

Etec “PROFA. ANNA DE OLIVEIRA FERRAZ”.
Técnico em Recursos Humanos

Karen Larissa da Silva
Rafael Henrique Vicente

**A INCLUSÃO DE PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA NO
MERCADO DE TRABALHO**

Araraquara
2017

**Karen Larissa da Silva
Rafael Henrique Vicente**

**A INCLUSÃO DE PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA NO
MERCADO DE TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado a ETEC "Prof.^a Anna de Oliveira Ferraz", do Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza, como requisito para a obtenção do título de Técnico em Recursos Humanos sob a orientação das Professoras Gabriela Messias da Silva e Luciana Fabiano da Almeida Steinle

**Araraquara
2017**

**Karen Larissa da Silva
Rafael Henrique Vicente**

**A INCLUSÃO DE PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA NO
MERCADO DE TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Etec Profa. Anna de Oliveira Ferraz como exigência parcial para obtenção do título de **Técnico em Recursos Humanos**.

Aprovado em ____ de _____ de 2017.

Banca Examinadora:

Prof. Orientadora: Gabriela Messias da Silva

Prof. Orientadora: Luciana Fabiano de Almeida Steinle

Prof. Avaliador: Eliana Maria Marques Sgobi Cazal

Dedicamos essa obra a Professora e orientadora Gabriela Messias e a nos mesmo. Pela nossa coragem e determinação, para a realização desse trabalho de conclusão de curso.

AGRADECIMENTO

Agradecer é mais importante do que pedir, pois é na gratidão que mostramos o nosso sentimento mais íntimo, o de ser humilde, por isso queremos agradecer a todos os que colaboraram por esta etapa decisiva em nossas vidas.

Agradecer primeiramente a Deus, por ter nos dado forças e estar sempre ao nosso lado, mesmo que não percebêssemos, ao nossos pais, por ter compreensão e paciência nos momentos difíceis.

Aos nossos amigos, por ter compreendido nossa ausência e ter sido uma das razões do nosso empenho em concluir o curso e o incentivo nas horas necessárias. A todos os professores do curso Técnico em Recursos Humanos.

Em especial, as professora orientadoras: Eliana e Gabriela, pela paciência, por ter nos transmitido um pouco de seu conhecimento, pelo apoio, pela disposição de ajudar a darmos um passo importante em nossas vidas e por acreditar que conseguiríamos. Obrigado de verdade.

Aos Professores e professoras que passaram por nossa turma obrigada e pelo conhecimento que nos foi transmitido pela confiança depositada no grupo, e pela virtude de estarmos saindo dessa instituição vitoriosa.

O que é necessário para mudar
uma pessoa é mudar sua
consciência de si mesma.

ABRAHAM MASLOW

RESUMO

Deficiência é o termo usado para definir a ausência ou a disfunção de uma estrutura psíquica, fisiológica ou anatômica. A partir dessa deficiência o preconceito começa, não só entre amigos, familiares, mas no mercado de trabalho. Visando que esses portadores de deficiência são visto como um alvo ameaçador onde a organização, teria um gasto maior para adequação desse funcionário. Todavia é sabido que o exercício profissional traz consigo a interação com outras pessoas, o sentimento de cidadão produtivo, a possibilidade de fazer amigos, de encontrar um amor, de pertencer a um grupo social. A presença de pessoas com deficiência no mercado de trabalho contribui para humanizar mais a empresa e enriquecer o ambiente corporativo com visões e experiências diversificadas. É um falacioso generalizar a falta de qualificação das pessoas com deficiência. Por questões de exclusão histórica, a maioria das pessoas com deficiência é pouco qualificada, mas, essa baixa qualificação também incide na população em geral. Mas, isto não significa que não existam pessoas com deficiência qualificadas. Contudo um meio de ajuda perante o preconceito e suas consequências é a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Palavras-chave: Deficiência. Política social. Cotas

ABSTRACT

Deficiency is the term used to define the absence or dysfunction of a psychic, physiological or anatomical structure. From this deficiency the prejudice begins, not only among friends, family, but in the labor market. Aiming that these disabled people are seen as a threatening target where the organization would have a greater expense to suit that employee. However, it is known that the professional exercise brings with it the interaction with other people, the feeling of productive citizen, the possibility to make friends, to find a love, to belong to a social group. The presence of people with disabilities in the labor market helps to further humanize the company and enrich the corporate environment with diverse visions and experiences. It is a fallacy to generalize the lack of qualification of people with disabilities. For reasons of historical exclusion, the majority of people with disabilities are poorly qualified, but this low qualification also affects the general population. But this does not mean that there are no qualified disabled people. However, a means of helping in the face of prejudice and its consequences is the Consolidation of Labor Laws (CLT).

Keywords: Deficiency. Social policy. Quotas.

Lista de Figuras

Figura 1 - Percentual de pessoas com deficiência.....	15
Figura 2 - Trabalhadores com necessidades especiais por tipo de deficiência.....	23
Figura 3 - Principais dificuldades no Recrutamento e Seleção.....	29

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	12
1 DEFINIÇÃO DE DEFICIÊNCIA	14
1.1 PcN – pessoas com deficiência.....	14
2 QUEM PODE SER CONSIDERADO DEFICIENTE	16
2.1 Conforme a lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991	16
3 A INCLUSÃO	17
3.1 A legislação sobre a inclusão do portador de deficiência	17
3.2 Multas	18
4 TIPOS DE DEFICIÊNCIA	19
4.1 Deficiência física.....	19
4.2 Deficiência auditiva	20
4.3 Deficiência visual	21
4.4 Deficiência mental	21
4.5 Deficiência múltipla	22
5 OS DESAFIOS DA INTEGRAÇÃO DO DEFICIENTES NO MERCADO DE TRABALHO	24
5.1 Como contratar portadores de deficiência.....	25
5.2 Deficientes capacitados	25
5.3 Modalidades de contratação.....	26
5.4 Recrutamento e seleção.....	27
5.5 Admissão do portador de necessidades especiais	30
5.6 A desigualdade sobre o salario.....	30
5.7 Benefícios pagos a esses portadores.....	32
5.8 Localizar o deficiente	33
6 A IMPORTÂNCIA DO RH NA INCLUSÃO DO PROFISSIONAL COM DEFICIÊNCIA	34
6.1 O RH estratégico.....	36
6.2 O RH distante	36
7 A DIFICULDADE DAS EMPRESAS PARA PREENCHER AS COTAS .	37
7.1 O Preconceito.....	38
7.2 Ferramentas para o auxilio na inclusão.....	39
8 ADEQUAÇÃO DAS EMPRESAS	40
8.1 Apoios especiais.....	40

9	INSTITUIÇÕES DE AUXILIO AO DEFICIENTE PARA INGRESSAR NO MERCADO DE TRABALHO	42
9.1	Origem do PSAI.....	42
9.2	Os que é Programa SENAI de Ações Inclusivas	43
10	RELATÓRIO DE ENTREVISTA COM O PORTADOR DE DEFICIENCIA45	
	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	47
	REFERÊNCIAS	48
	Apêndice A – Pesquisa aplicada	50
	Anexo A - Termo de Autorização de Divulgação	51
	Anexo B – Declaração de Autenticidade	52
	Anexo C – Termo de autorização para coleta de dados.....	53

INTRODUÇÃO

Este trabalho aborda o tema a inclusão do deficiente no mercado de trabalho, fazendo referencia a Lei de cota de inclusão, como fator relevante para as inclusões, pois se as empresas não cumprirem a cota prevista em Lei estão passivas de receberem multas. Apesar de a Lei ser clara e objetiva, muitas vezes é descumprida pelas empresas que alegam ter dificuldades na inclusão das pessoas com deficiência seja por não encontrar o deficiente, ou não estar adaptada, ou ate mesmo por preconceito.

