



UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMI-ÁRIDO – UFERSA
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS AMBIENTAIS E TECNOLÓGICAS
BACHARELADO EM CIÊNCIA E TECNOLOGIA

ESTERFSON GUILHERME CARVALHO PAIVA

**NECESSIDADES, OBSTÁCULOS E DESAFIOS RELACIONADOS À INSERÇÃO DE
PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO DA INDÚSTRIA
NO MUNICÍPIO DE MOSSORÓ-RN**

MOSSORÓ-RN

2014

ESTERFSON GUILHERME CARVALHO PAIVA

**NECESSIDADES, OBSTÁCULOS E DESAFIOS RELACIONADOS À INSERÇÃO DE
PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO DA INDÚSTRIA
NO MUNICÍPIO DE MOSSORÓ-RN**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Departamento de Ciências Ambientais e Tecnológicas da Universidade Federal Rural do Semiárido – Ufersa, para obtenção do título de Bacharel em Ciência e Tecnologia.

Orientador: Professor M.Sc. André Duarte Lucena
- Ufersa

MOSSORÓ-RN

2014

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

**Biblioteca Central Orlando Teixeira (BCOT)
Setor de Informação e Referência**

P149n Paiva, Esterfson Guilherme Carvalho.

Necessidades, obstáculos e desafios relacionados à inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho da indústria no município de Mossoró–RN / Esterfson Guilherme Carvalho Paiva -- Mossoró, 2014.

43f.: il.

Orientador: Prof. Dr. André Duarte Lucena.

Monografia (Graduação em Ciência e Tecnologia) – Universidade Federal Rural do Semi-Árido. Pró-Reitoria de Graduação.

1. Interação social. 2. Desenvolvimento econômico. 3. Inclusão social – mercado de trabalho Acessibilidade. 2. Deficiente visual. I. Título.

RN/UFERSA/BCOT/634-14

CDD: 302.338

ESTERFSON GUILHERME CARVALHO PAIVA

**NECESSIDADES, OBSTÁCULOS E DESAFIOS RELACIONADOS À INSERÇÃO DE
PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO DA INDÚSTRIA
NO MUNICÍPIO DE MOSSORÓ-RN**

Monografia apresentada ao Departamento
de Ciências Ambientais e Tecnológicas
para obtenção do título de Bacharel em
Ciência e Tecnologia.

DATA DE APROVAÇÃO: 31 / 04 / 2014

BANCA EXAMINADORA

Prof. M.sc André Duarte Lucena – UFERSA
Presidente

Prof. M.sc Blake Charles Diniz Matos - UFERSA
Primeiro Membro

Prof. Engº. Thyago de Melo Duarte Borges - UFERSA
Segundo Membro

*Dedico este trabalho aos meus pais.
Na minha vida são as pessoas mais importantes*

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus pela vida, pois nada acontece sem sua permissão.

Agradeço a minha mãe, Conceição Carvalho, por sempre me apoiar nos meus sonhos e objetivos.

Agradeço a meu pai, Damião Paiva, pela educação, apoio, incentivo aos estudos.

Agradeço a minha avó, Concilma, por sempre ser uma segunda mãe para mim.

Agradeço a Antonio Janderson, Emanuel Osiris, Jose Mario e Wallace Tavares pelos estudos em grupo, ajuda nas disciplinas, apoio na construção e leitura desse trabalho, noites de estudo.

Agradeço a Jonas Filho, pelas ajudas nas leituras, no português, na construção e correção de artigos e trabalhos.

Agradeço a todos os amigos que não foram citados, mas que fazem parte da minha vida, que estão comigo me ajudando, me apoiando em todos os meus sonhos.

Agradeço também em especial ao meu orientador André Duarte Lucena, pela paciência, ajuda, ensinamentos, atenção, convívio e apoio aos projetos acadêmicos. Sem você este trabalho não poderia ser construído.

“Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos...”

(Declaração Universal dos Direitos Humanos)

RESUMO

De acordo com a Organização mundial de saúde existem cerca de 610 milhões de pessoas com deficiência no mundo. Por ser um numero representativo motivou um analise das necessidades de adaptação desse publico minoritário no mercado de trabalho. O objetivo geral do trabalho foi a identificação das necessidades, obstáculos e desafios para inserção de deficientes no mercado de trabalho da industria. O trabalho é caracterizado como pesquisa de campo de natureza qualitativa e os dados foram obtidos através de um grupo focal junto a associados e beneficiários da ADVN e uma pesquisa junto ao banco de dados da FIERN. No estudo foi visto o potencial de empregabilidade de deficientes nas indústrias de Mossoró e as necessidades principais dos deficientes para ingresso no mercado, que se dividiram em cinco grupos: oportunidade, beneficio conscientização, capacitação e adaptação. Foram propostas algumas melhorias, mostradas as limitações e uma proposta de continuidade do trabalho.

Palavras-Chave: Deficiente visual. Acessibilidade. Inserção no mercado de trabalho.

ABSTRACT

According to the World Health Organization there are about 610 million people with disabilities worldwide. Being a representative number prompted a review of the adaptation needs of that minority public in the labor market. The overall objective was to identify the needs, obstacles and challenges to inclusion of disabled people in the labor market of the industry. The work is characterized as field research and qualitative data were obtained through a focus group with the members and beneficiaries of the ADVIM and a survey to the database of FIERN. In the study it was seen the potential employability of disabled in the Mossley industries and the main needs of the disabled to market entry, which were divided into five groups: opportunity, benefit awareness, training and adaptation. Some improvements, shown the limitations and a proposal for continuation of the work have been proposed.

Keywords: Visually Impaired. Accessibility. Entering the labor market.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Comparativo entre deficientes empregados e não deficientes empregados.....	13
Figura 2 – Comparação entre rendimentos de deficientes e não deficientes.....	14
Figura 3 – Comparação do grau de instrução entre deficientes e não deficientes.....	15

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Deficiência, Incapacidade e Desvantagem.....	21
Tabela 2 - Quantidade de funcionários e vagas para deficientes nas indústrias.....	30

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

DRT	Delegacias Regionais do Trabalho
IBC	Instituto Benjamin Constant
PPD	Pessoas portadoras de deficiências
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
DV	Deficiente Visual
CBO	Conselho Brasileiro de Oftalmologia
PNE	Pessoa com Necessidades Especiais
MPT	Ministério Público do trabalho
ADVM	Associação de Deficientes Visuais de Mossoró
BPC	Benefício de Prestação Continua
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
FIERN	Federação das Indústrias do Estado do Rio Grande do Norte

SUMÁRIO

1-INTRODUÇÃO.....	12
2-OBJETIVOS.....	16
2.1-OBJETIVO GERAL.....	16
2.2 – OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	16
3-REFERENCIAL TEÓRICO.....	17
3.1-TRABALHO.....	17
3.2-DEFICIENTE.....	20
3.2.1-Deficiente visual.....	22
3.2.2-Historia.....	22
3.2.3-Deficiência visual.....	23
3.3-PANORAMA MUNDIAL DE ACESSIBILIDADE.....	24
3.3.1-Panorama brasileiro.....	25
4-ASPECTOS METODOLÓGICOS.....	28
5-RESULTADOS E DISCUSSÕES.....	30
5.1-POTENCIAL DE EMPREGABILIDADE PARA DEFICIENTES NA INDÚSTRIA EM MOSSORÓ.....	30
5.2-PERSPECTIVA DE DEFICIENTES VISUAIS QUANTO À INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO.....	31
6-CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	38
REFERÊNCIAS.....	40
APÊNDICE A.....	42

1 - INTRODUÇÃO

A Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes preparada pela Assembleia Geral das Nações Unidas no ano de 1975, Amaral (1992), define o deficiente físico como uma pessoa com incapacidade total ou parcial de ter uma vida normal perante a sociedade e os indivíduos que fazem parte da mesma. Sendo essa incapacidade adquirida ou congênita.

De acordo com estimativas da Organização Mundial da Saúde (OMS) existem cerca de 610 milhões de pessoa portadoras de algum tipo de deficiência no mundo hoje, dos quais fazem parte da população economicamente ativa em torno de 390 milhões, Araujo (2005). Por ser um número representativo da população em geral, motivou o presente trabalho de conclusão, o qual visa apresentar um quantitativo de vagas para deficientes na indústria de Mossoró e um panorama das necessidades para inserção desse portador de deficiência no mercado de trabalho.

A inclusão do portador de deficiência no mercado de trabalho vem crescendo constantemente, conforme dados do Ministério do Trabalho e do Emprego, BRASIL (2011) (MTE). Em 2009, foram 41,2 milhões de vínculos de emprego, 288,6 mil foram declarados como pessoas com deficiência, representando 0,7% do total. No ano seguinte, 2010, foram 44,1 milhões de pessoas empregadas, sendo que 306,0 mil vagas foram ocupadas por deficientes, correspondendo a 0,7% do total de vínculos empregatícios – percebe-se que foi mantida a proporção de trabalhadores com deficiência, representando um aumento no número de deficientes físicos com empregos formais.

