas como uma política pública que serve de meio para a redução das desigualdades sociais, permitindo que determinados grupos tenham acesso a instrumentos sociais que lhe garantam melhor condições de vida.

Relativo ao papel do governo em relação às punições aos empregadores que descumprirem a lei de cotas, também, ainda são bastante incipientes e tímidas, o que faz com que o empresariado dificulte o acesso das pessoas com necessidades específicas às suas atividades da organização.

Apesar de ser fundamental para o êxito das políticas públicas uma avaliação constante das mesmas, o resultado deste estudo revela que ainda não há de fato uma avaliação sistemática e eficaz dessas políticas públicas voltadas para pessoas com necessidades especiais a partir de ações institucionais que os integrem de fato na vida profissional.

Romper com o preconceito ainda é uma barreira nos tempos atuais. Para que de fato as leis que regulamentam a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho sejam cumpridas de fato, é necessário que as políticas públicas voltadas para esse fim sejam avaliadas sistematicamente.

Recomenda-se, portanto que constantes avaliações nesse terreno sejam de fato periódicas de forma a contemplar as Leis, que clamam pela inserção das pessoas com necessidades especiais no mercado de trabalho.

### Referências Bibliográficas

ABNT - Associação Brasileira de Normas Técnicas. **NBR 9050**. Acessibilidade a edificações, mobiliário, espaços e equipamentos urbanos. Rio de Janeiro: ABNT, 2004.

BARNES, C. Disability and employment. **British Council and Organizations of Disabled People**, Department of Sociology, University of Leeds, 1992. Disponível em: <<http://www.leeds.ac.uk/disability-studies/archiveuk/Barnes/dis%20and%20emp.pdf>>. Acesso em: 3 maio 2016.

BRASIL. **Lei n. 8.112, de 11 dezembro de 1990**. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Diário Oficial da União, Poder Executivo, Brasília, DF, 12 dez. 1991a. Disponível em: <[www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br)>. Acesso em: 3 maio 2016.

BRASIL. **Lei de cotas nº. 8213, de 24 de Julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: <[www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br)>. Acesso em: 3 maio 2016.

CARREIRA, D. **A integração da pessoa deficiente no mercado de trabalho**. São Paulo: Fundação Getúlio Vargas, 1996.

COELHO, Cecília Martins. **Trabalhadores com deficiência: vivência subjetiva e realidade de trabalho**. Dissertação (Mestrado em Ciências da Reabilitação). Universidade federal de Minas Gerais. Minas Gerais. 2009.

FONSECA, J. J. S. **Metodologia da pesquisa científica**. Fortaleza: UEC, 2002. Apostila.

CONGRESSO EUROPEU DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA. **Declaração de Madri**. Março de 2002. Disponível em: <<http://www.bancodeescola.com/madri.htm>>. Acesso em: 3 maio 2016.

MORAIS, F. A. S.; FERNANDES, R. F. B. **Responsabilidade Social das empresas: presente e futuro**. Departamento de Engenharia Civil. Instituto Politécnico de Coimbra. Coimbra. 2008.

NERI, M.; CARVALHO, A. P.; COSTILLA, H. G. Políticas de cotas e inclusão trabalhista de pessoas com deficiência. **Ensaios Econômicos da EPGE/FGV**, Rio de Janeiro, v. 462, 2002. Disponível em: <<http://www.epge.fgv.br/portal/arquivo/1310.pdf>>. Acesso em: 10 maio 2016.

PASTORE, J. **Oportunidades de trabalho para pessoa com deficiência**. São Paulo: Editora LTR, 2000.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão/Construindo uma sociedade para todos**. 7. ed. Rio de Janeiro: WVA, 2006.

TANAKA, E. D. O.; MANZINI, E. J. O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência. **Revista Brasileira de Educação Especial**, Marília, v. 11, n. 2, p. 273-294, 2005.

ZOLA, I. K. Toward the necessary universalizing of disability policy. **The Milbank Quarterly**, v. 83, n. 4, 2005. Disponível em: <<http://www3.interscience.wiley.com/cgi-bin/fulltext/118657326/PDFSTART>>. Acesso em: 10 maio 2016.