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

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

. Apesar de existirem ferramentas que auxiliam na inclusão muitas empresas não tem acesso a elas principalmente as pequenas empresas que não possuem capital para investir em equipamentos de apoio e adaptações tornando inviável a contratação do deficiente. Ressalta-se ainda que o termo deficiente utilizado durante toda a pesquisa em momento algum deve ser entendido como

antônimo de eficiente, onde os profissionais com essas limitações físicas ou mentais, se possuírem o treinamento necessário, as condições adequadas de trabalho e um ambiente que lhe proporcione um mínimo de adaptabilidade poderá desenvolver suas funções e tarefas de forma muito eficiente.

As pessoas que possuem algum tipo de deficiência seja ela física ou mental tem o direito de receber uma atenção especial, voltada para a sua necessidade específica, para que possa desenvolver e alcançar o máximo de sua personalidade e capacidade profissional. É importante descrever que o direito ao trabalho da pessoa com deficiência é assegurado e amparado por Leis que ainda estão sendo discutidas, melhoradas, ampliadas, enfim estão sendo moldadas para que tanto as empresas, quanto as pessoas com deficiência e a comunidade percebam que o ato da inclusão é uma questão a nível social e que está ligada a compreensão primária da relação entre a diferença e a igualdade, para a construção dos avanços em um país que adota o regime da democracia.

1 DEFINIÇÃO DE DEFICIÊNCIA

Em 1980, a Organização Mundial da Saúde publicou um sistema de classificação de deficiências visando à criação de uma linguagem comum para a pesquisa e a prática clínica, intitulado, na tradução portuguesa de 1989: Classificação Internacional de Deficiências, Incapacidades e Desvantagens (CIDID).

Entenda melhor as definições de deficiência, incapacidade e desvantagem, segundo a reimpressão da CIDID, publicada em 1993. A construção de uma verdadeira sociedade inclusiva passa, também, pelo cuidado com a linguagem. Na linguagem, expressa-se, voluntariamente ou involuntariamente, o respeito ou a discriminação em relação às pessoas com deficiências.

Ao longo dos anos, os termos que definem a deficiência foram adequando-se à evolução da ciência e da sociedade. Atualmente, o termo correto a ser utilizado é “Pessoa com Deficiência”, que faz parte do texto aprovado pela Convenção Internacional para Proteção e Promoção dos Direitos e Dignidades das Pessoas com Deficiência, aprovado pela Assembleia Geral da ONU, em 2006, e ratificada, no Brasil, em julho de 2008.

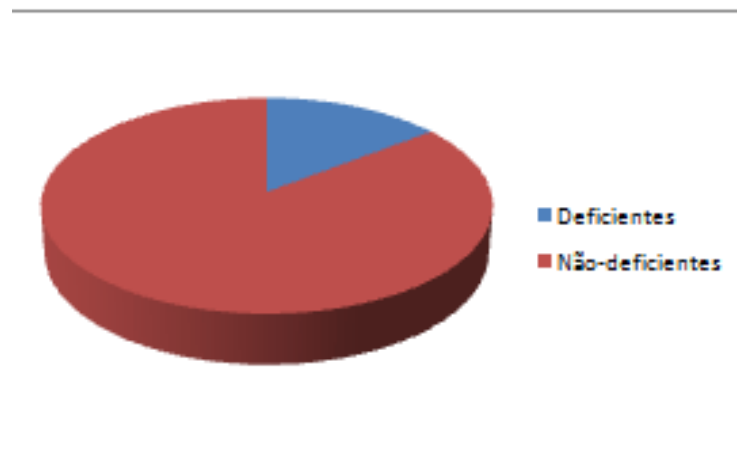
1.1 PcN – pessoas com deficiência

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

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

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

Figura 1 – Porcentual de Pessoas com Deficiência



Fonte: Âmbito Jurídico, 2017.

2 QUEM PODE SER CONSIDERADO DEFICIENTE

O Decreto 3.298/1999 considera deficiência toda perda ou anormalidade de uma estrutura, função psicológica, fisiológica ou anatômica que gera incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano.

2.1 Conforme a lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991

Lei de contratação de Deficientes nas Empresas. Lei 8213/91, lei cotas para Deficientes e Pessoas com Deficiência dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência e dá outras providências a contratação de portadores de necessidades especiais. Art. 93 - a empresa com 100 ou mais funcionários está obrigada a preencher de dois a cinco por cento dos seus cargos com beneficiários reabilitados, ou pessoas portadoras de deficiência, na seguinte proporção:

- Até 200 funcionários.....2%
- 201 a 500 funcionários..... 3%
- 501 a 1000 funcionários.....4%
- 1001 em diante funcionários...5%

3 A INCLUSÃO

A inclusão Através das atitudes é possível ver as crenças e valores individuais de cada um quando se depara com um deficiente e também o contexto social em que vivemos. Cada momento histórico apresenta um condicionamento cultural, onde reproduzido o preconceitos. Assim é possível ver como os valores da humanidade se desenvolveram e nos ajudam a entender os motivos de um dia termos condenado os deficientes e hoje estarmos aprendendo a conviver com a diversidade humana. Assim, a pessoa com deficiência é totalmente capaz de exercer uma atividade dentro de uma organização, podendo obter sucesso profissional como qualquer outra pessoa, independente da sua incapacidade.

3.1 A legislação sobre a inclusão do portador de deficiência

- 1988–Constituição da República Federativa do Brasil

Estabelece “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação” (art.3º inciso IV). Define, ainda, no artigo 205, a educação como um direito de todos, garantindo o pleno desenvolvimento da pessoa, o exercício da cidadania e a qualificação para o trabalho. No artigo 206, inciso I, estabelece a “igualdade de condições de acesso e permanência na escola” como um dos princípios para o ensino e garante, como dever do Estado, a oferta do atendimento educacional especializado, preferencialmente na rede regular de ensino (art. 208).

- 1989 – Lei nº 7.853/89

Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência e sua integração social. Define como crime recusar, suspender, adiar, cancelar ou extinguir a matrícula de um estudante por causa de sua deficiência, em qualquer curso ou nível de ensino, seja ele público ou privado. A pena para o infrator pode variar de um a quatro anos de prisão, mais multa.

3.2 Multas

Supondo-se uma empresa com 1.010 empregados, que deveria ter 51 empregados com deficiência e tem apenas oito nessa condição. Nesse caso, multiplicam-se 43 (o número de empregados com deficiência que deixou de ser contratado) pelo valor previsto para as empresas com mais de 1.000 empregados. Na vigência da Portaria MPS nº 142, de 11 de abril de 2007, multiplicar-se-iam 43 por um valor entre R\$ 1.925,81 à R\$ 192.578,66.

Assim, mais de 3000 empresas, só no Estado de São Paulo buscam por este perfil de trabalhador. Portanto, o deficiente deve se preparar para entrar no mercado, se atualizar, aprimorar sua capacidade intelectual ou artesanal e mandar propostas e currículos, buscando seus legítimos direitos.

A partir de janeiro de 2015 os novos valores de multas pelo descumprimento da lei de cotas variava de R\$ 1.925,81 à R\$ 192.578,66 segundo a Portaria Interministerial MPS/MF Nº 15, de 10 de janeiro de 2013, publicada no DOU em 11/01/2013

4 TIPOS DE DEFICIÊNCIA

De acordo como o Artigo 4º do Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999, é considerada pessoa com deficiência a que se enquadra nas seguintes categorias: (1) deficiência física, (2) deficiência auditiva, (3) deficiência visual, (4) deficiência mental e (5) deficiência múltipla

4.1 Deficiência física

A deficiência física caracteriza-se pela 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, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções.

