

# A INCLUSÃO DO DEFICIENTE NO MERCADO DE TRABALHO

ANTONIA MARIA GIMENES<sup>1</sup>, SILVIA HELENA BENVENHO<sup>2</sup>

## RESUMO

Vivemos em um cenário dinâmico e competitivo, com inovações tecnológicas de processos, de produtos e de serviços. Diante dessas transformações, a forma de gerenciar pessoas tem atravessado várias modificações ao longo dos anos. Em diversos aspectos a vida de um portador de deficiência não é diferente dos demais indivíduos, possui seus momentos de alegrias e momentos de tristezas, suas derrotas e suas conquistas, isto é, bons e maus momentos. Porém, se diferenciam de forma drástica em uma particularidade, são constantes vítimas de muitos preconceitos e discriminações. Trata-se de um fenômeno clássico e antigo localizado não apenas no Brasil, mas sim no mundo todo. Vivemos em um cenário dinâmico e competitivo, com inovações tecnológicas de processos, de produtos e de serviços. Diante dessas transformações, a forma de gerenciar pessoas tem atravessado várias modificações ao longo dos anos. O presente artigo busca compreender, com base na literatura, a inclusão do deficiente auditivo e a aceitação no mercado de trabalho pelos gestores pela sociedade e pelo próprio deficiente. A metodologia adotada consistiu em uma pesquisa bibliográfica que teve como suporte diferentes autores e uma empresa. A pesquisa mostrou que ambos estão tentando se enquadrar nas leis e necessidades do mercado de trabalho.

**PALAVRAS-CHAVE:** Aceitação, inclusão de deficiente, mercado de trabalho, qualificação profissional.

## ABSTRACT

We live in a dynamic and competitive scenario, with technological innovations in processes, products and services. Before these changes, how to manage people has undergone several modifications over the years. In many ways the life of a person with disabilities is no different from other individuals, have their moments of joy and moments of sorrow, its defeats and its achievements, namely, good and bad times. However, they differ drastically in a particularities, are constant victims of much prejudice and discrimination. This is a classic phenomenon and former located not only in Brazil but worldwide. We live in a dynamic and competitive scenario, with technological innovations in processes, products and services. Before these changes, how to manage people has undergone several modifications over the years. This article seeks to understand, based on the literature, the inclusion of deaf and acceptance in the labor market by authorizing by society and the disabled person himself. The methodology consisted of a literature that has been supported by different authors and an organization. Reserarch has shown that both are trying to fit the needs of the laws and the labor market.

**KEYWORDS:** Acceptance, including disabled, Labor market, professional qualification.

---

1 GIMENES, Antonia Maria. Especialista em Administração de Empresas, Consultora, Palestrante e Professora do Ensino Superior de Londrina – FACULDADE INESUL e de Cursos Técnicos. E-mail: [gmariamc@yahoo.com.br](mailto:gmariamc@yahoo.com.br)

2 BENVENHO, Silvia Helena. Pós-Graduanda do curso de Gestão de Pessoas, Psicóloga pela UNIFIL. E-mail: [sibenvenho@yahoo.com.br](mailto:sibenvenho@yahoo.com.br)

## INTRODUÇÃO

Para melhor compreender a situação atual em que se encontram os Portadores de Deficiências (PCD), é importante contextualizar a evolução histórica e social ao longo da construção da civilização.

Na antiguidade o tratamento destinado ao PCD assumiu dois aspectos distintos: alguns os exterminavam por considerá-los graves empecilhos à sobrevivência do grupo e, outros os protegiam e sustentavam para buscar a simpatia dos deuses.

Já na Idade Média os senhores feudais amparavam os deficientes e os doentes alternando a concepção de deficiência, ora como noções teológicas de possessão, ora como desígnios divinos.

Na era do capitalismo a deficiência foi caracterizada como questão médica e educacional. Vários inventos se forjaram com o intuito de propiciar meios de trabalho e locomoções aos PCD.