A globalização e as constantes mudanças no mercado de trabalho vêm obrigando as empresas a buscarem cada vez mais uma melhoria em sua produção e serviços, surgindo à necessidade de profissionais mais capacitados. Hoje, a necessidade da força de trabalho é facilmente substituída pelas máquinas, que estão mais eficientes e usuais, o que nos leva a crer que deficiências físicas já não impedem muitos de ocuparem lugares no mercado de trabalho.

Em função da procura por pessoas que tenham aptidões que vão além das físicas, a inclusão de deficientes no mercado vem tornado-se cada vez mais evidente devido a capacidades intelectuais que esses profissionais podem possuir. Porém, apesar deste fato, ainda se encontram resistências geradas por preconceitos e dificuldades de inclusão.

Com esta melhor adaptação das organizações percebe-se que há uma receptividade maior destas a receberem pessoas com deficiências, mesmo assim muitas mudanças ainda precisam ser feitas para que essa inclusão torne-se mais simples, ainda são necessárias

intervenções do governo para que empresas cumpram as cotas previstas em lei para a admissão de deficientes, dentre outras medidas necessárias.

De acordo com o Censo de 2010 do IBGE, no Brasil, 23,9% da população, ou seja, aproximadamente, 45,6 milhões de pessoas, declararam-se ser portadoras de deficiência. A região Nordeste registrou 26,6% da população, mostrando-se acima da média nacional. Entre 35,7 milhões de pessoas com algum grau de deficiência visual, quase 507 mil se declararam cegos.

Além disso, segundo o IBGE (2010), no Brasil, aproximadamente 46,2% de pessoas com deficiência estão ocupadas. Porém, a taxa de desemprego entre os deficientes é maior que aquela entre as pessoas que não possuem nenhuma deficiência que as limitem ou impeçam de trabalhar. Essa discrepância também acontece em relação às taxas de escolarização e instrução. A Figura 1, abaixo mostra a comparação de pessoas ocupadas, entre o grupo de deficientes e não deficientes. Percebe-se pelas linhas do gráfico que a taxa de pessoas ocupadas entre os deficientes é menor em todas a faixa etária.

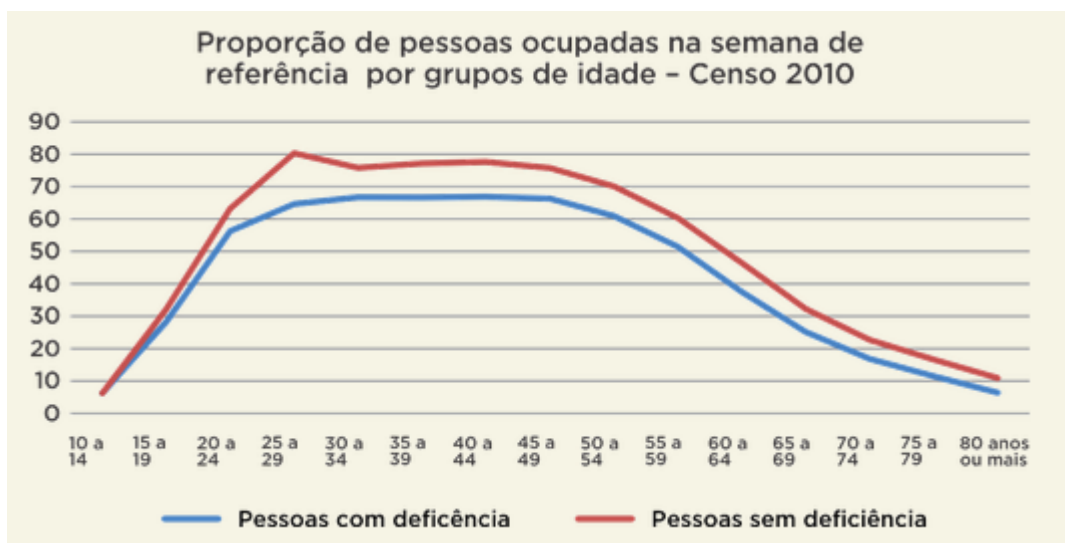


Figura 1: Comparativo entre deficientes empregados e não deficientes empregados. Fonte: IBGE, 2010.

O IBGE (2010) aponta que 47,2% das pessoas com dificuldade para enxergar estão ocupadas. Para quem não apresenta nenhuma deficiência, a proporção de pessoas ocupadas sobe para 53,3%. Em Mossoró, o Censo 2010 do IBGE mostra que mais de 52.000 pessoas possuem algum grau de deficiência visual, e dentre elas 20,5% com nível de deficiência alto ou total deficiência.

O rendimento mensal relacionado ao trabalho de um deficiente segundo a pesquisa do IBGE (2010) mostra-se inferior ao trabalhador não deficiente. O registro informa que 46,4% dos deficientes recebiam até um salário mínimo ou não tinham rendimento. Ao se considerar pessoas não deficientes esse índice cai para 37,1%, ou seja, quase 10% menor. A Figura 2 mostra a distribuição do salário de pessoas ocupadas, deficientes e não deficientes. Faz-se uma comparação entre essas duas situações, mostrando a inferioridade no salário dos portadores de necessidades especiais em relação às pessoas ditas normais.

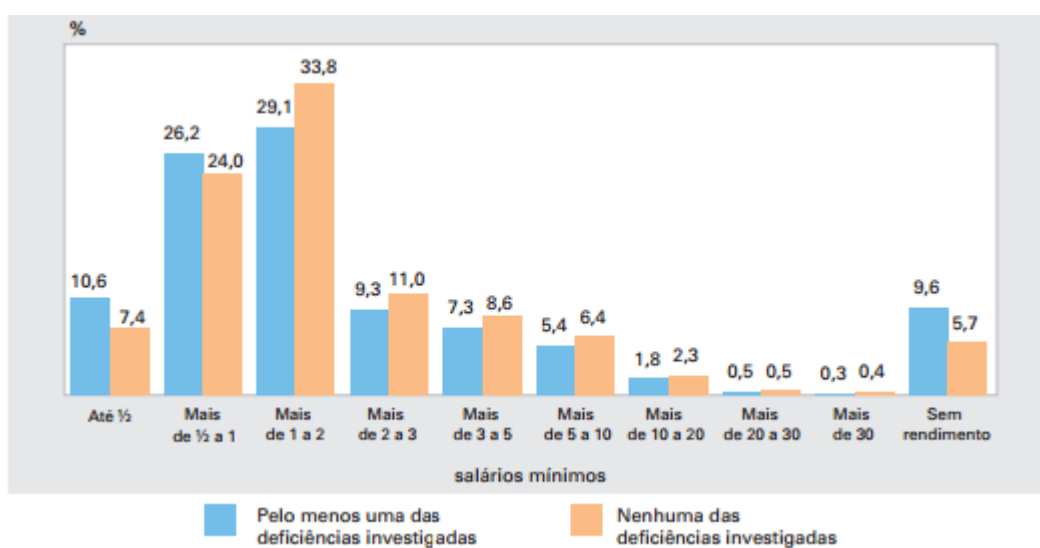


Figura 2: Comparação entre rendimentos de deficientes e não deficientes. Fonte: IBGE, 2010.

Quanto ao grau de instrução, o Censo 2010 do IBGE, mostra que aproximadamente 61% da população com deficiência não possui nenhuma instrução ou apenas o Ensino Fundamental completo. Ao se comparar com as pessoas que não possuem nenhum tipo de deficiência nota-se uma considerável diferença de 22,8%, pois os dados chegam a 38,2% quanto à educação formal para essa parte da população. Na figura 3 abaixo é vista uma comparação entre os graus de instrução no diversos níveis, entre deficientes e não deficientes.

O trabalho pode ser considerado como uma das principais formas de atividade que traz significância para a vida humana. Constitui-se numa forma de expressão das suas faculdades mentais, apresenta-se como elemento essencial na conformação da identidade das pessoas. Porém, os deficientes físicos estão sujeitos a condições adversas que podem refletir nas suas vidas sociais em graus diferenciados, dependendo de cada caso (SIMONELLI, 2009).

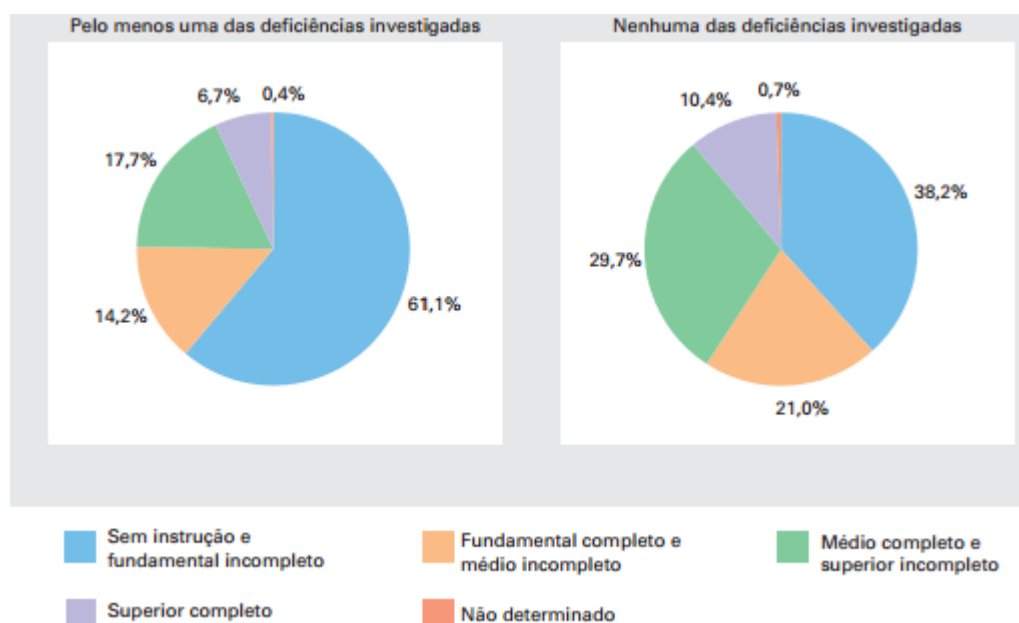


Figura 3: Comparação do grau de instrução entre deficientes e não deficientes. Fonte: IBGE, 2010.