Para melhor entendimento, seguem-se algumas definições:

- Amputação – perda total ou parcial de um determinado membro ou segmento de membro;
- Paraplegia – perda total das funções motoras dos membros inferiores;
- Paraparesia – perda parcial das funções motoras dos membros inferiores;
- Monoplegia – perda total das funções motoras de um só membro (inferior ou superior);
- Monoparesia - perda parcial das funções motoras de um só membro (inferior ou superior);
- Tetraplegia – perda total das funções motoras dos membros inferiores e superiores;
- Tetraparesia – perda parcial das funções motoras dos membros inferiores e superiores;

- Triplegia – perda total das funções motoras em três membros;
- Triparesia – perda parcial das funções motoras em três membros;
- Hemiplegia – perda total das funções motoras de um hemisfério do corpo (direito ou esquerdo);
- Hemiparesia – perda parcial das funções motoras de um hemisfério do corpo (direito ou esquerdo);
- Ostomia – intervenção cirúrgica que cria um ostoma (abertura, ostio) na parede abdominal para adaptação de bolsa de fezes e/ou urina;
- Paralisia Cerebral – lesão de uma ou mais áreas do sistema nervoso central, tendo como conseqüência alterações psicomotoras, podendo ou não causar deficiência mental;
- Nanismo – deficiência acentuada no crescimento.

4.2 Deficiência auditiva

Perda total ou parcial da capacidade de ouvir. A perda da audição pode ser dividida em perda do tipo neuro - sensitivo e perda do tipo condutivo. O tipo condutivo do defeito permite, em geral, tratamento médico ou cirúrgico. O indivíduo com esse tipo de perda usa muito bem, na maioria dos casos, o aparelho de surdez e apresenta problemas de reabilitação relativamente simples. Já a pessoa como tipo neuro sensorial de perda da audição apresenta maior número de problemas para sua reabilitação. Esse tipo de perda pode ser congênito ou de etiologia adquirida. Se o indivíduo adquiriu boa linguagem antes da doença de que resultou a perda neuro - sensorial da audição, provavelmente será otimamente reabilitada. Se a perda é de origem congênita e grave, não podemos esperar fala e linguagem normais, mas podemos prever comunicação efetiva como resultado de medidas máximas para sua reabilitação.

4.3 Deficiência visual

Não são deficientes visuais pessoas com doenças como miopia, astigmatismo ou hipermetropia, que podem ser corrigidas com o uso de lentes ou em cirurgias. Segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS) os diferentes graus de deficiência visual podem ser classificados em:

- Baixa visão (leve, moderada ou profunda):

Compensada com o uso de lentes de aumento, lupas, telescópios, com o auxílio de bengalas e de treinamentos de orientação.

- Próximo à cegueira:

Quando a pessoa ainda é capaz de distinguir luz e sombra, mas já emprega o sistema braile para ler e escrever, utiliza recursos de voz para acessar programas de computador, locomove-se com a bengala e precisa de treinamentos de orientação e de mobilidade.

- Cegueira:

Quando não existe qualquer percepção de luz. O sistema braile, a bengala e os treinamentos de orientação e de mobilidade, nesse caso, são fundamentais.

- O diagnóstico de deficiência visual pode ser feito muito cedo, exceto nos casos de doenças degenerativas como a catarata e o glaucoma, que evoluem com o passar dos anos.

4.4 Deficiência mental

De acordo com o Decreto nº 3.298/99, alterado pelo Decreto nº 5.296/04 conceitua-se como deficiência mental o funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos 18

anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, (Associação Americana de Deficiência Mental - AAMD). tais como:

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

4.5 Deficiência múltipla

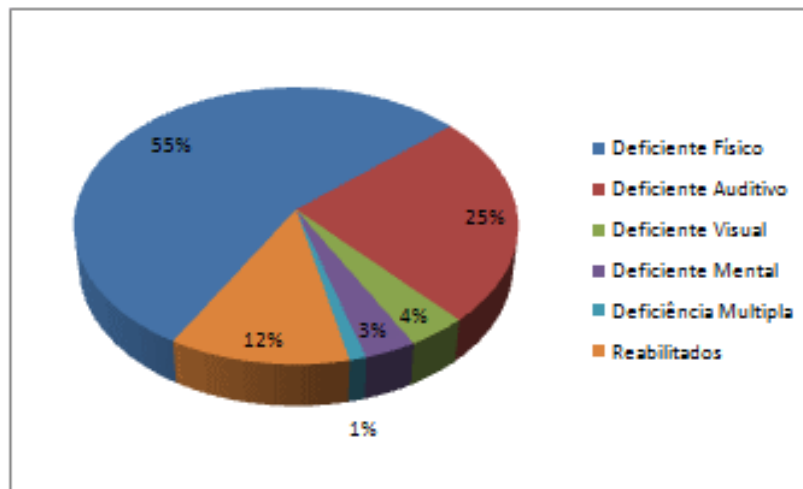
Para a Fundação Educacional do Distrito Federal - FEDF, deficiência múltipla é aquela em que o indivíduo apresenta distúrbios graves e profundos.

É considerável que todos os indivíduos com deficiência mental moderada ou profunda, que tem pelo menos uma outra deficiência (auditiva, visual, paralisia, etc.), são portadores de deficiência múltipla.

A deficiência múltipla caracteriza-se por retardo mental associado com outra incapacidade física. Pode -se observar nesse grupo problemas emocionais junto com outras excepcionalidades.

Outra definição pertinente considera que deficiência múltipla consiste em mais de uma deficiência nas áreas, sensorial, física ou mental.

Figura 2 - Trabalhadores com necessidades especiais por tipo de doença



Fonte: Âmbito Jurídico, 2017.

5 OS DESAFIOS DA INTEGRAÇÃO DO DEFICIENTES NO MERCADO DE TRABALHO

Desde 1991 existe uma lei no Brasil que obriga as empresas com mais de 100 funcionários a contratarem pessoas portadoras de deficiências. A lei prevê que uma determinada quantidade de vagas, que varia de 2% a 5% do número total de funcionários, deve ser reservada para pessoas deficientes de acordo com a CLT.

Contudo muitas vezes essa lei não é cumprida pela organização, é visto pela empresa como um atraso de produção ou crise, pela necessidade de adaptação desse funcionário, em geral, são necessárias algumas adaptações físicas: instalações de rampas, de banheiros adaptados para cadeiras de rodas, de sinais sonoros e instruções em Braille para deficientes visuais. Muitos estudos mostram que promover a diversidade no mercado de trabalho trás muitos benefícios para as empresas. Pessoas com formação diferente, com visões diferentes sobre os mesmos problemas, com origens, idades orientações políticas e religiosas diferentes, reunidas em um mesmo ambiente proporcionam uma visão mais holística e promovem a criatividade e a inovação.

Seria necessário um programa de inclusão de deficientes no mercado de trabalho deve começar com a montagem do Comitê de Inclusão. Este Comitê será formado por funcionários das áreas de Recursos Humanos (DP, seleção, treinamento), segurança e medicina do trabalho, jurídico e responsabilidade social e tem como principal função coordenar as atividades nas fases de planejamento e implantação do programa.

Do ponto de vista de desempenho profissional, os funcionários deficientes deverão ser avaliados da mesma maneira que qualquer outro funcionário. O que será preciso avaliar permanentemente é o programa de inclusão em si: devem ser revistas periodicamente as fontes de recrutamento, os métodos de seleção e treinamento e as ações de sensibilização e integração, visando melhorar continuamente o programa

5.1 Como contratar portadores de deficiência

Muitos empregadores usam o argumento de “ser difícil encontrar” pessoas com o perfil para as vagas de cotas. As dificuldades relacionadas à capacitação profissional do deficiente, ou seja, seu perfil, se está apto aquelas funções propostas, além do preconceito, enfrentam dificuldades de acesso ao transporte e vias públicas, o que atrapalha na hora de se especializar para o mercado.

As estatísticas mostram essa falha: 61% da população com deficiência não têm ensino médio e somente 6,7% têm ensino superior. Em contrapartida, houve um crescimento de cerca de 1000% maior de deficientes nas universidades nos últimos anos.