Os PCD são indivíduos que apresentam limitações mais acentuadas que os outros indivíduos, essa limitação pode ser vista em três grupos distintos:

- a) Aqueles cuja capacidade de aprendizagem está afetada (intelecto);
- b) Aqueles cuja capacidade de comunicação está afetada (surdo e ou mudo);
- c) Aqueles cujas deficiências não afetam nem sua capacidade de aprendizagem nem a de comunicação e sim sua capacidade motora (deficientes físicos).

Os PCD quando estimulados através de um aprendizado especial, que pode ser em escolas ou com profissionais devidamente capacitados, podem apresentar inúmeras capacidades, tornando-os aptos a enfrentar o mercado de trabalho.

O objetivo em desenvolver este trabalho, é devido ao fato de mostrar que estes são capazes de vencer suas limitações e se integrar de maneira geral na sociedade, e como ocorre esta inclusão dos deficientes nas organizações.

A lei 7853 de 24/10/1989 dispõe que empresas com mais de 100 funcionários têm que ter em seu quadro funcional de 2 a 5% de PCD. O cumprimento desta lei não é feito por todas as empresas, por alguns fatores como falta de conhecimento, tanto pelo contratante como pelo contratado, falta de mão de obra do PCD, preconceito, entre outros.

Com esses dados quero iniciar uma pesquisa para saber o motivo pelo qual algumas empresas admitem funcionários PCD para assim tentar encontrar as razões

que motivam tais contratações, se as empresas estão preparadas para receber estes deficientes e qual o grau de dificuldade encontrado pelos deficientes para entrar no mercado de trabalho.

A partir dessa pesquisa, que será realizada com deficientes, com ajuda de um questionário para a coleta de dados pretende-se prestar esclarecimento a grande maioria quais as dificuldades e o que poderia ser realizado para incluir estes deficientes sem o cumprimento da lei e sim pela capacidade de um profissional qualificado.

## **REFERENCIAL TEÓRICO**

### **O termo deficiência**

O termo deficiência, que corresponde ao inglês *disability* e ao espanhol *discapacidad*. Assim, o termo *people with a disability* (também *people with disabilities*) ou *personas con discapacidad* é traduzido como *peessoas com deficiência*, *peessoas portadoras de deficiência* ou, ainda, *portadores de deficiência*.

Este termo é genérico e se refere a todo segmento, independentemente do tipo de seqüela ou característica da deficiência. Quando utilizamos o termo *peessoas portadoras de deficiência*, estamos nos referindo a cegos, surdos, paraplégicos, paralisados cerebrais e outros. Os diversos tipos de deficiência também podem ser referidos como *deficiências físicas, sensoriais, orgânicas ou mentais*.

Dentro da terminologia atualmente aceita, o termo *peessoas portadoras de necessidades especiais* é mais uma nomenclatura que existe e são adotada no atendimento a portadores de deficiência.

Palavras como "*aleijado*", "*inválido*", "*mutilado*", "*anormal*", embora ainda encontradas na mídia, são carregadas de preconceito e, portanto, contrários aos critérios que regem este trabalho.

Para esclarecer melhor as diferentes deficiências, segue abaixo algumas terminações utilizando como base o documento Resultado da Sistematização dos Trabalhos da Câmara Técnica sobre Reserva de Vagas Para Portadores de Deficiência - Subsídios Para Regulamentação Do Artigo 5º § 2º Da Lei 8112/90. Brasília: Corde, 1996. 16 P.