A legislação brasileira garante pela política de cotas, Lei Número 8.213, de 24 de julho de 1991, que empresas com cem ou mais funcionários devem preencher uma parcela de seus cargos com pessoas que apresentem deficiência que as limitem quanto ao desenvolvimento de atividades de trabalho formal. Porém, essa política não apresenta metodologias que considerem os aspectos de adaptações necessárias ao trabalho do homem considerando sua totalidade.

Se por um lado gestores reclamam da inflexibilidade da lei em relação às cotas e da falta de qualificação da mão de obra dos deficientes, por outro lado, há incoerências nas ofertas de vagas, planos de carreiras e nos postos de trabalho ocupados pelas pessoas com deficiência física. Essas vão desde as barreiras arquitetônicas, até barreiras atitudinais, sociais, psicológicas, cognitivas, barreiras políticas das empresas, entre outras. Tal lacuna nas adaptações do trabalho está vinculada tanto a aspectos do trabalhador quanto a aspectos relacionados às organizações empregadoras. Muitas vezes, tais dificuldades culminam no desestímulo das pessoas e as leva a desistir do ingresso no mercado de trabalho, passando a depender do Benefício de Prestação Continuada da Assistência Social (BPC).

Assim, percebe-se que as possibilidades e necessidades de adaptação do trabalho de pessoas com deficiência devem ser analisadas e discutidas de forma ampla para que se construam por parte da sociedade em todos os seus segmentos, inclusive na academia, proposições tecnológicas, sociais e políticas para contribuir com o suprimento de tal demanda

2 - OBJETIVOS

2.1 - OBJETIVO GERAL:

Identificar necessidades, obstáculos e desafios relacionados à inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho da indústria no município de Mossoró–RN.

2.2 - OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Identificar o potencial de empregabilidade do setor da indústria do município de Mossoró - RN;
- Levantar necessidades e obstáculos em relação à inserção de deficientes no mercado de trabalho na perspectiva de pessoas com deficiência visual de Mossoró - RN;
- Identificar desafios quanto a essa inserção de deficientes no município de Mossoró.

3 - REFERENCIAL TEÓRICO

Uma visão geral sobre o trabalho será apresentada nesta seção. Destacar-se-ão alguns aspectos do trabalho destinados aos deficientes físicos, bem como a obrigação de aceitação desses profissionais no mercado de trabalho. Serão apresentados tipos de deficiências de modo geral, um panorama de leis mundiais de inclusão e da legislação específica brasileira para que trabalhadores com necessidades especiais ingressem e permaneçam no mercado.

3.1 - TRABALHO

O trabalho em seus vários aspectos, tais como surgimento, importância, e características é retratado por diferentes autores em todo o mundo. Esta atividade humana é citada por alguns pensadores, dentre eles Marx (1818-1883) e Engels (1820-1895) como sendo vital para a existência da sociedade e humanidade. Tomando-se esse ensejo como referência, evidencia-se a importância de se tratar temas referentes ao trabalho e estudar esse assunto de forma ampla.

Segundo Engels (1976) apud Antunes (2004), a fonte da riqueza humana é o trabalho através dos materiais fornecidos pela natureza que são transformados em riquezas. Pode-se afirmar que o trabalho criou o próprio homem e é condição básica para a vida. Constatando-se, a partir dessa visão, a importância do trabalho para qualquer ser humano.

Antunes (2004) expondo o pensamento de Marx (1983) cita o trabalho como sendo exclusivamente humano, ou seja, uma característica que nenhum outro tipo de animal possui. Esse estudioso faz uma comparação entre o trabalho de humanos e o de animais como o arquiteto e a abelha, a aranha e o tecelão, deixando clara a ideia de o trabalho ser característica apenas dos seres humanos:

Pressupomos o trabalho numa forma em que pertence exclusivamente ao homem. Uma aranha executa operações semelhantes às do tecelão, e a abelha envergonha mais de um arquiteto humano com a construção dos favos de suas colmeias. Mas o que distingue, de antemão, o pior arquiteto da melhor abelha é que ele construiu o favo em sua cabeça, antes de construí-lo em cera. No fim do processo de trabalho obtém-se um resultado que já no início deste existiu na imaginação do trabalhador e,

portanto, idealmente. Ele não apenas efetua uma transformação da forma da matéria natural: realiza, ao mesmo tempo, na matéria natural seu objetivo, que ele sabe que determina, como lei, a espécie e o modo de sua atividade e ao qual tem de subordinar sua vontade. (MARX, 1983 apud ANTUNES, 2004, p. 30).

Ainda segundo Antunes(2004) expondo o pensamento de Marx, foi preciso milhares de anos até que a sociedade surgisse originada dos macacos. Após o surgimento da humanidade aparece a pergunta: o que faz com haja diferença entre homens e macacos? Haja vista processar-se de modo muito próximo o estabelecimento de ambos na terra – ao considerar o período histórico que se conhece. Segundo Marx (1983), a grande diferença entre esse animal e os seres humanos é o trabalho. Os macacos, convivendo em manadas, estavam somente devorando alimentos, mudando de locais em que moravam, lutando para conseguir novos locais para alimentação, mesmo assim, incapazes de extrair mais do que era oferecido pela natureza.

Ao contrário, ou um pouco mais além desta atividade parecida com o extrativismo humano, o homem, através do trabalho surgido com a criação de instrumentos para obtenção de alimentos, difere-se dos macacos por causa dessa capacidade.

Para Marx o tempo encarregou-se de fazer surgir entre os homens organizados em sociedade a necessidade de aperfeiçoamento do trabalho. Com o passar das gerações o trabalho foi se diversificando, se adaptando, surgiram várias ciências, métodos e modelos de trabalho, com o intuito de modificar a natureza e tudo o que está presente nela, diferente dos animais que apenas utilizam o que a natureza oferece (ANTUNES,2004).

O homem consegue, por meio da atividade laboral, estabelecer-se em ambientes muitas vezes não muito agradáveis, ou com pouca oferta de manutenção à vida. Com esforço, uso da capacidade cognitiva e com a ajuda de outros homens há a possibilidade de sobrevivência em lugares que não seria habitado por macacos durante um período de tempo muito longo.

No capitalismo¹ a criação de mercadorias acontece através do trabalho. Nesse sistema de organização social o que influencia diretamente o preço de cada mercadoria é a quantidade de trabalho que cada uma necessita. Através dessa colocação de Marx, citado por Antunes(2004), é vista a importância do trabalho. É tão importante esse fazer humano que se evidencia inclusive no preço dos produtos fabricados. Nesse caso, o trabalho é relacionado

¹ Em seu sentido mais restrito, o capitalismo corresponde à acumulação de recursos financeiros (dinheiro) e materiais (prédios, máquinas, ferramentas) que têm sua origem e destinação na produção econômica. Essa definição, apesar de excessivamente técnica, é um dos poucos pontos de consenso entre os inúmeros intelectuais que refletiram sobre esse fenômeno ao longo dos últimos 150 anos. Fonte: <http://www.coladaweb.com/historia/historia-do-capitalismo>

com a produção de qualquer bem ou serviço que é consumido. O aumento ou a diminuição do trabalho estabelece proporção direta a alta ou a baixa do preço de um produto.

Marx vê o trabalho como “fonte de toda a riqueza e toda a cultura”, (Marx, 1978 apud ANTUNES, 2004, p.101), ou seja, tanto as riquezas quanto a cultura da sociedade poderão apenas ser criadas através do trabalho exercido pelos seus participantes.

O trabalho, a partir do ponto de vista de Marx pode ser considerado produtivo ou improdutivo. O produtivo é aquele que acrescenta algum tipo de valor ao capital, e o improdutivo, diametralmente contrário aquele que não soma valor algum ao capital:

Do simples ponto de vista do processo de trabalho em geral, apresentava-se-nos como produtivo, o trabalho que se realiza em um produto, mais concretamente em uma mercadoria. Do ponto de vista do processo capitalista de produção, acrescenta-se a determinação mais precisa: de que é produtivo o trabalho que valoriza diretamente o capital [...] é produtivo o trabalho que executa trabalho produtivo; e é produtivo o trabalho que gera diretamente mais-valia, isto é, que valoriza o capital. (MARX, 1978, apud ANTUNES, 2004, pp. 125-6).