Outra falha no sistema de contratação pela lei de cotas está na comunicação entre empresas, sindicatos e a Secretaria da Fiscalização do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego. Porém, há instituições disponíveis que fazem esta ponte entre contratante e contratado, sendo ONGs e empresas privadas. O recrutamento, assim, pode ser feito com mais garantias e mais facilmente. O Ministério do Trabalho e o Ministério Público do Trabalho fiscalizam isso de perto, podendo assim a denúncia do próprio funcionário contra a empresa que não promove essa obrigação.

5.2 Deficientes capacitados

O deficiente pode ser considerado habilitado ao trabalho quando:

- Concluiu curso de educação profissional de nível básico ou técnico
- Concluiu curso superior, com certificação expedida por instituição pública ou privada, legalmente credenciada pelo Ministério da Educação ou Órgão equivalente;
- Possui Certificado de conclusão de processo de habilitação ou reabilitação profissional, fornecido pelo INSS

- Não tendo se submetido a processo de habilitação ou reabilitação, esteja capacitado para o exercício da função.

Com a Habilitação dos deficientes a empresa pode aproveitá-lo de maneira mais eficaz, promovendo treinamentos que podem ser abordados pelas empresas, onde será possível notar a maior adaptação do funcionário deficiente, como cita Chiavenato: “As organizações mais bem sucedidas investem pesadamente em treinamentos para obterem um retorno garantido. Para elas, treinamento não é despesa, mas um precioso investimento seja na organização como nas pessoas que nela trabalham”. Como foi observado na citação acima as empresas tendem a obter resultados mais positivos quando investem em qualificação para seus funcionários.

5.3 Modalidades de contratação

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

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

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

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

5.4 Recrutamento e seleção

A inclusão de pessoas com deficiência no quadro das organizações, mais do que cumprir a cota estabelecida por uma lei, é uma atitude de cidadania e responsabilidade perante a sociedade. Envolve muitas variáveis, desde vencer “obstáculos” arquitetônicos, em que são necessárias adaptações do local e das ferramentas de trabalho, até vencer barreiras atitudinais de uma sociedade com uma cultura de exclusão. Felizmente, a cada dia, mais empresas estão engajadas não apenas no cumprimento da cota estabelecida de contratação de pcd's. A maioria delas está buscando soluções para lidar com a complexidade que a inclusão significa, incrementando ações para gerar ambientes em que todos possam crescer com essa convivência.

O processo seletivo inclui uma série de particularidades que precisam ser levadas em conta. Além de compatibilizar competências e necessidades dos

candidatos, identificadas nas avaliações e testes psicológicos, são precisos laudos médicos que comprovem a inclusão do indivíduo na “Lei de Cotas”. Investimentos na capacitação profissional e realização de programas para sensibilização da equipe que irá atuar com o novo colega são importantes para garantir o sucesso da inclusão. É fundamental considerar as competências e habilidades do profissional ao invés de focar unicamente nas suas limitações. Há que se ter o cuidado para que a deficiência do candidato não se transforme em entrave para a contratação. Com certeza cada pessoa tem muito a contribuir com a empresa.

Avaliação da necessidade do cliente e definição de projetos de Recrutamento & Seleção de pessoas com deficiência; utilização de técnicas e métodos psicológicos específicos para avaliação dos profissionais, identificando as competências desejadas, além das necessidades de capacitação e treinamento, focadas na adaptação e desenvolvimento dos candidatos contratados. Sendo necessário assim:

- Testes psicológicos autorizados pelo Conselho Federal de Psicologia
- Entrevistas por competências
- Dinâmicas de grupo
- Técnicas “sob medida” de acordo com a necessidade de cada cliente, considerando sempre o tipo de deficiência de cada profissional avaliado.

Figura 3 – Principais dificuldades no Recrutamento e Seleção



Fonte : g1.globo, 2015.

5.5 Admissão do portador de necessidades especiais

Na contratação do empregado deficiente, devem ser claras as exigências a serem feitas, e estas devem estar adequadas as peculiaridades que caracterizam o deficiente. Na realização de entrevistas e testes a empresa deve utilizar instrumentos acessíveis para as diferentes deficiências, no caso de o candidato ser surdo, a presença de interprete de sinais, caso seja cego testes em Braille. É importante que quando a empresa ofereça esse tipo de vaga, solicite ao candidato que informe antecipadamente as suas necessidades para participar do processo seletivo. Para a empresa comprovar a deficiência é necessário: Laudo médico que pode ser emitido pelo médico do trabalho da empresa ou outro médico, atestando enquadramento legal do empregado para integrar a cota, de acordo com as definições estabelecidas na Convenção nº 159 da OIT, Parte I, art. 1; Decreto nº 3.298/99, arts. 3º e 4º com as alterações dadas pelo art. 70 do Decreto nº 5.296/04. O laudo deverá especificar o tipo de deficiência e ter autorização expressa do empregado para utilização do mesmo pela empresa, tornando publica a sua condição- Certificado de reabilitação profissional emitido pelo INSS.

O trabalhador deficiente quando contratado, deve ser informado no Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED) e também na Relação Anual das Informações Sociais (RAIS) informando o tipo de deficiência. A empresa é passível de autuação, caso apresente a RAIS contendo informações inexatas ou declarações falsas, conforme art. 24 da Lei nº 7.998/90, c/c art. 7º do Decreto nº 76.900/75. Caso ocorra a demissão do deficiente, sendo por contrato por prazo determinado, superior a 90 dias ou dispensa imotivada, deverá ser realizada a substituição do profissional em condições semelhantes, ou seja, deverá ser contratado outro deficiente para suprir a vaga.

5.6 A desigualdade sobre o salario

A Constituição no artigo 7º, inciso XXX proíbe a diferenciação de salários de exercícios de funções e critérios de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil, também o inciso XXXI não permite qualquer discriminação no que se refere a salário e critérios de admissão do trabalho do deficiente. Sendo assim, a pessoa portadora de deficiência não pode sofrer qualquer discriminação quando em processo seletivo e nem diferenciação de salário quando contratado. O salário deve ser pago de acordo com o trabalho exercido, como não deverá haver diferenciação no trabalho do deficiente e sim uma adaptação a sua necessidade, o salário dever ser igual aos demais funcionários da empresa o que fica claro na citação de Chiavenato: “Salario é a retribuição em dinheiro ou equivalente paga pelo empregador ao empregado em função do cargo que este exerce e dos serviços que presta durante determinado período de tempo.” (Chiavenato, 1999, P.222). A Lei nº 7.853/89 em seu artigo 8º diz que aquele que impedir sem justa causa o acesso de alguém a qualquer cargo publica emprego ou trabalho, por motivo de sua deficiência , estará cometendo crime punível, com reclusão de 1 a 4 anos e multa.

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

“Outra condição socialmente comum e que traz implicações significativas para o ajustamento de sujeitos desviantes é a confusão generalizada entre os termos incapacidade e inferioridade. Na maioria das vezes, estas duas palavras são usadas como sinônimos e utilizadas indiscriminadamente como o mesmo significado. Todavia, a busca de uma compreensão mais cuidadosa destes termos mostra diferenças essenciais entre eles. A incapacidade é definida como uma lesão de uma estrutura ou função, e a inferioridade como a resultante do efeito da

incapacidade em si e das relações pessoais e sociais sobre a capacidade funcional do sujeito”. (AMIRALIAN, 1986, p. 42) assim, o deficiente não é inferior aos demais indivíduos, toda e qualquer empresa pode se adaptar aos mais diversos tipos de deficiência e promover a inclusão dessas pessoas. 2.4 Dificuldades nas Inclusões No Brasil existem cerca de 30 milhões de deficientes, cerca de 10% (segundo Censo 2000) de toda população e a cada mês aproximadamente 10 mil pessoas adquirem algum tipo de deficiência, na maioria das vezes por acidente de trânsito ou arma de fogo.