- a) Deficiência sensorial. Divide-se em visual e auditiva e deficiência visual refere-se a uma perda total (cegueira) ou parcial da visão; Deficiência auditiva refere-se a uma perda total (surdez) ou parcial da audição.
- b) Deficiência múltipla Refere-se a duas ou mais deficiências ao mesmo tempo numa pessoa, como por exemplo, surdez e cegueira;
- c) Deficiência da fala Refere-se a um padrão de fala limitada ou dificultosa; Obs.: Os termos mudo e surdo-mudo são incorretos, pois geralmente a dificuldade de fala, no caso dos surdos, é uma consequência da falta de audição.
- d) Deficiência mental Refere-se a um padrão intelectual reduzido e consideravelmente abaixo da média; deficiência mental leve, moderada, severa ou profunda, são termos que indicam níveis de comprometimento (ou dificuldades cognitivas) Obs.: Expressões como *retardado mental*, *retardamento mental*, *retardo mental*, *débil mental*, entre outras, não são admitidas;
- e) Deficiência física Refere-se à perda ou redução da capacidade motora. Um procedimento comum é referir-se aos portadores de deficiência de qualquer tipo chamando-os todos como sendo "deficientes físicos", o que é um equívoco, pois desconsidera as pessoas com deficiência sensorial ou mental. A deficiência física engloba vários tipos de limitação motora. Os principais são os seguintes:
- Paraplegia* paralisia total ou parcial da metade inferior do corpo, comprometendo as funções das pernas. Geralmente, é causada por lesão da medula espinhal ou por poliomielite;
- Tetraplegia* paralisia total ou parcial do corpo, comprometendo as funções dos braços e pernas. Possui as mesmas causas da paraplegia;
- Hemiplegia* paralisia total ou parcial das funções de um só lado do corpo. As causas são as lesões cerebrais por enfermidade, golpe ou trauma;
- Amputação* falta total ou parcial de um ou mais membros do corpo;
- Malformação congênita* anomalia física desde o nascimento;
- Paralisia cerebral* termo amplo que designa um grupo de limitações psicomotoras resultantes de uma lesão do sistema nervoso central. Geralmente, os portadores de paralisia cerebral possuem movimentos involuntários, espasmos musculares repentinos, chamados espasticidade. Ao utilizar a terminologia, atente para o fato de os músculos, e não a pessoa, serem espásticos. A paralisia cerebral apresenta diferentes níveis de comprometimento, dependendo da área da lesão no cérebro. É impróprio concluir que uma pessoa

com paralisia cerebral possui também deficiência mental. Embora haja casos de pessoas que tem paralisia cerebral e deficiência mental, estas duas condições não acontecem necessariamente ao mesmo tempo;

- f) *Síndrome de down* é um erro genético que se caracteriza principalmente por sinais físicos e desenvolvimento motor e mental diferente como diversas são todas as pessoas. Síndrome significa conjunto de sinais e sintomas que caracterizam uma condição e Down é o sobrenome do cientista que descreveu essa síndrome com estas características. (O termo "*mongol*" ou "*mongolóide*" não é admitido).

De acordo com as normas legais no Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999 o presidente da República Fernando Henrique Cardoso em 20 de dezembro de 1999, no uso de suas atribuições regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, que dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. A seguir serão citados os tópicos mais importantes para esse trabalho.

Conforme o artigo 1º a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência compreende o conjunto de orientações normativas que objetivam assegurar o pleno exercício dos direitos individuais e sociais das pessoas portadoras de deficiência.

No art. 3º Para os efeitos deste Decreto considera-se:

I - deficiência - toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano;

II - deficiência permanente - aquela que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou ter probabilidade de que se altere, apesar de novos tratamentos;

III - incapacidade - uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa portadora de deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem-estar pessoal e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida.

O artigo 4º É considerada pessoa portadora de deficiência a que se enquadra nas seguintes categorias:

I - deficiência física - 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;

II - deficiência auditiva - perda parcial ou total das possibilidades auditivas sonoras, variando de graus e níveis na forma seguinte;

- a) 25 a 40 decibés (db) – surdez leve;
- b) 41 a 55 db – surdez moderada;
- c) 56 a 70 db – surdez acentuada;
- d) 71 a 90 db – surdez severa;
- e) Acima de 91 db – surdez profunda;
- f) Anacusia.

III - deficiência visual - acuidade visual igual ou menor que 20/200 no melhor olho, após a melhor correção, ou campo visual inferior a 20° (tabela de Snellen), ou ocorrência simultânea de ambas as situações;

IV - deficiência mental - funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como:

- a) comunicação;
- b) cuidado pessoal;
- c) habilidades sociais;
- d) utilização da comunidade;
- e) saúde e segurança;
- f) habilidades acadêmicas;
- g) lazer; e
- h) trabalho;

V - deficiência múltipla - associação de duas ou mais deficiências.