Nesse sentido, para uma sociedade capitalista, o trabalho produtivo deverá ser sempre o mais procurado, enquanto que a atividade que não acrescenta valor ao capital deverá ser deixada de lado, ou abandonada. Isso porque nessas sociedades se leva ao destaque, à relevância, apenas fatores que contribuem para que o capital esteja sempre se movimentando, e por meio desse movimento, valorizando-se.

Segundo Zanelli, Andrade e Bastos (2004), a forma de se executar o trabalho pode-se dividir em várias dimensões, sendo elas: Concreta, sendo todos os aspectos materiais utilizados no trabalho, como produtos e tecnologias, socioeconômica, que seria a interação do trabalho com os aspectos sociais, gerencial, que trata da coordenação do trabalho, simbólica, relação pessoal com o trabalho e ideológica que consiste dos pensamentos absorvidos para realizar o trabalho.

Zanelli, Andrade e Bastos (2004), relatam que as duas grandes áreas da vida do ser humano é o amor e trabalho, sendo o trabalho refletido na profissão, consumo, produção e outros fatores, sendo que para o mesmo a produção é um dos fatores que explicam a existência humana, na visão exposta pelos autores, é vista a grande importância que se tem o trabalho para vida de qualquer ser humano, inclusive atribuindo-se diretamente saúde mental a existência de algum tipo de trabalho.

3.2 - DEFICIENTE

Atualmente, com a preocupação eminente em relação às pessoas com necessidades especiais (PNEs), compreende-se como muito importante o entendimento sobre os termos e aspectos legais relacionados a esse tema. Diante disso, uma visão geral sobre as deficiências e seus diversos aspectos revela-se também como algo que necessita de observações profundas e com respaldo técnico para que tais pessoas possam viver de modo mais natural e próximo da “normalidade” possível.

O termo deficiência pode ter várias visões e significados, além disso, é uma tarefa difícil definir realmente cidadãos que possuem alguma deficiência, pois essa análise pode variar bastante.

Segundo o Instituto Benjamin Constant – IBC, uma pessoa que apresente de forma permanente uma diminuição ou perda de funções estruturais, anatômicas, mental ou psicológica, e que permanentemente a deixe incapacitada para algumas atividades que são normais ao padrão dos seres humanos, pode ser considerada uma pessoa portadora de deficiências (PPD).

De acordo com o Decreto Nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999, que regulamenta a Lei 7.853 de 1989, as deficiências se enquadram nas seguintes categorias:

- ✓ Deficiência física – compromete algum segmento do corpo de forma total ou parcial, gerando incapacidade física, podendo ser adquirida em sua vida, ou antes, do nascimento.
- ✓ Deficiência auditiva – dificuldade ou incapacidade de audição, podendo variar de dificuldade leve a total incapacidade de ouvir estímulos sonoros.
- ✓ Deficiência mental – capacidade intelectual consideravelmente abaixo da maioria da população, manifestada antes da idade de 18 anos, acompanhada de dificuldade em alguns aspectos como: comunicação, habilidades, saúde, lazer, dentre outros.
- ✓ Deficiência Visual – qualidade visual baixa mesmo depois de feitas as melhores correções possíveis.
- ✓ Deficiência múltipla – união de duas ou mais deficiências.

Segundo Pastore (2001), é importante se fazer uma análise sobre as definições de deficiências, pois se considerado qualquer tipo de restrição ou limitação ao funcionamento do corpo, 50% da população em qualquer parte do mundo é portadora de deficiência. Por outro lado, o percentual estabelece-se em apenas cerca de 10% quando se leva em consideração as

peessoas que possuem apenas aquelas limitações que são significativas para o desenvolvimento de uma atividade laboral. Portanto, a definição é muito importante para execução de qualquer análise, destaca-se nessa visão a importância de outras distinções.

Segundo Amirilian et al. (2000), a deficiência gera ainda alguns fatores relacionados ao convívio social. A deficiência caracteriza-se como sendo de forma permanente a que inclui anomalias, perda ou defeito de membro. A deficiência pode gerar a incapacidade e a desvantagem, e respectivamente, a restrição (física, sensorial, psicológica) para realizar alguma atividade vista como normal e essencial à vida diária, bem como a dificuldade para realizar essa atividade. A incapacidade é gerada por alguma deficiência e a desvantagem se origina pela incapacidade obtida.

As aplicações de deficiência, incapacidade e desvantagem em algumas atividades normais realizadas no dia a dia são vistas na Tabela 1 abaixo.

Tabela 1 – Deficiência, Incapacidade, Desvantagem

Deficiência	Incapacidade	Desvantagem
Da linguagem	De falar	Na orientação
Da audição	De ouvir	Na orientação
Da visão	De ver	Na orientação
Músculo-esquelética (física)	De andar (de locomoção) De assegurar a subsistência no lar (posição do corpo e destreza)	Na independência física Na mobilidade
De órgãos (orgânica)	De realiza a higiene pessoal De se vestir (cuidado pessoal) De se alimentar	Nas atividades da vida diária Nas atividades da vida diária
Intelectual (mental)	De aprender	Nas atividades da vida diária
Psicológica	De perceber (aptidões particulares) De memorizar De relacionar-se (comportamento) De ter consciência	Na capacidade ocupacional Na integração social Na integração social Na integração social Na integração social

Fonte: (Amirilian et. Al, 2000)

O decreto Nº 3.298, em seu artigo 3º, discorre que a deficiência pode ser classificada como permanente ou incapacidade. A primeira refere-se a alguma deficiência que se estabilizou com o tempo e que mesmo com tratamentos avançados não existe possibilidade

de recuperação. A segunda relaciona-se a dificuldade de integração que pode ser corrigida com o auxílio de algum aparelho, equipamento ou adaptação.

Observa-se, portanto, que para definição de tipos e graus de deficiências se faz necessário quer se sigam alguns critérios para que essa distinção de indivíduos deficientes ou não, possa ser feita da maneira mais justa possível.

3.2.1 – Deficiente visual

Será feita uma análise geral no diz respeito a deficiência visual, tratando do fator histórico relacionado a esse tipo de deficiência e os fatores clínicos que definem pessoas consideradas deficiente visual para fim legal.

3.2.2 – História

Os registros históricos trazem informações que colocam os deficientes sempre como abandonados, deixados de lado, expulsos da comunidade e até mesmo mortos. Segundo Yamamoto (1995) (apud CARVALHO, 2001, p (60)):

Na historia da humanidade, as pessoas com deficiência era “castigadas” pelos membros comuns da sociedade – “homem normal” – por razões sócio-culturais. As civilizações mais antigas, tais como: a egípcia, hebraica, grega e romana, ou eliminavam(em sua maioria), ou assimilavam as pessoas com algum tipo de deficiência: Quando eliminados – reralmente, os povos se justificavam com o fato da pessoa não possuir condições para sua própria sobrevivência [...] quando assimilados há achados históricos que mostram que pessoas com deficiência eram mantidas vivas por razões de ordem mística.

Com a evolução das civilizações esses deficientes deixaram de ser eliminados e a sociedade passou a criar instituições que cuidavam desses PNEs. Com isso eles passaram a não ser mais vistos como deformação dos padrões da sociedade ou problemáticos com origem do seu problema ligada a misticismos, a espiritismos, por fim – de um modo geral – deixaram de ser ignorados pela sociedade.

A sociedade preocupou-se em começar um melhor trabalho de tratamento de PNEs logo após a Segunda Guerra Mundial. Com algumas deficiências adquiridas pelos soldados durante a guerra, foi necessário um tratamento especial para os deficientes, e como os soldados eram muito bem vistos pela sociedade, o tratamento para tentar recuperá-los foi sistematizando-se. A partir de então outros deficientes também foram beneficiados e melhor tratados, iniciando toda uma cultura de melhorias para os PNEs.

Conforme os registros de Aranha (1994), a Segunda Guerra Mundial impulsionou o emprego de deficientes devido a falta de mão de obra gerada na época, e assim a ideia de que as pessoas com deficiência podiam trabalhar ganhou força.

Desde o período posterior 1945, os PNEs foram ganhando mais importância e espaço na sociedade de forma geral. A preocupação social com essas pessoas aumentou pensando-se em sua inclusão no seio da sociedade, de forma a melhorar sua acessibilidade, adaptação, tratamentos médicos, melhorando sua qualidade de vida em todos os aspectos.

3.2.3 – Deficiência visual

De acordo com Vanderheiden (1993) citado por Carvalho(2001) constituem o grupo de Deficientes Visuais - DV's, desde os indivíduos com baixa visão, ou seja, dificuldade de enxergar, até os indivíduos que não percebem nenhum tipo de luz, levando-se em consideração também aqueles que estão em uma situação entre as duas citadas, que são os que conseguem perceber a luz, mas não tem capacidade de distinguir formas. Sendo dividido de melhor forma em um grupo de cegos e outro grupo de visão anormal.

A visão anormal ou subnormal, segundo o Conselho Brasileiro de Oftalmologia (CBO), acontece quando o indivíduo ainda possui uma visão útil, ou seja, que poderá ser melhorada utilizando tratamentos ou aparelhos ópticos. No entanto, essa visão não atingirá a capacidade de uma pessoa normal. Ao passo que a cegueira é classificada como a completa incapacidade de visão de um indivíduo.

