



A INCLUSÃO DA PESSOA PORTADORA DE DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

Eloisa de Souza Alves¹

Flawlein Stephanie Halles²

Jorge Wylliam Breus³

Vitória Carneiro⁴

Professora Izabele Caroline Rodrigues Gomes⁵

Resumo: *O presente trabalho tem por objetivos destacar as dificuldades da inserção das pessoas portadoras de necessidades especiais no mercado de trabalho e abordar as principais leis relacionadas a inclusão da pessoa com necessidade especial nas empresas. Desta forma, realizou-se uma pesquisa quali-quantitativa, exploratória e bibliográfica com base no autor Silva (2013) e na Lei que garante os Direitos Humanos. Por meio desta pesquisa foi possível perceber que mesmo se tratando de um tema muito discutido, muito ainda deve ser feito para que o portador se torne efetivamente incluído.*

Palavras-chave: Inserção. Pessoas portadoras de deficiência. Emprego.

Introdução

Essa pesquisa trata da importância da inclusão das pessoas portadoras de necessidades especiais no mercado de trabalho e sobre as principais leis relacionadas ao assunto mencionado. O presente texto apresenta relevância para a academia, uma vez que os profissionais de secretariado executivo, quando inserido no mercado de trabalho pode, se tiver conhecimento, facilitar este processo de inclusão.

Nesse trabalho será citado o conceito de pessoa portadora de necessidade especial, as principais leis relacionadas a inclusão destas pessoas e por meio de um gráfico as principais dificuldades encontradas no recrutamento e seleção destas pessoas.

¹ Curso de Bacharelado em Secretariado Executivo, IESSA, eloalo@bol.com.br.

² Curso de Bacharelado em Secretariado Executivo, IESSA, flawlein@hotmail.com.

³ Curso de Bacharelado em Secretariado Executivo, IESSA, jwylliam@gmail.com.

⁴ Curso de Bacharelado em Secretariado Executivo, IESSA, vitoriacarneirov@gmail.com.

⁵ Professora do Curso de Bacharelado em Secretariado Executivo, prof.izabele@iessa.edu.br.

Objetivos

- Destacar as dificuldades da inserção das pessoas portadoras de necessidades especiais no mercado de trabalho;
- Abordar as principais leis relacionadas com a inclusão da pessoa com necessidade especial nas empresas.

Metodologia

Realizou-se uma pesquisa exploratória e bibliográfica.

Resultados/Resultados parciais e discussão

O portador de necessidade especial é uma pessoa igual a qualquer outra. Este possui uma grande necessidade de se sentir inserido na sociedade e conquistar seu espaço por meio de seu trabalho. Assim, conforme a Constituição Brasileira de 1988 em seu artigo 5º: “Todos são iguais diante da lei, livre de distinções de qualquer natureza. Diante disso, constata-se que a pessoa com deficiência também deve ser tratada com igualdade e dignidade”. Mas afinal, o que são pessoas com deficiência? O autor conceitua como:

É aquela que apresenta qualquer anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica, psicológica ou anatômica que gere redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem estar e ao desempenho de função ou atividade dentro do padrão considerado normal ao ser humano. (SILVA, 2013, p. 13)

Destacando o aspecto social, o trabalho é fundamental para a pessoa com deficiência possa se integrar na sociedade, sendo um direito prescrito em Lei conforme a Declaração Universal dos Direitos Humanos, mais especificamente no Artigo 23º 1. “Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições”.

Nessa perspectiva, na visão de Silva (2013) “A inclusão da pessoa com deficiência é fundamental para que ocorra seu reconhecimento como cidadão o qual tem o direito ao trabalho com forma de inclusão social. ” Então, para que isso

aconteça é necessário que a sociedade se conscientize e dialogue sobre igualdade de direitos e a inclusão das pessoas portadoras de deficiências.

Assim, nas empresas também existe uma lei que assegura a inclusão das pessoas. De acordo com a Lei nº 8.2013/91, em seu artigo 93, a contratação de pessoas com deficiência deverá ser da seguinte maneira: 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; IV - mais de mil empregados, cinco por cento.

Como constata na lei acima a empresa tem uma cota a cumprir, visando a inclusão das pessoas com deficiência, mas na realidade, essas pessoas sofrem preconceito pelos próprios colegas de trabalho que o julgam incapaz de cumprir as tarefas com qualidade. Muitas vezes essas pessoas portadoras de necessidades especiais desconhecem a lei e sofrem calados o preconceito e discriminação.

Citou-se a lei da inclusão nas empresas, mas também existem cotas nos concursos públicos, objetivando a inclusão das pessoas portadoras de necessidades especiais no serviço público. Conforme o artigo 37 da C.F de 1988: “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. ” (BRASIL, 1988)

Como constata-se pela lei acima percebe-se que tanto nas empresas como nos concursos públicos está assegurado por lei uma cota mínima a cumprir visando a inclusão das pessoas com deficiência, mas de nada adianta a legislação se não houver a verdadeira inclusão sendo assim é necessário dar segurança e autonomia, para que se sintam realmente inseridos na sociedade. Por meio das pesquisas, observa-se um retrato concreto dos desafios enfrentados pelos profissionais de Recursos Humanos para incluírem pessoas com deficiência em suas empresas.

Gráfico 1 - Principais dificuldades no recrutamento e seleção de pessoas com segundo pesquisa Reprodução / ABRH)



dificuldades no seleção de deficiência (Foto:

Considerações finais

Esse trabalho possibilitou dar maior visibilidade às pessoas portadoras de necessidades especiais no meio acadêmico, promovendo uma reflexão sobre a importância de inseri-las no meio social sem discriminação, iniciando pelos bancos escolares até o mercado de trabalho. O gráfico apresentado deixa claro quais são as dificuldades que essas pessoas sofrem para serem inseridas nas empresas.

Mesmo a realidade não sendo idealizada, acredita-se que com campanhas e divulgações as pessoas se conscientizem da importância de incluir a pessoa com deficiência no mercado de trabalho para haver a possibilidade desta pessoa mostrar que sua deficiência não impede de demonstrar suas competências e habilidades nas realizações das tarefas diárias. Com essa pesquisa, espera-se que seus leitores reflitam sobre esta inclusão e com o passar do tempo as pessoas se conscientizem que a deficiência não é uma doença, e que os obstáculos podem ser superados e o preconceito seja instinto da sociedade, visando não somente uma vida melhor à essas pessoas, mas também uma sociedade mais justa e igualitária.

Referências

BRASIL. Lei nº 13.146 de 6 de julho de 2015. **Estabelece Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com deficiência**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm> acesso em: 19 de agosto de 2017.

_____. Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. **Diário Oficial [da República Federativa do Brasil]**, Brasília, DF, v. 134, n. 248, 23 dez. 1996. Seção I, p. 27834-27841.

_____. **Constituição** (1988). **Constituição** da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado **Federal**: Centro Gráfico, 1988. 292 p.

ONU. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Disponível em: <http://www.onubrasil.org.br/documentos_direitoshumanos.php>. Acesso em: 5 abr. 2016. SILVA, José Afonso. Curso de direito constitucional positivo. 24 ed.

SILVA, Diego Nassif. **Inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho: o conceito de Pessoa com deficiência e sua aplicação jurídica**. Curitiba: Juruá, 2013.