Apesar dessa grande porcentagem as empresas encontram muitas dificuldades na hora de contratar e preencher a cota estabelecida. Todos os deficientes, assim considerados pela assistência social, recebem uma pensão mensal, amparados pela Lei Orgânica de Assistência Social. Muitos desses deficientes preferem complementar a renda com trabalhos informais já que quando registrados perdem o direito a pensão.

5.7 Benefícios pagos a esses portadores

LOAS ou Benefício da prestação continuada é um benefício prestado pela assistência social no valor de um salário mínimo mensal concedido ao cidadão portador de deficiência que não tem condições de prover por si mesmo ou pela sua família a sua sobrevivência econômica. Vale ressaltar que esta é uma ação social paga pelo INSS, vinculada ao ministério da previdência e assistência social, porém não é um benefício da previdência social. A constituição federal no seu Art. 203, inciso V prevê a garantia de um salário mínimo mensal ao deficiente e ao idoso, independente do pagamento direto de qualquer contribuição social. Esse benefício também está previsto no Art. 2º, inciso IV da lei orgânica da assistência social- LOAS São consideradas deficientes para o recebimento do benefício aquele que for:

- Incapaz para o trabalho, o que deverá ser comprovado através de perícia médica; incapaz para a vida independente, o que também deverá ser comprovado pelo INSS;

- Carente, é a pessoa com renda familiar inferior a 25% do salário mínimo, ou seja, o total da renda mensal de todos os membros da família dividido por seus integrantes deve ser menor que $\frac{1}{4}$ do salário mínimo vigente.
- O deficiente só terá direito a esse benefício se estiver enquadrado nas três funções acima, não podendo ser contratado aprendiz, estagiário, qualquer outro emprego e nem participar de cooperativas sociais.
- Os interessados em requerer o benefício, devem procurar os postos de benefício no INSS, ou os órgãos credenciados por ele.
- O benefício começa a ser pago 30 dias após a sua concessão e são necessários os seguintes documentos.

5.8 Localizar o deficiente

O deficiente capacitado para o trabalho é uma das maiores dificuldades que as empresas encontram. Muitos deficientes não estão aptos a trabalhar e os que estão muitas vezes não querem ingressar em um trabalho formal por causa dos benefícios que recebem. Existem algumas ferramentas para auxiliar as empresas, como sites de busca exclusivo de deficientes, órgãos municipais que auxiliam na qualificação e inclusão, espaços voltados para a captação de Pessoas com Deficiência que tem interesse em trabalhar e que disseminam essas informações para as empresas interessadas em contratar, escolas especiais como APAE e Assistência Social. Essas ferramentas podem aproximar a empresa do deficiente, tornando a contratação mais rápida e prática.

6 A IMPORTÂNCIA DO RH NA INCLUSÃO DO PROFISSIONAL COM DEFICIÊNCIA

O RH deve evitar que a contratação seja apenas um mero cumprimento da Lei de Cotas, deixando o profissional excluído ou sendo tratado com desigualdade. O ideal seria que essa prática se tornasse tão constante, para que no futuro não fosse necessária uma lei para gerar a inclusão, e sim que seja realizada com espontaneidade a integração de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

O papel do RH é auxiliar a instituição a adotar a filosofia da inclusão social. Fica responsável pela mediação entre a organização, a equipe e o novo colaborador, e age como facilitador na construção de vínculos, auxiliando na compreensão sobre as diferenças e na convivência mútua.

A área de Recursos Humanos, dessa forma, humaniza e sensibiliza o grupo para o acolhimento das pessoas com deficiência, para serem vistos como seres humanos, com limitações e habilidades, assim como qualquer indivíduo. Fica, ainda, atenta para diminuir as divergências entre a teoria e a prática, com o objetivo de evitar situações conflitantes e práticas discriminatórias.

Dentre as atribuições do RH, é fundamental ao alinhar o perfil da vaga detalhar às atividades que serão desenvolvidas para confirmar se são compatíveis com a deficiência do candidato e questionar quais são as barreiras arquitetônicas existentes. A acessibilidade, por sua vez, exige uma atenção especial, para que as tarefas sejam executadas, avaliando-se o posto de trabalho e visando o desenvolvimento humano.

Se necessário sugere-se adaptações à instituição, para que o profissional tenha melhor desenvoltura, como também se deve investigar como a tecnologia assistia pode contribuir com o aumento da independência e da produtividade. O RH além de conscientizar, também propõe mudanças de hábitos e verifica se os pensamentos e as ações estão congruentes.

Caso existam muitas incompatibilidades entre o perfil da vaga e o perfil do candidato, faz-se necessário informar as dificuldades encontradas no processo seletivo e negociar com o requisitante para flexibilizar algumas exigências.

Entre os desafios encontrados temos o baixo nível de escolaridade, a falta de qualificação técnica, os transportes inacessíveis, a falta de estímulo ou a superproteção da família, a insegurança em “abrir mão” do benefício, e o preconceito dos empregadores. Por isso, é fundamental sensibilizar o gestor sobre as potencialidades das pessoas com deficiência.

Um case de sucesso, que é um exemplo de superação, é de uma pessoa que tem ausência total do membro superior, trabalhar como caixa em um banco e ser o mais rápido da agência. É de extrema importância que a análise da deficiência versus a função seja realizada junto com o candidato para não haver enganos do selecionador ou do gestor por achar que ele não pode fazer tal atividade.

Durante a entrevista é importante perguntar suas limitações para que as atividades profissionais não gerem dor, desconforto ou se tornem prejudiciais com o passar do tempo. E também observar seu estado emocional em relação à deficiência.

É válido após a admissão fazer o follow-up com o gestor e ou com o funcionário para acompanhar sua evolução. Esse monitoramento nos possibilita identificar dificuldades e desvios para tomar ações corretivas. Essas ações voltadas para a avaliação de desempenho e treinamentos colaboram para a retenção de talentos. Esse é um dos desafios encontrados nessa área, melhorar a qualificação destes profissionais e diminuir o turno ver.

É importante reconhecer e reforçar as características positivas, pontuar o que precisa ser melhorado e transmitir o que será esperado dele em sua rotina de tarefas. O feedback favorece na melhora do seu desempenho. Este posicionamento o ajudará a elevar a autoestima, a ter comportamentos futuros mais adequados.

É fundamental na convivência com pessoas com deficiência olhar com respeito às diferenças e acreditar em seus potenciais. Considerar as limitações, que não podem ser negadas e, principalmente, observar suas habilidades e favorecer ao máximo a autonomia dessas pessoas.

A sociedade carece de protagonistas que queiram enfrentar juntos o desafio de aumentar o número de pessoas com deficiência inclusas no mercado profissional e que estejam dispostos a executar mudanças fundamentais na organização, implementar adaptações no ambiente, adaptar procedimentos e ferramentas para garantir pleno acesso e ampla qualidade de vida. Havendo a

humanização no dia a dia, as próximas gerações estarão mais preparadas para lidar com as diferenças.

6.1 O RH estratégico

Cabe ao profissional de RH avaliar não somente o currículo do profissional, mas suas competências, de forma com que tudo que possa contribuir para a organização seja extraído e repassado para os demais responsáveis pelas vagas. Além disso, o RH deve ter um posicionamento estratégico, onde se deve mediar todo o processo entre o colaborador com deficiência e gestores das áreas com vagas compatíveis. Por isso, é tão importante que o RH de uma organização seja fonte primária de informação sobre estes profissionais, semeando o senso de igualdade entre os colaboradores, e salientando que esta contratação não deve ocorrer apenas por causa de uma lei, mas sim por uma postura ética e socialmente responsável.

6.2 O RH distante

Para 58% dos respondentes, a área de recursos humanos não está preparada para contratar pessoas com deficiência. Questionados se a área de recursos humanos apoiou o profissional com deficiência em necessidades ligadas à deficiência, para 22%, houve apoio, 28% citaram que não houve apoio e 50% não precisaram de ajuda.