Para fins legais, conforme Decreto Nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999, o indivíduo é considerado deficiente visual, se mesmo após uma melhor correção na visão possuir uma capacidade de enxergar igual ou menor que 20/200 (tabela de Snellen), ou seja, 10% de qualidade visual em relação a um indivíduo dito normal.

3.3 - PANORAMA MUNDIAL DE ACESSIBILIDADE

Neste momento será apresentado um panorama de leis de acessibilidade em alguns países da América e Europa, citando-se algumas leis e normas criadas pelos países para facilitar a adequação dos deficientes ao mercado de trabalho.

As leis de acessibilidade ao trabalho nos países surgiram a partir dos anos 70, intensificando-se a partir dos anos 80. Grande parte dessas leis favorecia a garantia ao deficiente à obtenção de um trabalho. (ROMITA, 2007).

Ainda segundo Romita (2007), pode-se fazer uma exposição mundial de leis citando alguns países. Na Argentina a lei que trata das questões referentes ao emprego é a lei Número 24.013 de 17 de dezembro de 199. Essa prevê que os deficientes deverão exercer atividades baseando-se na sua qualificação e atividades que estão aptos a desempenhar. A lei ainda prevê também o apoio ao deficiente, podendo inclusive permitir que o portador de necessidades especiais desenvolva seu trabalho em sua própria residência. Determina em 4% a quantidade mínima de deficientes empregados em empresas públicas, entre outros apoios.

A legislação canadense em sua lei federal, criada entre 1984 e 1986, defende a igualdade no ambiente de trabalho, através da correção das desigualdades. No Canadá as empresas que possuam mais de 50 funcionários são obrigadas a elaborar e apresentar um plano para adaptação de pessoas com deficiência ao trabalho na empresa. A lei prevê a criação de um plano, porém não apresenta nenhum tipo de punição caso o plano não seja criado.

Na Espanha, o artigo 17.2 do Estatuto dos Trabalhadores da Espanha, criado em 1980, estabelece a criação de uma reserva de vagas para os deficientes, denominadas reservas de preferência. A lei prevê que todas as empresas que possuam funcionários em um número superior a cinquenta trabalhadores, deverá obrigatoriamente contratar um mínimo de 2% de deficientes.

A França traz uma legislação um pouco mais antiga em relação à inclusão de minorias, possuindo leis de 1924 e 1940, que respectivamente tratavam de inválidos de guerra e pais de famílias grandes. A primeira lei de inclusão de deficientes surgiu no ano de 1957, sofrendo alterações posteriores. No dia 10 de julho de 1987, surgiu uma lei que deu maior qualidade a adaptação de deficientes. Essa lei obriga as empresas com vinte funcionários ou mais a empregar um percentual mínimo de 6% de deficientes. As empresas podem ficar livres dessa obrigação de contratação mínima através de contratos firmados com empresas

especialistas em empregar deficientes ou através do pagamento de uma contribuição a um fundo de investimento específico para deficientes.

A lei na Itália que regula a inclusão de minorias no mercado de trabalho é a lei Número 482 de abril de 1968. As empresas com mais de 35 funcionários deverão contratar uma quantia mínima de 15% de pessoas do grupo denominado de “categoria protegida”, sendo essa porcentagem válida para operários, funcionários de escritórios, com exceção de aprendizes.

Na Alemanha, a lei data de 26 de agosto de 1986 e obriga as empresas a possuírem o mínimo de 6% de deficientes, desde que possuam mais de dezesseis empregados, essa destinação de vagas é exclusiva para o Estado. A empresa que deseja não empregar deficientes poderá fazer o pagamento mensal de uma quantia para instituições de reabilitação, e estará isenta dessa porcentagem de contratação.

A constituição de 1993 do Peru em seu artigo 7º declara que os PNE's têm direito à dignidade, ao respeito e ao regime exclusivo de proteção, à segurança e à adaptação. A lei específica para o trabalho de deficientes é a lei Número 23.285 de 1981 que prevê um desconto de 50% em impostos contábeis desses empregados.

Em Portugal o decreto Número 40, de 1983 define a proteção de emprego para deficientes. A lei cita a garantia de emprego, remuneração equivalente, valorização, entre outros fatores. O trabalho poderá ser executado na própria casa do deficiente ou em locais próprios para esse tipo de atividade. Nesses locais especiais é oferecida toda uma estrutura para que o deficiente possa exercer uma atividade remunerada, assim como, formação e evolução profissional.

Ou seja, é ampla a garantia, pelo através de leis e decretos que amparam os PNEs ao redor do planeta. A posição de vários países quanto à adaptação, à acessibilidade e à permanência do portador de deficiência no mercado de trabalho é de valorização dessas pessoas. As leis, os decretos e outros métodos buscam a legitimidade quanto à garantia dos direitos desses que são considerados como minorias.

3.3.1 – Panorama brasileiro

No atual cenário de leis brasileiras ressalta-se a importante defesa de alguns tipos de minorias, dentre elas os portadores de deficiência – PD's. A legislação pública defende

vários direitos dessa parte minoritária da sociedade favorecendo a ela igualdade em relação às pessoas que não possuem nenhum tipo de deficiência impeditiva ou limitativa quanto ao desenvolvimento de atividades laborais.

Entre as principais normas presentes na Constituição Federal de 1988 (CF/88), em relação à inclusão social de PPD estão: a proibição de qualquer discriminação relativa a admissão e salário, reserva de vagas em concursos públicos, garantia de acesso adequado através da adaptação de transportes e edifícios públicos, integração em uma vida comunitária.

A reserva de vagas para deficientes em concursos públicos se efetivou através do inciso VIII do Artigo 37 da CF/88. Posteriormente, em 11 de dezembro de 1990, foi aprovada a lei 8.112 que prevê a reserva de até 20% das vagas para deficientes e que as funções desempenhadas fossem compatíveis com o tipo deficiência que a pessoa possui. Além disso, também se assegura todas as condições necessárias para que o deficiente possa realizar sua prova em iguais condições com os candidatos não PD's. Com as medidas tomadas buscou-se melhorar adaptação e inclusão no serviço público.

Na iniciativa a privada, a melhoria na inclusão de deficientes começou a sistematizar por meio da lei Número 8.213, aprovada em 24 de julho de 1991. Através dessa lei foi definido um sistema de cotas obrigando as empresas privadas a contratar deficientes baseando-se na quantidade de funcionários empregados, essa proporção acontece da seguinte forma:

- ✓ Empresas com 1001 ou mais funcionários, 5% de deficientes;
- ✓ 501 a 1000 funcionários, 4%;
- ✓ 201 a 500 funcionários, 3%
- ✓ Entre 100 e 200, 2%

As empresas com menos de 100 empregados encontram-se dispensadas, legalmente, de contratar deficientes. O descumprimento dessa lei por parte das empresas poderá resultar em aplicações de penalidades como o pagamento de multas.

Através do decreto Número 3.298, de 1999, ficou estabelecido que é responsabilidade do Ministério Público do Trabalho (MPT), juntamente com as Delegacias Regionais de Trabalho (DRT) exercer a fiscalização das empresas quanto à empregabilidade de deficientes. Ao se verificar que a empresa está descumprindo a lei da reserva de vagas, essa deverá, em um prazo de 120 dias, normalizar sua situação ficando passiva de multas e obrigações judiciais caso não execute a indicação de adequação à lei.

Outro meio que visa dar assistência e inclusão às pessoas com necessidades especiais é o artigo 203 da Constituição Federal, que prevê a garantia de remuneração de um

salário mínimo para portadores de deficiência que não possuam meios para seu próprio sustento. Esse benefício vitalício e que permite melhor qualidade de vida ao PNE é concedido mesmo que o beneficiado não tenha feito nenhum tipo de contribuição para previdência social.

4 - ASPECTOS METODOLÓGICOS

De acordo com a classificação apresentada por Gonsalves (2007), pode-se considerar essa pesquisa, quanto ao seu objetivo, aos procedimentos de coleta de dados e à natureza dos dados, tal qual se apresenta a seguir.

Quanto ao seu objetivo, essa pesquisa pode ser considerada como exploratória, uma vez que se caracteriza pelo desenvolvimento e esclarecimento de ideias, com o objetivo de oferecer uma primeira aproximação a um determinado fenômeno que é pouco explorado.

Quanto aos procedimentos de coleta, essa pesquisa pode ser considerada como uma pesquisa de campo, pois buscou as informações diretamente com a população pesquisada. Também pode-se destacar a presença de traços de pesquisa participante, pois a população pesquisada participou com a elaboração de suas próprias ideias em relação ao tema abordado, gerando assim o fenômeno representativo adotado para análise nesse trabalho que foi a reunião com exposição de cada um sobre o tema da inserção de deficientes no mercado de trabalho.

Quanto à natureza dos dados, o trabalho pode ser considerado como qualitativo, pois as variáveis adotadas, os dados coletados e as informações geradas tinham essa característica.

Deseja-se ressaltar que as impressões coletadas e as reflexões geradas foram elaboradas partindo-se da manifestação em um momento coletivo. Este por sua vez foi construído pelo somatório das falas individuais, mas influenciadas umas pelas outras, considerando os participantes como autores das relações que estabelecem umas com as outras.