De acordo ao Acesso ao Trabalho o artigo 36 a empresa com cem ou mais empregados está obrigada a preencher de dois a cinco por cento de seus cargos com beneficiários da Previdência Social reabilitados ou com pessoa portadora de deficiência habilitada, na seguinte proporção:

- I - até duzentos empregados, dois por cento;
- II - de duzentos e um a quinhentos empregados, três por cento;
- III - de quinhentos e um a mil empregados, quatro por cento; ou
- IV - mais de mil empregados, cinco por cento.

Com isto a dispensa de empregado na condição estabelecida neste artigo, quando se tratar de contrato por prazo determinado, superior a noventa dias, e a dispensa imotivada, no contrato por prazo indeterminado, somente poderá ocorrer após a contratação de substituto em condições semelhantes.

Considera-se pessoa portadora de deficiência habilitada àquela que concluiu curso de educação profissional de nível básico, técnico ou tecnológico, ou curso superior, com certificação ou diplomação expedida por instituição pública ou privada, legalmente credenciada pelo Ministério da Educação ou órgão equivalente, ou aquela com certificado de conclusão de processo de habilitação ou reabilitação profissional fornecido pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS.

Compete ao Ministério do Trabalho e Emprego estabelecer sistemática de fiscalização, avaliação e controle das empresas, bem como instituir procedimentos e formulários que propiciem estatísticas sobre o número de empregados portadores de deficiência e de vagas preenchidas, para fins de acompanhamento do disposto no caput deste artigo.

Conforme o artigo. 37. Fica assegurado à pessoa portadora de deficiência o direito de se inscrever em concurso público, em igualdade de condições com os demais candidatos, para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que é portador.

O candidato portador de deficiência, em razão da necessária igualdade de condições, concorrerá a todas as vagas, sendo reservado no mínimo o percentual de cinco por cento em face da classificação obtida.

No artigo 45 fala que serão implementados programas de formação e qualificação profissional voltados para a pessoa portadora de deficiência no âmbito do Plano Nacional de formação profissional – PLANFOR. Os programas de formação e qualificação profissional para pessoa portadora de deficiência terão como objetivos:

- I - criar condições que garanta a toda pessoa portadora de deficiência o direito a receber uma formação profissional adequada;
- II - organizar os meios de formação necessários para qualificar a pessoa portadora de deficiência para a inserção competitiva no mercado laboral;

III - ampliar a formação e qualificação profissional sob a base de educação geral para fomentar o desenvolvimento harmônico da pessoa portadora de deficiência, assim como para satisfazer as exigências derivadas do progresso técnico, dos novos métodos de produção e da evolução social e econômica.

**Lei 10.436. de 24 de abril de 2002 dispõe sobre a língua brasileira de sinais – libras e da outras providencias.**

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA Faz saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º É reconhecida como meio legal de comunicação e expressão a Língua Brasileira de Sinais - Libras e outros recursos de expressão a ela associados.

Parágrafo único. Entende-se como Língua Brasileira de Sinais - Libras a forma de comunicação e expressão, em que o sistema lingüístico de natureza visual-motora, com estrutura gramatical própria, constitui um sistema lingüístico de transmissão de idéias e fatos, oriundos de comunidades de pessoas surdas do Brasil.

Art. 2º Deve ser garantido, por parte do poder público em geral e empresas concessionárias de serviços públicos, formas institucionalizadas de apoiar o uso e difusão da Língua Brasileira de Sinais - Libras como meio de comunicação objetiva e de utilização corrente das comunidades surdas do Brasil.

Art. 3º As instituições públicas e empresas concessionárias de serviços públicos de assistência à saúde devem garantir atendimento e tratamento adequado aos portadores de deficiência auditiva, de acordo com as normas legais em vigor.

Art. 4º O sistema educacional federal e os sistemas educacionais estaduais, municipais e do Distrito Federal devem garantir a inclusão nos cursos de formação de Educação Especial, de Fonoaudióloga e de Magistério, em seus níveis médios e superiores, do ensino da Língua Brasileira de Sinais - Libras, como parte integrante dos Parâmetros Curriculares Nacionais - PCNs, conforme legislação vigente.