Daqueles que tiveram apoio, 14% disseram ter ajuda com adaptação do mobiliário/ equipamento e outros 14% tiveram atendimento como ajuda e a acessibilidade foi o apoio prestado a 12%.

7 A DIFICULDADE DAS EMPRESAS PARA PREENCHER AS COTAS

Ao se falar sobre a inserção da pessoa portadora de deficiência, o que se observa é uma série de aspectos negativos. O empregador tão somente contrata este profissional para cumprir a lei de cotas ou captar mão de obra mais barata ou também deixa de contratar para evitar custos com adaptações e por considerar o portador de deficiência incapacitado.

O patrão só consegue enxergar os problemas que o não cumprimento da lei de cotas lhe trará. Entre eles estão os aumentos de gastos para adaptar a empresa ao novo funcionário. A necessidade de treinamento diferenciado a este trabalhador e o risco de perder certificações a partir do suposto despreparo da pessoa portadora de deficiência. (CLEMENTE, 2003)

Muitas empresas alegam que para contratar o percentual exigido por lei, teria que demitir o mesmo número de funcionários não deficientes, basta que na rotatividade normal da empresa ela vá preenchendo essas vagas com os profissionais deficientes, sem que não haja a necessidade de demissões forçadas (Mazzilli, p. 119, 2001).

Os obstáculos acabam por ofuscar a percepção dos benefícios que a contratação do profissional deficiente irá proporcionar para a empresa e sociedade, a diversidade.

A lei de cotas foi criada para dar oportunidades para os portadores de deficiência que viviam excluídos do mercado de trabalho e isoladas da sociedade, ela foi recebida ao mesmo tempo com entusiasmo e preocupação. Entusiasmo, porque os deficientes teriam garantia de trabalho digno. E preocupação, pois as empresas sofreriam punições caso não ofertassem as vagas que determinam a lei. Aos poucos a sociedade está se adequando, mas há muito a ser feito para que o país se torne inteiramente inclusivo, o importante é que os primeiros passos já foram dados.

A visão assistencialista aos portadores de deficiência predominou por muito tempo, o que lhes impedia atuar na sociedade e reivindicar os seus direitos. A falta de conhecimento a respeito do portador de deficiência fazia com que a sociedade não promovesse acesso ao trabalho para esses indivíduos.

A sociedade deve-se conscientizar de que a lei não foi criada para fazer caridade, mas sim, para que houvesse igualdade entre indivíduos, já que ninguém tem limitações por escolha própria.

Clemente afirma que, “a maioria dos entraves totalmente infundados é originada pela falta de informações sobre o tema e despreparo da sociedade em lidar com a pessoa portadora de deficiência”.

Nesse sentido, entende-se que antes de tudo é preciso conhecer a pessoa portadora de deficiência e as habilidades que ela possui. No aspecto profissional, é importante que as empresas estejam preparadas para admitir a pessoa deficiente e conhecer os aspectos que a caracterizam.

O trabalho é peça fundamental na vida do indivíduo, pois trabalhar é uma forma de promover suas potencialidades e habilidades, além de estar reintegrado na sociedade, convivendo com outras pessoas que assim como ele, estarão trabalhando.

“A pessoa portadora de deficiência tem a mesma relação com o trabalho que a sociedade dita normal” (CLEMENTE, 2003). Dessa forma, como outras pessoas elas querem exercer uma atividade profissional, ter um salário que garanta o seu sustento e mais do que isso, se sentirem útil e digno na sociedade.

7.1 O Preconceito

O preconceito é uma das dificuldades encontradas por uma pessoa com deficiência para poder ingressar no mercado de trabalho. Muitas vezes por mais capacitada que seja a pessoa se depara com a discriminação isso se dá de forma direta e indiretamente, através de um simples olhar e de forma verbal. Um dos aspectos de discriminação é a ignorância, a falta de conhecimento do assunto, e esse fator não é parte apenas dos pobres e dos menos favorecidos, mas sim da população em geral.

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

Esse preconceito se dá por forma cultural, muitos levam em consideração o que vêem e definem o deficiente como incapaz de exercer qualquer função por conta de suas limitações. Muitas pessoas da sociedade apresentam um discurso de apoio onde alegam não ter preconceito, mas quando em prática a situação é bem diferente, tratam a pessoa com deficiência de forma inferior, não se entrosam por causa de seus defeitos e olham para eles de forma indiferente.

7.2 Ferramentas para o auxílio na inclusão

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

8 ADEQUAÇÃO DAS EMPRESAS

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

Acessibilidade: possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, dos espaços, mobiliários e equipamentos urbanos, das edificações, dos transportes e dos sistemas e meios de comunicação, por pessoa portadora de deficiência ou com mobilidade reduzida.

(Lei 10.098, Art. 2º)

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

8.1 Apoios especiais

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

como, sintetizadores de voz e livros falados para os deficientes visuais, interprete em libras ou até mesmo banheiros adaptados para cadeirantes.

9 INSTITUIÇÕES DE AUXÍLIO AO DEFICIENTE PARA INGRESSAR NO MERCADO DE TRABALHO

O Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI) vem abrangendo e trazendo um auxílio aos portadores de necessidades especiais, com programa de ações inclusivas – Vertente Pessoas com Deficiência (PSAI).

O Programa Senai de Ações Inclusivas busca promover o acesso e inclusão das pessoas com deficiência, altas habilidades e condutas típicas nos cursos profissionalizantes, qualificando-as para enfrentar as exigências das novas relações de emprego e trabalho, fundamentado no princípio do direito ao exercício da cidadania. Para isso, foi necessária a eliminação de barreiras arquitetônicas nas Unidades Operacionais do Senai-RS, a capacitação dos docentes, a adoção de alternativas metodológicas, aquisição de tecnologia e o estabelecimento de parcerias.

Com o Programa Senai de Ações Inclusivas, as pessoas com deficiência são inseridas nas turmas com os demais alunos, proporcionando a todos o aprendizado diário por meio da convivência com as diferenças e com a superação dos limites. Esta metodologia tem proporcionado à comunidade escolar a humanização das relações e dos espaços.

9.1 Origem do PSAI

O SENAI lançou em 1999, o projeto Inclusão das Pessoas com Necessidades Especiais nos Programas de Educação Profissional, que estabeleceu o amplo atendimento a deficientes físicos, mentais, auditivos, visuais e múltiplos, bem como pessoas com altas habilidades ou superdotados.

Graças aos resultados alcançados, o SENAI ampliou o raio de ação do projeto, lançando o Programa SENAI de Ações Inclusivas (PSAI). Quem promove as atividades são as escolas da entidade espalhadas pelo país, colocando em seus cursos profissionalizantes regulares pessoas com necessidades educacionais

especiais – deficientes, mulheres, negros e índios e com mais de 45 anos de idade. O resultado: mais de 64 mil profissionais qualificados em diversas ocupações e áreas industriais desde 2004.

9.2 Os que é Programa SENAI de Ações Inclusivas

O Programa SENAI de Ações Inclusivas (PSAI) oferece qualificação para que pessoas com deficiências trabalhem na indústria. Com o programa, além de cumprir a lei que estabelece cotas para deficientes nas empresas, o empresário pratica a responsabilidade social. As pessoas qualificadas têm chances de inclusão e ascensão no mercado de trabalho.

Os profissionais são capacitados pelo PSAI em centros de ensino do SENAI espalhados por todo o país. Esses centros, arquitetonicamente preparados e equipados, contam com profissionais treinados para cada tipo de limitação. As pessoas com deficiência – física, auditiva, intelectual, visual ou múltipla

Outra solução oferecida pelo PSAI ao empresário envolve a Lei do Aprendiz, que ampliou as opções de contratação com a capacitação para o trabalho de aprendizes com qualquer deficiência e sem limite de idade superior. A Lei da Aprendizagem ainda conta com o Plano Nacional Viver sem Limites, que possibilita ao aluno aprendiz acumular até dois anos de salário do benefício que recebe do governo (BPC) junto ao benefício da contratação da aprendizagem.