O método de coleta de dados dessa pesquisa foi constituída por dois momentos distintos: um levantamento documental de informações e o grupo focal.

Consultou-se o cadastro de indústria da Federação das Indústrias do Rio Grande do Norte - FIERN para identificar o potencial de empregabilidade de pessoas com deficiência no município de Mossoró - RN.

Para o levantamento da opinião dos deficientes visuais em relação ao mercado de trabalho, utilizou-se de grupo focal. Para isso, foi realizada uma reunião com a participação de associados e beneficiários da Associação de Deficientes Visuais de Mossoró – ADVM.

Segundo Morgan (1997), grupos focais é uma técnica de pesquisa que coleta dados por meio das interações grupais ao se discutir um tópico especial sugerido pelo pesquisador. Pode ser caracterizada também como um recurso para compreender o processo de construção

das percepções, atitudes e representações sociais de grupos humanos (VEIGA e GONDIM, 2001).

Segundo Gondim (2003), o moderador de um grupo focal assume uma posição de facilitador do processo de discussão, e sua ênfase está nos processos da formação de opiniões sobre um determinado tema. Sendo assim, a unidade de análise do grupo focal, é o próprio grupo. Se uma opinião é esboçada, mesmo não sendo compartilhada por todos, para efeito de análise e interpretação dos resultados, ela é referida como do grupo.

Para essa pesquisa foram convidados participantes da Associação de Deficientes Visuais de Mossoró - ADVIM. Participaram da pesquisa pessoas com idades variando na faixa dos vinte aos sessenta anos, e com restrições visuais variando entre baixa visão e cegueira total, sendo alguns de nascença e outros adquiriram ou desenvolveram em algum período da vida.

Uma limitação metodológica do trabalho está no fato de que nesse trabalho captou-se apenas as impressões sobre o tema abordado manifestas pelos participantes numa única reunião, podendo ter deixado de coletar ideias, pensamentos e vivências dos participantes pelo tempo restrito da pesquisa, inibição de alguns participantes, dentre outras questões.

Há de se considerar também que essas impressões e, consequentemente os resultados da pesquisa aqui apresentados, passam pela relação do autor com a pesquisa, do autor com os participantes e da sua história e formação, inclusive acadêmica, com o fenômeno estudado.

Portanto, mesmo estando no contexto de ciência e tecnologia, optou-se por flexibilizar um pouco a metodologia de pesquisa para não se restringir a métodos rigidamente positivistas, uma vez que o mercado de trabalho também é tema de construção científica dos que fazem e atuam nas ciências tecnológicas.

As discussões ocorreram versando sobre as necessidades, desafios e obstáculos quanto à inserção do deficiente visual no mercado de trabalho. A reunião foi filmada com auxílio de uma máquina fotográfica semiprofissional para posterior análise baseada nas falas desenvolvidas pelo grupo. As falas foram analisadas e as opiniões foram agrupadas por temas.

5 - RESULTADOS E DISCUSSÕES

Será apresentado nesta seção os resultados obtidos com a pesquisa feita junto a Associação de deficientes visuais de Mossoró – ADVIM e ao banco de dados da Federação das Indústrias do Estado do Rio Grande do Norte – FIERN. Será dividido em duas partes, a primeira mostrando o potencial de empregabilidade para deficientes na indústria e a segunda mostrando uma visão dos deficientes quanto a inclusão no mercado de trabalho dividido em alguns fatores como acessibilidade e adaptação por exemplo.

5.1 POTENCIAL DE EMPREGABILIDADE PARA DEFICIENTES NA INDÚSTRIA EM MOSSORÓ

Em pesquisa feita junto ao banco de dados da FIERN – Mossoró foi computada e analisada a quantidade de funcionários de trinta e três indústrias da cidade, totalizando 10.997 funcionários. As indústrias pesquisadas variavam desde pouco mais de 100 funcionários, já se enquadrando na política de cotas, até mais de 1100 funcionários. Aplicando-se a lei da política de cotas, foi visto que há uma disponibilidade de mais de 400 vagas de trabalho para deficientes somente nas indústrias cadastradas, mostrando um bom potencial para empregar esse tipo de público prioritário, como mostrado na Tabela 2.

Tabela 2 - Quantidade de funcionários e vagas para deficientes nas indústrias.

Numero de indústrias	Total de funcionários	Vagas para deficientes	Percentual de vagas para deficientes
33	10997	414	3,76

Fonte: O autor

Por fim, foi visto que o potencial de empregabilidade para deficientes na indústria de Mossoró – RN, está em torno de 3,76% das vagas totais, gerando uma considerável quantidade de vagas para que esses deficientes possam ingressar no mercado de trabalho, porém para que essa inclusão de deficientes no mercado seja possível, mesmo com vagas disponíveis, é

necessário uma série de fatores que irão possibilitar essa inserção, fatores esses que serão tratados a seguir.

5.2 PERSPECTIVA DE DEFICIENTES VISUAIS QUANTO À INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO

Através de pesquisa feita na ADVIM foi visto que a inclusão de deficientes visuais no mercado de trabalho é um processo delicado e que necessita de uma série de fatores para torná-la possível.

O grupo pesquisado foi composto por onze pessoas, sendo duas do sexo feminino e nove do sexo masculino. Dentre os entrevistados três fazem parte do mercado de trabalho de forma direta, mantendo um vínculo empregatício em empresas, sendo dois funcionários públicos e um na iniciativa privada. Dentre os oito participantes que não mantinham vínculo empregatício formal quatro declararam trabalhar de forma autônoma no setor de vendas, além disso, dentre os onze pesquisados dois deles são estudantes de nível superior.

Os deficientes entrevistados demonstraram interesse em ingressar ou retornar ao mercado devido à necessidade de se manter ocupado, ou antes, à falta que uma ocupação de um trabalho faz em seu dia a dia. Um deles comentou e coloca-se aqui um trecho: “... *ai aposentei e depois com o tempo fui sentindo falta, aquela necessidade...*”

De acordo com o trabalho executado com os DV's foi verificado que a dificuldade quanto à inclusão deles no mercado de trabalho acontece principalmente por cinco fatores, sendo eles: oportunidade de trabalho, conscientização, capacitação, adaptação e recebimento de BPC. Será discutido cada um desses fatores a seguir.

Mesmo diante das necessidades apontadas pelos deficientes, eles acreditam que há a possibilidade de sua inclusão no mercado. Para isso, segundo eles, devem existir apoio e interesse conjunto das empresas, do governo e dos PNE's interessados em fazer parte do mercado de trabalho. Para um deles: “*Tudo é possível para empresa que quer, o governo que quer e aqueles que têm interesse*”.

OPORTUNIDADE DE TRABALHO

Oportunidade de trabalho é um dos fatores citados por alguns dos entrevistados que dificultam a entrada no mercado para os PNE's que querem trabalhar. Os deficientes tentam buscar trabalho e muitas vezes não é possível devido à falta de oportunidades no mercado de trabalho. A fala de um deles, a seguir, mostra que as oportunidades aparecem de forma não periódica: *“... No momento de vez ‘enquanto’ eu faço alguma atividade referente a agenciamento de cargas, dificilmente eu faço, mas aparece”*.

As oportunidades no mercado de trabalho muitas vezes aparecem sem possuir a remuneração necessária, sendo classificadas pelos entrevistados como emprego que não é bom. Sendo assim, aparece a vaga de trabalho, mas não é adequada para que o deficiente assuma o trabalho, necessitando de outros meios para tentar vagas diferentes, como visto no trecho: *“Cursando o curso de história agora já na conclusão do curso (...) já trabalhei em muito emprego que é bom nenhum, estou tentando concluir o curso para ir atrás de concurso e desenvolver uma atividade, renumerada”*.

Algumas das oportunidades surgem apenas para cumprimento da lei. Existem empresas que contratam, mas não permitem ao deficiente a execução da atividade. Ele recebe seu salário em casa, sem comparecer à empresa, nesse caso, não se caracterizando como trabalho, pois não possui para o deficiente nenhum tipo de ocupação: *“às vezes pagam a pessoa um salário mínimo e dizem: não venham nem aqui; Só pra preencher... então muitas das empresas acabam colocando a pessoa ali como deficiente só pra preencher requisitos de lei, para não serem pegadas em uma eventual fiscalização”*.

Foi visto que a inclusão no mercado de trabalho pode ser difícil no que se relaciona com oportunidades de trabalho, sendo difícil surgir essas oportunidades ou não sendo oportunidades de boa qualidade na visão dos DV's.

BENEFÍCIO

O Benefício de Prestação Contínua – BPC² recebido pelos deficientes também é visto como um fator significativo para o não ingresso dos PNE's no mercado. Os entrevistados citam o ganho de um salário mínimo mensal, estando em casa sem exercer nenhuma atividade, e citam a preferência por receberem este benefício, visto que muitos vão para o mercado de trabalho ganhar o equivalente ao BPC recebido. Diante da remuneração do mercado para esses profissionais ser equivalente ao benefício recebido, para eles é preferível ficar em suas residências sem exercer atividade remunerada. Como se retira de um dos entrevistados:

Nós temos a questão do BPC (...) e a gente sabe que no mercado de trabalho a base salarial dele é 1 salário mínimo né? Ou seja, é o que as pessoas com deficiência recebem do auxílio, então muitas não procuram um emprego, o mercado de trabalho porque se acomodam (...) e se eu for trabalhar o dia todo vou ganhar 1 salário mínimo eu não vou trabalhar e de todo jeito vou ganhar um salário mínimo.