Parágrafo único. A Língua Brasileira de Sinais - Libras não poderão substituir a modalidade escrita da língua portuguesa.

Art. 5º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 24 de abril de 2002; 181º da Independência e 114º da República.



## **A INTEGRAÇÃO DA PESSOA DEFICIENTE NO MERCADO DE TRABALHO**

Grande maioria das empresas, ainda encontram dificuldades para cumprir o decreto 3298/99. Os motivos são diversos, pode-se citar a política educacional do país, a falta de informação das empresas e dos próprios PCD.

Mas, o principal motivo é a falta de conhecimento, por parte dos gestores, da capacidade de trabalho da pessoa portadora de deficiência, da sua forma de recrutamento, seleção e treinamento, da legislação em vigor, da reação dos funcionários não portadores de deficiência.

Para se começar uma conscientização nas empresas, em primeiro lugar deve-se expor conceito da pessoa portadora de deficiência:

“Uma pessoa portadora de deficiência é aquela capacitada para o trabalho em virtudes de um treinamento especializado, respeitada sua limitação física, visual, auditiva ou mental” (Carreira, 1992, pg. 09).

Utilizando este conceito, fica fácil para o gestor entender que ele está diante de uma força de trabalho e não de uma pessoa incapacitada por sua deficiência.

A empresa antes de contratar PCD deve fazer uma análise dos perfis dos cargos contidos na sua organização.

Cada cargo tem seu perfil profissional e perfil psicológico, somente depois dessas definições é que a empresa poderá enquadrar um PCD em sua empresa.

O recrutamento e seleção dos PCD devem ser iguais ao processo das pessoas não portadoras de deficiência, pois seria uma atitude discriminatória realizar testes diferenciados aos PCD. Na realidade a empresa está contratando um funcionário com o perfil profissional e perfil psicológico já definido, e se o PCD atender a esses quesitos, não terá porque diferenciar o processo de seleção. É necessário que a empresa insira no perfil do cargo a seguinte expressão: “Admite-se PCD, desde que qualificado para a função”.

Para a contratação de deficientes, a empresa deve fazer uma adequação do meio ambiente de trabalho, os locais onde os PCD exercerão suas atividades deverão estar adaptados às suas necessidades, contando as mesmas, com todos os meios e procedimentos que se fizerem necessários ao desempenho de suas funções.

A empresa tem que pensar na questão do relacionamento dos funcionários não portadores de deficiência com os PCD. *”O que poucos*

*administradores sabem é que os próprios PCD estão capacitados para iniciar esse relacionamento de forma natural.” (CARREIRA 1992, pg. 24)*

Com a introdução de todas essas informações aos gestores das empresas, dar-se-á um importante passo na abertura de mercado de trabalho de forma profissional para os PCD.

Ainda o mesmo autor, professor de sistema e métodos e consultor de Empresa da escola de administração de Empresa de SP, Fundação Getulio Vargas, diz em um de seus textos publicados no livro a Integração de pessoas com deficiência, que:

*“[...]é importante que todas as faculdades de Administração do país incorporem esse tema em seus programas. Vamos mais longe: as faculdades de Direito, Enfermagem, serviço Social, Psicologia Arquitetura e de Engenharia também deve fazer o mesmo. Somente dessa forma é que o portador de deficiência deixará de ser conceituado como um deficiente para o trabalho. As universidades devem inserir em seus currículos escolares o tema A força do trabalho da pessoa portadora de deficiência. Isto porque o Marketing da moda vende seu produto para pessoas ‘modelo’, e, por associação os profissionais que atuam direta ou indiretamente com recursos humanos nas empresas identifiquem nesse “modelo” a força de trabalho. Quem fugir desse padrão de pessoa não está apto para o trabalho.”(CARREIRA, 1992,pg.11)*

## **METODOLOGIA**

O Presente artigo consiste em uma pesquisa de campo realizada com deficientes e um profissional do setor de Recursos Humanos, sendo uma pesquisa exploratória que utiliza fontes secundárias, ou seja, livros e outros documentos bibliográficos, bem como materiais recolhidos junto a internet.