Além disso, o PSAI oferece às empresas apoio para o exercício da responsabilidade social, ao formar outros segmentos de pessoas com necessidades educacionais especiais como os jovens e adultos com transtornos globais e altas habilidades/superdotação com acesso aos cursos regulares do SENAI.

Democrático, o PSAI também atende em seus cursos de capacitação negros e índios, levando a educação profissional para aldeias e comunidades de quilombolas. O programa quebra a barreira do preconceito ao garantir às mulheres acesso em cursos antes estigmatizados para homens e vice-versa. Também investe na requalificação profissional de pessoas com mais de 45 anos e de idosos, visando orientar os empresários sobre o aumento de idade dos empregados diante da expectativa de vida e a pirâmide populacional evidenciada pelo IBGE.

O Brasil tem cerca de 45,6 milhões de pessoas com, pelo menos, um tipo de deficiência, o que representa 23,92% da população. O grupo é composto por cidadãos com diferentes tipos de dificuldades e incapacidades. Em comum, eles têm o fato de leis nacionais e tratadas internacionais com força constitucional assegurarem o exercício pleno de seus direitos humanos e suas liberdades individuais, entre eles o acesso ao mercado de trabalho.

O SENAI – principal instituição de formação profissional para a indústria – tem um papel importante na empregabilidade das pessoas com deficiência. Desde 1999, o Programa SENAI de Ações Inclusivas (PSAI) atua para qualificar pessoas com deficiência e apoiá-las na inserção no mercado de trabalho. Nos últimos seis anos, o SENAI formou 78,3 mil pessoas com deficiência. As matrículas anuais saíram de 10 mil, em 2007, para 17 mil no ano passado.

Desse trabalho já resultaram quatro cursos de formação adaptados para pessoas com deficiências intelectual, física, auditiva ou visual: operador de microcomputador; montador e reparador de microcomputadores; mecânico de manutenção de motocicletas; e mecânico de manutenção de motores ciclo Otto, comum em carros de passeio. Trezentos docentes foram capacitados para atuarem nesses cursos e outros 300 para lidar com alunos com Transtorno Global do Desenvolvimento (TGD), como síndrome de Asperger, por exemplo, e deficiência intelectual.

Quando o interesse é por outras opções, grupos de apoio local – formados por equipes técnicas e pedagógicas do SENAI e de entidades parceiras – atuam para propiciar a inclusão nas aulas. Eles são responsáveis, por exemplo, por criar práticas pedagógicas que garantam a participação e o aproveitamento no curso.

Uma novidade importante deste ano é que as pessoas com deficiência foram incluídas como público do Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (Pronatec). O SENAI oferecerá, até o fim do ano, 13,7 mil vagas em cursos de formação inicial e continuada e cursos técnicos. Como todos os beneficiários do programa, matrícula, mensalidade, transporte, alimentação e material didático são custeados pelo governo federal. Para eles, há ainda o direito à inscrição prioritária.

10 RELATÓRIO DE ENTREVISTA COM O PORTADOR DE DEFICIENCIA

A entrevistada Cristiane Zenti de Alencar, nasceu em Américo Brasiliense, dia 26 de Setembro, de 1981. Cristiane nasceu com uma deficiência física, onde sua panturrilha e seus pés não acompanharam seu desenvolvimento. Devido a este fato tem dificuldades para andar, ela também relata que desde sua infância sofre preconceitos. Após alguns procedimentos cirúrgicos onde seria necessário a instalação de pinos de ferro em um de seus pés, houve um erro médico em que seus dois pés foram submetidos ao procedimento, o que levou ao uso de cadeiras de rodas na sua infância.

O preconceito se iniciou em sua época de escola, com apelidos, e brincadeiras de mal gosto, vindo de outras crianças. Cristiane conta que sempre teve o apoio de sua bisavó, que a levava as aulas, mesmo com tal dificuldade. Durante a Juventude, ela conta que abriu um processo contra o médico por negligência, e durante a audiência o advogado representante do réu insinuou: “com um pé só eu jogo até futebol”. Diante tantos motivos de dificuldades vividos por ela, e momentos de frustrações com pessoas alheias que fizeram pensar em desistir, ela decidiu lutar por uma sociedade mais justa e, por isso resolveu cursar direito, para que provasse para ela mesma que qualquer pessoa tem a capacidade de lutar por justiça.

Após algum tempo, com problemas financeiros ela se mudou para a cidade de Ribeirão Preto, e conseguiu seu primeiro emprego, em um posto de gasolina, como atendente, por ser uma cidade grande a lei das cotas nas empresas já eram exercidas, conforme a lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Cris como é seu apelido, conta também que não houve preconceito em seu ambiente de trabalho, acredita que por ser uma cidade mais desenvolvida, e uma sociedade que pensa de forma diferente. As condições de trabalhos eram boas, porém as condições da empresa não eram adaptadas para portadores de deficiência, depois de dois anos retornou para sua cidade natal.

Atualmente Cristiane Zenti Nunes de Alencar, está no 4º ano da faculdade de direito, e pretende ser uma advoga, para se auto defender de qualquer um, sabendo seus direitos, e ajudar muitas pessoas que sofreu como ela. Por fim ela

finaliza a entrevista dizendo “O preconceito é existente, nunca me aceitei, e me perguntava por que eu nasci assim, mais hoje em dia vejo que essa deficiência é só um detalhe, é que ela faz parte de mim e não me torna em capaz ou nada do tipo, confesso que ela me atrapalhou muito, no amor, nos estudos mais essa sou eu não tem como mudar, e sinceramente não me vejo de outra forma porque pra mim sou igual a todos, independentemente de aparência”.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

No decorrer deste trabalho pude concluir que a inclusão dos portadores de deficiência é um processo que exige respeito ao próximo, tanto da pessoa que recebe esse indivíduo quanto do próprio deficiente e principalmente a aceitação das diferenças de cada um.

É preciso antes de tudo que o próprio deficiente se aceite dentro de seus limites para que então seja aceito pela sociedade.

Para que de fato a inclusão venha acontecer basta que as legislações sejam levadas a sério e algumas aperfeiçoadas e que a pessoa envolvida neste processo no caso aqui o professor seja um atuante e que este esteja em constante aperfeiçoamento podendo assim atender as necessidades do aluno.

Sabemos que educar uma criança portadora de necessidades especiais é uma experiência nova para o professor e também um desafio. E que devemos olhá-la como se fosse um estorvo dentro da sala, pois acreditar na capacidade e em sua potencialidade e acreditar que você pode sim trabalhar para que se construa um futuro melhor sem discriminação, sabendo que estas crianças tem muito a nos ensinar e que são tão ou mais inteligentes aos ditos normais.

Incluir não é colocar o indivíduo junto aos demais apenas, mas buscar em nos mesmos caminhos, vontade para que possamos ajudá-los a ser um vencedor e então também junto com os portadores seremos também vencedoras.

A lei diz que é direito de todos à educação, portanto cabe à escola aprender a conviver com as diferenças e traçar caminhos que levem de fato a inclusão.

Quem sai ganhando com isso são todos nós pois aceitar as diferenças enriquece a nossa formação de cidadão, desenvolve valores éticos, valores que devem ser ressaltados nos educadores, educandos e político.

REFERÊNCIAS

AFONSO, Ismália. **Indústria emprega 36% das pessoas com deficiência que estão no mercado de trabalho**. Disponível em:

<http://www.portaldaindustria.com.br/agenciacni/noticias/2013/09/industria-emprega-36-das-pessoas-com-deficiencia-que-estao-no-mercado-de-trabalho/> Acesse em : 01 out. 2017.