Observa-se, portanto, que o BPC torna-se uma segunda opção para os deficientes que não conseguem ingresso no mercado. Em alguns casos os PNE's recebiam um bom salário, após adquirir algum tipo de deficiência foram obrigados a sair do mercado e obterem esse tipo de benefício para sua sobrevivência. Um deles comenta o seguinte: *“... é uma pena que eu tenha que ter saído do mercado de trabalho para entrar em uma fila de INSS para ganhar um salário que não era compatível com o que eu ganhava na época”*.

O benefício dificulta a inclusão de alguns trabalhadores capacitados no mercado, no entanto, esse benefício recebido é visto como insuficiente para o sustento do PNE. Assim, alguns optam por receber o benefício, e não sendo suficiente para seu sustento, buscam trabalhar de forma a não interromper o BPC, ou seja, sem carteira assinada, servindo como complemento de renda. Destaca-se o que foi expresso por um deles: *“... Teve uma época que eu não conseguia mais executar meu trabalho, aí consegui então receber o benefício do*

2 O BPC é um benefício da Política de Assistência Social, que integra a Proteção Social Básica no âmbito do Sistema Único de Assistência Social – SUAS. É um benefício **individual, não vitalício e intransferível**, que assegura a transferência mensal de 1 (um) salário mínimo ao idoso, com 65 (sessenta e cinco) anos ou mais, e à pessoa com deficiência, de qualquer idade, com impedimentos de longo prazo, de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas. Fonte: <http://www.mds.gov.br/assistenciasocial/beneficiosassistenciais/bpc>. Acesso em 27 jun 2014.

governo... Atualmente estou com o benefício que não é suficiente para gente se manter, aí ainda arranjei uma forma de trabalhar atualmente”.

Perceptivelmente, por meio das respostas às entrevistas, o BPC é insuficiente para o sustento dos entrevistados, mesmo assim, é um fator influenciador do não ingresso deles no mercado. Para esses profissionais a remuneração do mercado é equivalente ao benefício, com isso, alguns PNE's preferem o não ingresso no mercado para não perder sua remuneração que é conseguida sem exercer nenhuma atividade.

CONSCIENTIZAÇÃO

Dentre os fatores que implicam na não inclusão de deficientes no mercado de trabalho, pode-se citar a questão cultural, que influencia a vida dos deficientes desde a antiguidade. Os preconceitos culturais vêm diminuindo com o tempo, mas ainda precisam ser superados completamente, como se vê na fala: *“Existe um grande fator cultural, antigamente as pessoas deficientes mentais ou qualquer outra coisa eram abandonadas, se não tinha uma perna, se não tinham um braço, não serviam pra mais nada, hoje em dia é menor, mas ainda existe um preconceito”.*

Devido a preconceitos culturais que se difundiram na sociedade, a conscientização passa a ser uma barreira para o DV ocupar-se no mercado. Falta dentro das empresas um trabalho de conscientização mostrando que os deficientes podem exercer uma atividade. Diante dessa falta de consciência também não acontece o incentivo para que esses trabalhadores com necessidades especiais permaneçam no trabalho: *“... Eu não vejo divulgando dentro da própria empresa a consciência. Não vejo divulgando essa questão social nas empresas. Não vejo incentivos mostrando que pessoas com deficiência podem trabalhar”.*

A necessidade de conscientização vai muito além de uma lei que visa à inclusão no mercado de trabalho. A lei existe, mas é insuficiente para manter esses trabalhadores especiais ocupados, pois a lei garante vagas, mas em contrapartida não garante vagas adequadas, o que pode levar tanto o trabalhador quanto o empregador sem saber o melhor posto de trabalho, a melhor função, para que seja feita a alocação correta do funcionário. Como se pode notar na fala de um dos entrevistados: *“Existe a lei é verdade, mas falta a conscientização. Aí, vêm outros problemas, falta a capacitação do futuro empregado e*

também devido a falta de conscientização o empregador muitas vezes não sabe nem o que fazer quando o deficiente chega lá, onde colocar”.

Os entrevistados relataram a necessidade de um trabalho confortável e associaram esse conforto a consciência obtida pelo empregador em relação às reais necessidades de adaptação de um deficiente a um determinado posto. Observe-se o que um deles comenta: *“A gente sabe que para tornar o trabalho mais confortável, precisa das próprias empresas uma consciência dentro das empresas”.*

As barreiras para um deficiente são maiores se comparadas a um trabalhador que não possui qualquer tipo de necessidade especial, porém essa dificuldade, caso superada com a ajuda da empresa, pode servir de influência para outros trabalhadores. Isso tendo em vista que um trabalhador dito normal poderá sentir-se motivado ou enxergar um PNE executando um serviço após a superação de dificuldades. O fato é mostrado no texto transcrito de uma fala de entrevistado: *“a empresa que contrata uma pessoa com deficiência exige o reconhecimento que essas pessoas têm barreiras maiores, geralmente isso é um fator motivador pros outros funcionários”.*

Por fim, é visto que a conscientização é um fator que possui influência quanto à inclusão ou não de um portador de necessidade especial no mercado, pois a consciência do empregador e dos funcionários da empresa ajudará na forma como o deficiente se adaptará ao trabalho. Esse também poderá ser um fator positivo para empresa se explorado de maneira correta servindo até de incentivo a outros empregados.

CAPACITAÇÃO

A capacitação é uma necessidade de qualquer cidadão para poder ingressar no mercado de trabalho. Com a capacitação inadequada o ingresso no mercado de trabalho tornar-se-á difícil de acontecer. Para os deficientes entrevistados a capacitação é um processo mais difícil, pois, as oportunidades são reduzidas. Segundo eles o governo não oferece programas de capacitação para deficientes, mesmo que apresentem interesse em obter uma melhor capacitação. As cotas existentes em lei não serão suficientes se não existirem pessoas capacitadas a assumir as funções que o mercado oferece. O trecho da entrevista, a seguir, mostra essa necessidade:

Eu acho que é o seguinte, é uma questão também dos governantes de capacitar as pessoas com deficiência, isso no geral se agrava mais quando são pessoas com deficiência visual, nós aqui temos, por exemplo, um curso de informática porque conseguimos junto a uma empresa, porque o poder público não fornece nenhum curso para pessoas com deficiência. Então a gente não adianta ter as cotas nas empresas (...) essas pessoas que vão pra lá tão capacitadas? Nós queremos essas vagas mas antes disso precisamos ser capacitados.

Diante da falta de capacitação os PNE's associam parte da culpa à empresa contratante e principalmente ao governo pois ambos não oferecem uma capacitação adequada. *“A questão de capacitação a culpa não é só da empresa, é também do poder publico que não oferece”*. Afirma um dos entrevistados.

Os entrevistados expõem que mesmo com falta de apoio do governo e empresas para capacitação, eles têm em vista melhorar suas habilidades através de outros meios. Acreditam que podem ser tão capacitados quanto pessoas ditas “normais”, e podem inclusive aprender novos idiomas através do incentivo correto: *“Nós aqui participamos de um curso de espanhol para demonstrar que o deficiente visual pode aprender outra língua também (...) uma coisa vai puxando a outra, nada é impossível”*.

Os deficientes creem que a capacitação não oferecida a eles pelo governo e empresas pode ser de alguma forma ruim para a empresa, pois as empresas poderão perder bons funcionários, com capacidade para realizar várias tarefas, algumas vezes até capazes de produzir mais em relação a um funcionário não PNE. Confirma-se isso, pela fala de um entrevistado, transcrita abaixo:

Às vezes as empresas perdem um talento que tem dentro de nós, por não nos dar a oportunidade (...) creio que todos nós tem algo de benefício que pode ser aproveitado, (...) Por exemplo a ... trabalhava em uma empresa e por ser deficiente auditiva tinha uma grande concentração e atualizava até cinquenta cadastros em uma manhã, enquanto os outros funcionários atualizavam apenas dez.

Por fim, a capacitação pode ser vista como um fator que pode atrapalhar a inclusão de PNE's no trabalho, visto que sem a capacitação adequada terão dificuldade em arrumar um emprego e executar as tarefas necessárias desse trabalho. Por outro lado percebe-se que com a capacitação correta os deficientes podem executar suas tarefas tão bem quanto um funcionário não deficiente, ou, em alguns casos, de forma até mais eficiente.

ADAPTAÇÃO

Diante da inclusão no mercado outro fator muito citado está relacionado à adaptação do PNE. Observa-se que cada funcionário deficiente necessita de uma adaptação específica para a execução do seu trabalho. Essa adaptação deve acontecer de forma conjunta entre empresa e funcionário para que possa ser feita de forma adequada, como visto abaixo: *“cada um necessita de uma adaptação e para chegar ali naquele ponto de equilíbrio a pessoa deve está ali junto com a organização vendo o que precisa ser feito”*.