A entrevista com os deficientes foi em formato de questionário, os questionários foram estruturado com questões abertas e fechadas elaborado e transcrito para ortografia que pessoas com deficiência auditivas poderá interpretar da maneira que se fala, e a conversa com a profissional realizada no seu local de trabalho.

Para Marconi (1990) pesquisa de campo tem com o objetivo de conseguir informações e; ou caminhos acerca de um problema, para qual se procura uma resposta, ou de uma hipótese, que queira comprovar ou ainda descobrir novos fenômenos ou as relações entre eles.

Segundo Gil (1991) “As pesquisas deste tipo caracterizam-se pela interrogação direta das pessoas cujo comportamento se deseja conhecer”. Trata-se da busca de dados junto ao um grupo significativo de pessoas que tenham relação com o problema levantado para que possa ser realizada, posteriormente, uma análise quantitativa dos dados levantados.

## **DISCUSSÕES E ANÁLISE DOS RESULTADOS.**

### **Sobre a Lei.**

A lei 7853 de 24/10/1989 promulgada em 1989 e regulamentada pelo Decreto 3.298 de 20/12/1999 dispõe sobre a política nacional para integração das Pessoas Portadoras de Deficiência (PPD).

Diante dos dados levantados durante a entrevista pode-se constatar que a Responsável pelos Recursos Humanos, tem conhecimento sobre a Lei, alegando que foi um avanço para a empregabilidade dos PCD. Pois antes da regulamentação da lei os PCD's encontravam diversas dificuldades como a falta de conhecimento das empresas sobre a capacitação o preconceito entre outros.

Apesar dos benefícios proporcionados aos PCD, a Lei é vista como punitiva pelas empresas com mais de 100 funcionários em seu quadro funcional, pois a não empregabilidade acarreta no pagamento de multas. As empresas são frequentemente monitoradas, para constatação do cumprimento dessa lei, que foi criada e tem critérios de acordo com o porte de cada empresa. Sendo que com até 200 funcionários a empresa deve ter, ao menos 2% de seu quadro funcional ocupado, de 201 a 500 empregados, 3% quando tiver de 501 a 1000 empregados, 4% e sempre que tiver mais de 1000 funcionários, obrigatoriamente 5% devem ser PCD's

As empresas se vêm assim obrigadas a fazerem as contratações dispostas pela lei, mesmo que não concordem com todos os pontos dela.

### **Contratações do deficiente na visão da empresa.**

Em conversa com uma empresa no ramo hospitalar eles possuem PCD em seu quadro funcional para cumprir a determinação do decreto.

A entrevistada utiliza o órgão público SINE – Sistema Nacional de Empregos, para o recrutamento e a seleção dos PCD. O SINE é o órgão que regulamenta e emitem documentos comprobatórios para a empresa da existência de PCD em seu quadro funcional, com esse documento a empresa está isenta das multas aplicadas pela fiscalização do Ministério do Trabalho – MT.

Constatou-se na entrevista que a contratação da mão-de-obra de deficiente não é tão simples, pois o próprio SINE admite que tenha apenas 10% de PCD

cadastrados em seu banco de dados. Hoje em dia cerca de trinta a quarenta por cento das vagas abertas no SINE é voltado para deficiente.

Uma das causas levantadas pela profissional entrevistada para esse baixo índice de cadastramento seria a falta de conhecimento dos PCDs sobre a lei e sobre o SINE, desconhecem seus direitos por isso não lutam por eles. Outra hipótese ressaltada pela entrevistada é a falta de qualificação da mão de obra do PCDs, exatamente por não acreditarem serem capazes de terem um emprego, ou de familiares que apenas querem a aposentadoria por invalidez causando menos transtornos as famílias, por não terem que se preocupar com o que ele está fazendo fora de sua visão.