AMIRALIAN, Maria Lucia T. M.. **Psicologia do excepcional**: Temas básicos de psicologia. São Paulo/SP. Editora EPU. 1986. ANACHE, Alexandra Ayach. **O deficiente e o mercado de trabalho: concessão ou conquista?**. Editora Pesquisa. 1994. CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas**; Acesso em: 12 set. 2017.

AMPUDIA, Ricardo. **O Que é deficiência visual**. 2011. Disponível em:

<<https://novaescola.org.br/conteudo/270/deficiencia-visual-inclusao>>. Acesso em: 19 ago. 2017.

CARNEIRO , Ricardo. **Empresas brasileiras face à lei de cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. Disponível em:

<<http://www.redalyc.org/html/4006/400638283009/>>. Acesso em: 29 set. 2017.

COLLOR, Fernando. **Lei 8.213/1991**. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm>. Acesso em: 29 set. 2017

CONSELHO REGIONAL DE PSICOLOGIA - CRP. **Processos seletivos para pessoas com deficiência : PCD**. Disponível em:

<<http://www.projektorh.com.br/index.php/solucoes/inclusao-de-pcd-s/recrutamento-e-selecao-de-pessoas-com-deficiencia>>. Acesso em: 29 set. 2017

DEFESA DO DIREITO À EDUCAÇÃO INCLUSIVA. **Legislação inclusiva no brasil**. Disponível em: <<https://inclusaoja.com.br/legislacao/>>. Acesso em: 29 set. 2017.

GOLDSCHNIDT, Andrea. **O desafio da inclusão de deficientes no mercado de trabalho**. 2016. Disponível em: <<http://www.responsabilidadesocial.com/artigo/os-desafios-da-inclusao-de-deficientes-no-mercado-de-trabalho/>>. Acesso em: 16 ago.

2017.

G1 GLOBO. **81% contratam pessoas com deficiência só 'para cumprir lei'**.

Disponível em: <<http://g1.globo.com/concursos-e-emprego/noticia/2014/11/81-contratam-pessoas-com-deficiencia-so-para-cumprir-lei.html>>. Acesso em: 26 set. 2017.

IMPrensa, Comunicação Social. **O papel do RH na inclusão de pessoas com deficiência.** Disponível em: <<http://www.solucaocoaching.com.br/o-papel-do-rh-na-inclusao-de-pessoas-com-deficiencia/>>. Acesso em: 02 out. 2017.

LEIS DA COTA. **Deficiente online.** Disponível em: <http://www.deficienteonline.com.br/lei-8213-91-lei-de-cotas-para-deficientes-e-pessoas-com-deficiencia___77.html%20%3e>. Acesso em: 19 set. 2017.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO ESTADO DO PARANÁ. **Área para pessoas com deficiência.** Disponível em: <[http://www.ppd.mppr.mp.br/modules/conteudo/conteudo.php?conteudo="](http://www.ppd.mppr.mp.br/modules/conteudo/conteudo.php?conteudo=)>. Acesso em: 29 set. 2017.

MOREIRA, Priscila. **Como funciona a lei da cota para o deficiente em empresa.** 2016. Disponível em :< <http://economia.ig.com.br/2016-03-20/como-funciona-a-lei-de-cotas-para-deficientes-em-empresas.html>> . Acesso em: 21 ago. 2017.

SCHEUERMAN, Teresinha . **A inclusão do deficiente físico no mercado de trabalho.** Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura>. Acesso em: 25 set. 2017.

SENAI. **Ações inclusivas.** Disponível em: <<http://www.portaldaindustria.com.br/senai/canais/psai-home/>>. Acesso em: 02 out. 2017.

SILVA, José. **Senado federal.** Disponível em: <<http://legis.senado.gov.br/legislacao/listapublicacoes.action?id=240147>>. Acesso em: 29 set. 2017.

VIEIRA, Eliezer. **A inclusão do portador de deficiência.** Disponível em : <<https://pedagogiaaopedaletra.com/monografia-a-inclusao-do-portador-de-deficiencia/>> Acesse em : 02 out. 2017.

Apêndice A – Pesquisa aplicada



A INCLUSÃO DE PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

ROTEIRO DE PERGUNTAS

1. Nome
2. Onde e quando nasceu ?
3. Uma breve história de sua vida
4. Um fato que decorrente a sua deficiência lhe causou algum tipo de transtorno
5. Quais tipos de pré-conceito você sofreu?
6. Em seu meio social você já teve algum tipo de exclusão? E no meio profissional?
7. A empresa em que você trabalha atualmente lhe fornece algum tipo de ajuda ou infraestrutura para seu trabalho? Ou adaptações necessárias no local?
8. E você lida bem com a sua deficiência? E como era antes de se aceitar?
9. Quais são os seus planos para o futuro?
10. Você é feliz? Se sente incluído?

Anexo A - Termo de Autorização de Divulgação



TERMO DE AUTORIZAÇÃO DE DIVULGAÇÃO

Nós, alunos abaixo assinados, regularmente matriculados no curso **Técnico em Recursos Humanos**, na qualidade de titulares dos direitos morais e patrimoniais de autores do texto apresentado como Trabalho de Conclusão de Curso com o título **“A INCLUSÃO DE PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO”** apresentado na **ETEC “Prof.ª Anna de Oliveira Ferraz”**, autorizamos o Centro Paula Souza a reproduzir integral ou parcialmente o trabalho escrito e/ou disponibilizá-lo em ambientes virtuais.

Araraquara, 28 de Novembro de 2017.

Nome	RG	Assinatura
Karen Larissa da Silva	45.099.054-0	
Rafael Henrique Vicente	53.349.006-6	

Anexo B – Declaração de Autenticidade



DECLARAÇÃO DE AUTENTICIDADE

Nós, alunos abaixo assinados, regularmente matriculados no curso **Técnico em Recursos Humanos** na ETEC “**Prof.ª Anna de Oliveira Ferraz**”, declaramos ser os autores do texto apresentado como Trabalho de Conclusão de Curso com o título “**A INCLUSÃO DE PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO**”. Afirmamos, também, ter seguido as normas da ABNT referente às citações textuais que utilizamos, dessa forma, creditando a autoria a seus verdadeiros autores (Lei n.9.610, 19/02/1998).

Através dessa declaração damos ciência da nossa responsabilidade sobre o texto apresentado e assumimos qualquer encargo por eventuais problemas legais, no tocante aos direitos autorais e originalidade do texto.

Araraquara, 28 de Novembro de 2017

Nome	RG	Assinatura
Karen Larissa da Silva	45.099.054-0	
Rafael Henrique Vicente	53.349.006-6	

Anexo C – Termo de autorização para coleta de dados



TERMO DE AUTORIZAÇÃO PARA COLETA DE DADOS

Ilmo. Sr. (a) Cristiane Zenti Nunes de Alencar

Cargo: Aposentada

ETEC “Profª Anna de Oliveira Ferraz”.

Nós, alunos abaixo assinados, regularmente matriculados no curso **Técnico em Recursos Humanos**, solicitamos a Sra. Cristiane Zenti Nunes de Alencar a autorização para coleta de dados nessa instituição, com a finalidade de realizar a pesquisa para o Trabalho de Conclusão de Curso com o título “**A INCLUSÃO DE PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO**”, sob orientação da Profª Gabriela Messias da Silva e Luciana Fabiano de Almeida Steinle, que será apresentado na **ETEC “Profª Anna de Oliveira Ferraz”**. A coleta de dados ocorrerá mediante a utilização (descrever instrumento, local e público alvo). Igualmente, assumo o compromisso de utilizar os dados obtidos somente para fins científicos, bem como de disponibilizar os resultados obtidos para esta instituição. Agradecemos antecipadamente e esperamos contar com a sua colaboração.

Araraquara, 28 de Novembro de 2017

Nome	RG	Assinatura
Karen Larissa da Silva	45.099.054-0	
Rafael Henrique Vicente	53.349.006-6	