Através dos relatos da entrevista pode verificar que a contratação dos PCD's em sua maioria trouxe vantagens para a empresa. Os motivos relatados foram que os funcionários com deficiência por ela contratado valorizam muito o emprego e são altamente profissionais nos cargos que ocupam, pois demonstram responsabilidade e interesse no trabalho, já que o emprego, para ele, é uma conquista difícil de ser alcançada, mas mesmo assim existe a oferta da procura por deficiente e isto também faz com que os que são menos preocupados com a valorização de sua profissão fiquem passando de empresa para empresa.

O desempenho do PCD, segundo os profissionais, é considerado bom e às vezes chega a ser superior ao de outro trabalhador, como por exemplo, em funções que exigem concentração, pois os PCD's são pessoas altamente concentradas.

Foi mencionado que a convivência dos PCD's com os demais é uma fonte de valorização da diferença. Dar oportunidade para um PCD produzir faz com que ele se sinta incluído na sociedade, quebra o gelo da diferença, mostrando assim que essas pessoas mesmo portando necessidades especiais, estão aptas a trabalhar. Com isso a empresa também assume um papel de empresa com Responsabilidade Social.

Os problemas que um trabalhador PCD pode apresentar são os mesmos de qualquer outro funcionário, que podem ser corrigidos e orientados, para melhor funcionalidade da empresa.

Na opinião da entrevistada muitas empresas ainda não contratam PCD, mesmo com a existência da Lei, por falta de conhecimento da competência dos mesmos. As empresas ainda não estão convencidas de que os PCD são capazes de produzir com qualidade, mostrando assim que o preconceito está presente.

### **O mercado de trabalho na visão do deficiente.**

Nas pesquisas realizadas com os deficientes constatou que apenas vinte por cento deles estão com o ensino médio incompleto, os demais oitenta por cento estão divididos entre ensino médio completo e superior em andamento.

Constatou-se que os cargos ocupados pelos PCD's vão desde produção a setores administrativo, em relação ao desenvolvimento com cursos e treinamentos noventa e cinco por cento estão entre informática, cursos de idiomas e culinária, os outros cinco por cento não fizeram nenhum curso para se qualificar.

Não existem restrições para com o tipo de deficiência, o cuidado que se toma é adaptar a pessoa a função correta, para que justamente a necessidade especial, não interfira em seu rendimento e produção, cem por cento dos entrevistados já participaram de processos seletivos até mesmo com outros deficientes.

Na entrevista apenas vinte por cento das deficientes acreditam que estão na empresa, pela suas qualificações e os outros oitenta por cento falam que apenas foram contratados para o preenchimento da cota que hoje é obrigatório.

Quanto à aceitação dos outros trabalhadores, os entrevistados afirmam que no começo existiu um pouco de resistência, não só pelo preconceito, mas principalmente pela falta de conhecimento da deficiência, e de suas qualidades e conhecimento, achando que não vão dar conta das atividades sendo apenas um incômodo no setor, mas em pouco tempo as pessoas aprenderam a lidar com a diferença e mudam o conceito sobre a capacidade e qualidade que eles possuem.

Outras discussões levantadas nas entrevistas foram à discriminação dos cargos ocupados, nunca estão na supervisão e alegaram em também que em alguns casos existem até mesmo as diferenças salariais.

### **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O termo deficiência ainda é muito amplo, pois isto varia independentemente do tipo de seqüela. O objetivo em desenvolver este trabalho, é devido ao fato de mostrar que estes são capazes de vencer suas limitações e se integrar de maneira geral na sociedade, e como ocorre esta inclusão dos deficientes nas organizações.

O presente artigo buscou compreender qual a verdadeira realidade sobre a contratação dos deficientes.

A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho perante a lei é uma maneira de socializar e incluir os PCD's dentro de varias instituição, e não excluir uma mão de obra viável.

O trabalho no mercado formal, para a pessoa com deficiência, tem um papel determinante em sua inclusão não só econômica, mas principalmente social. É no ambiente de trabalho que a pessoa com deficiência tem a possibilidade de romper com estigmas e demonstrar sua capacidade e produtividade

A lei 7853 de 24/10/1989 dispõe que empresas com mais de 100 funcionários têm que ter em seu quadro funcional de 2 a 5% de PCD. O cumprimento desta lei não é feito por todas as empresas, por alguns fatores como falta de conhecimento, tanto pelo contratante como pelo contratado, falta de mão de obra do PCD, preconceito, entre outros.

Conclui-se que a maioria das empresas apesar de “pregar” a responsabilidade social, inicialmente contrata PCD's apenas para cumprimento da lei, mas após a integração dessas pessoas na empresa, puderam avaliar suas habilidades e desempenho.

Através desse trabalho obteu-se relatos de empregadores, que apesar das diferenças os PCD's são funcionários que desempenham suas funções, igual, ou melhor, os demais funcionários e que as dificuldades apresentadas pelos PCD's na maioria das vezes são similares a de qualquer outro empregado.

Portanto, a cota para pessoas com deficiência, nada mais é do que mecanismo de rompimento de estigmas e possibilidade de levar a sociedade a aceitar as diferenças, através da educação e convivência com essas pessoas.

A diferença entre as pessoas existe, mas não é um determinante da competência, e sim ter o cuidado em adaptar pessoas as funções e fazer com que estas pessoas tenham um rendimento produtivo as suas atividades.

## **REFERÊNCIAS**

BRASIL. Código civil e constituição Federal. 12. Ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

CARREIRA, Dorival. A integração da pessoa deficiente no mercado de trabalho. EAESP-FGV. São Paulo, 1992.

Estatística e indicadores do mercado de trabalho. Disponível em <<http://www.oitbrasil.org.br/>>. Acessado em 05 de Abril de 2010.

GIL, Antônio Carlos. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. São Paulo: Atlas, 991.

Instituto Integrar. **O trabalho e a pessoa com deficiência Manual informativo**. CURITIBA - 1999. Disponível em: [http://www.institutointegrar.org.br/arquivos/O TRABALHO E A PESSOA COM DEFICIENCIA](http://www.institutointegrar.org.br/arquivos/O%20TRABALHO%20E%20A%20PESSOA%20COM%20DEFICIENCIA)>. Acessado em: 02 de Abril de 2010.

MARCONI, Mariana de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Técnicas de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 1990.

MANICA, Loni. Elisete(org).**Legislação e normas**: inclusão das pessoas com necessidades especiais nos programas de educação profissional do SENAI. Brasília, SENAI / DN;2002.

MANICA, Loni. Elisete(org).Metodologia para expansão do projeto inclusão das pessoas com necessidades especiais:.. Brasília, SENAI / DN;2002.

MANTOAN, Maria Teresa Egler. **A integração de pessoas com deficiência, contribuições para uma reflexão sobre o tema**. São Paulo: Memnon, 1997.

MANTOAN, Tereza Égler. Integração X Inclusão: escola (de qualidade) para todos. 22 de Abril de 2008. Disponível em <HTTP://agenciainclusive.wordpress.com/2008/04/22/integracao-x-inclusao-escola-de-qualidade-paratodos/> Acessado em 15 de Abril de 2010

Prefeitura de cambe Serviços disponível em <http://www.cambe.pr.gov.br>. Acessado em 01 de Agosto de 2010

Prefeitura de Londrina Serviços agencia do trabalhador. Disponível em <HTTP://www.londrina.pr.gov.br> . Acessado em 01 de Agosto de 2010.

ROMITA, Arion Sayão. Trabalho de Deficiente: In JTB 17-812, p. 6.

Serviços agencia do trabalhador.disponível em <http://www.londrina.pr.gov.br> .Acessado em: 01 de Agosto de 2010.

TELFORD, Charles W. **O Indivíduo excepcional**. 2. ed. Rio de Janeiro, [s.n.], 1976.Fonseca, Ricardo Tadeu. Ministério Público do Trabalho. **Sobre o Decreto 3.298/99**. Disponível em <http://www.mpt.gov.br/publicacoes/pub25.html>. Acessado em: 02 de Abril de 2010.

VASH, Carolyn L. **Enfrentando a deficiência, a manifestação, a psicologia, a reabilitação**. São Paulo: Pioneira, 1988.