Diante da necessidade específica de cada empregado, as empresas normalmente não estão prontas para receber esse tipo de funcionário especial. Ingressar em uma empresa que já possua algum tipo de adaptação à necessidade especial é visto como um sonho para os deficientes. Assim, os PNE's não acreditam nessa pré-adaptação considerando-se a atual situação das empresas: *“Eu acho que a empresa não vai estar muito pronta para receber a pessoa com deficiência, pois cada um tem uma necessidade diferente. Você chegar em uma empresa e ela está totalmente adaptada para te receber. Acho que isso é uma utopia, ou seja, um sonho”*.

Essa dificuldade de adaptação pode obrigar o deficiente a retirar-se do mercado de trabalho, pois algumas empresas contratam os funcionários, entretanto, mesmo com a presença desses indivíduos não consegue adaptar-se a eles. Uma das soluções vistas pelos entrevistados está no concurso público, visto que após aprovados, as empresas públicas são obrigadas a realizar essa adaptação de alguma forma, não podendo demiti-los, garantindo estabilidade para esses profissionais. A fala a seguir retrata o fato:

... não é a ... que não se adaptou ao trabalho, foi a empresa que não se adaptou a ela, por isso ela foi obrigada a sair... Esse é um problema, quando a pessoa vai para o mercado de trabalho acontece isso, aí o que acontece, a grande maioria de nós aqui tem que tentar o concurso público, porque quando passar, aí é obrigado o poder público a se adaptar...

Mesmo com o interesse pela permanência no emprego alguns PNE's deixam o mercado. O fator de adaptação tem melhorado devido às novas tecnologias, ainda assim não é suficiente para a completa inserção dos deficientes no mercado, e muitas vezes os recursos necessários existem, mas não são do conhecimento do trabalhadores: *“Eu saí do mercado de trabalho devido à dificuldade de eu me adaptar, devido na época não ter os recursos que hoje em dia tem, quer dizer, podia até ser que tivesse mas eu não tinha conhecimento, nem a empresa tinha”*.

Há a legislação, como citado anteriormente, mas a dificuldade de cumprimento dessas leis por parte da empresa dificulta a adaptação do funcionário, além disso não existem requisitos específicos para o recebimento e adaptação desses cidadãos especiais. Um dos entrevistados declara: *“As empresas não cumprem muitas vezes as legislações que obrigam alguns requisitos, como a questão de assentos, de ambiente de trabalho (...) não existem requisitos para melhor receber os funcionários”*.

Por fim, a adaptação é um dos fatores relevantes para a não inclusão dos portadores de necessidades especiais no mercado de trabalho. A adaptação desses funcionários é dificultosa levando-se em consideração a necessidade específica de cada um, a falta de legislação específica para a questão de adaptação, a falta de informação sobre os recursos existentes e também as dificuldades impostas pelas empresas.

6 - CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho teve como objeto de estudo as necessidades de adaptação dos deficientes físicos no mercado de trabalho. Através das pesquisas feitas foram obtidos vários resultados relacionados a essa adaptação, e os fatores que influenciam na participação dos deficientes no mercado de trabalho.

Os principais problemas identificados foram às questões de: adaptação, devido a dificuldade de um deficiente adaptar-se a todos os tipos de trabalho; Conscientização, pois as pessoas envolvidas na contratação de deficientes não conhecem as necessidades dos mesmos; BPC, devido receberem um auxílio alguns deficientes optam por não entrarem no mercado de trabalho; Capacitação, pois não é oferecida uma preparação adequada para o PNE executar uma atividade remunerada e Oportunidade, pois a oferta de trabalho para os deficientes não é suficiente para atender a demanda de emprego.

É possível elencar algumas propostas de melhorias para a situação do PNE no mercado de trabalho, dentre as propostas de melhorias pode-se destacar, a criação de cursos para que os mesmos tenham uma melhor capacitação para realizar atividades necessárias no mercado de trabalho, podem-se fazer palestras de conscientização junto às empresas para que as mesmas possam estar mais preparadas para receber e adaptar o deficiente nas posteriores tarefas que serão desempenhadas por eles, análise e propostas de melhorias quanto a estrutura física dos ambientes que irão receber os deficientes nas empresas que irão contratá-los,

disponibilidade de mais vagas para serem ocupadas pelos PPD, entre outras, são melhorias necessárias para incluir e permitir a adaptação desse tipo de publico minoritário no mercado.

O trabalho realizado possuiu algumas limitações para sua realização, como disponibilidade de recursos financeiros para realização de algumas atividades necessárias, como: visita a empresas, associações, deficientes, entre outros, dificuldade de realização de reuniões e encontros com os deficientes alvos da pesquisa, devido a dificuldade dos mesmos em estar presente nos locais de reuniões, sendo a principal delas, a impossibilidade de se fazer uma pesquisa junto aos empregadores para se obter uma visão dos mesmos quanto a inclusão dos PNE's nas suas empresas e adaptação desse tipo de funcionário nas atividades desempenhadas no mercado de trabalho.

É visto durante todo o trabalho apresentado, a pouca disponibilidade de vagas e a dificuldade de inserção desse publico pesquisado no mercado de trabalho, publico esse que necessita de uma atenção especial dos governantes, dos empregadores e de toda a sociedade para que possam adaptar-se da forma mais eficiente possível ao mercado e a vida em sociedade.

Por fim, uma proposta de continuidade do trabalho é uma pesquisa junto ao comercio e indústria, para que se possa através dessa pesquisa obter uma visão dos empregadores quando a inclusão dos deficientes no mercado de trabalho, para que seja possível se fazer uma comparação entre a visão exposta pelos deficientes e a visão dos empregadores que contratam esses profissionais.

7 - REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AMIRALIAN, M. L. T., et al. **Conceituando Deficiência**. Revista da Saúde Pública. São Paulo. USP. v. 34., n. 01, fev. 2000, p. 97-103

ANTUNES, Ricardo. (Org.). A Dialética do Trabalho: Escritos de Marx e Engels. 160 p. Maringá: Expressão Popular, 2004.

ARANHA, M.S.F. A integração social do deficiente: Análise conceitual e metodológica. São Paulo: SORRI-BRASIL/CORDE, 1994.

AMARAL, Lúcia Assumpção. Mercado de trabalho e deficiência. São Paulo: SENAI, 1992.

ARAUJO, Luiz Alberto David (org.). Defesa dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2005.

BRASIL. IBGE. Censo demográfico 2010: Disponível em: <ftp://ftp.ibge.gov.br/Censos/Censo_Demografico_2010/Caracteristicas_Gerais_Religiao_Deficiencia/caracteristicas_religiao_deficiencia.pdf>. Acesso em: 06 nov. 2013.

BRASIL, Ministério do Trabalho e do Emprego. Relação Anual de Informações Sociais – RAIS. Disponível em: <<http://www.mte.gov.br/rais/>> Acesso em: 24 ago. 2014.

BRASIL. PLANALTO.CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE1988Disponívelem:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 01 mar. 2014.

BRASIL. PLANALTO. . DECRETO Nº 3.298, DE 20 DE DEZEMBRO DE 1999. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3298.htm>. Acesso em: 14 jul. 2014.

CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de. Inserção e Gestão do Trabalho de Pessoas com Deficiência: um Estudo de Caso. Revista de Administração Contemporânea, Curitiba, v. 13, n. 8, p.121-138, jun. 2009. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-65552009000500009&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt>. Acesso em: 14 maio 2014.

CARVALHO, José Oscar Fontanini de. Soluções tecnológicas para viabilizar o acesso do deficiente visual à Educação a Distância no Ensino Superior. 2001. 221 f. Tese (Doutorado) - Curso de Engenharia Elétrica, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2001.

CONSELHO BRASILEIRO DE OFTALMOLOGIA. Visão Subnormal. Disponível em: <http://www.cbo.com.br/novo/publico_geral/doencas/visao_subnormal>. Acesso em: 29 dez. 2013.

GONDIM, Sônia Maria Guedes. Grupos Focais como técnica de investigação qualitativa: desafios metodológicos. Paidéia. Ribeirão Preto. Universidade de São Paulo - USP. v.12 n. 24, p. 149-161, 2003.

INSTITUTO BENJAMIN CONSTANT. Pessoa Portadora de Deficiência. Disponível em: <<http://www.abc.gov.br/Nucleus/?catid=83&blogid=1&itemid=396>>. Acesso em: 12 fev. 2014.

MORGAN, D. Focus group as qualitative research. Qualitative Research Methods Series. 16. London: Sage Publications, 1997.

PASTORE, José. Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência. São Paulo: Ltr, 2000.

ROMITA, Arion Sayão. Trabalho do Deficiente. Disponível em: <<http://www.egov.ufsc.br/portal/conteudo/trabalho-do-deficiente>>. Acesso em: 09 jan. 2014.

SIMONELLI, A. P. Contribuições da análise da atividade e do modelo social para a inclusão no trabalho de pessoas com deficiência. 2009. Tese de Doutorado. Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção. Centro de Ciências Exatas e Tecnologia. Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, SP.

VEIGA, L. GONDIM, S.M.G. A utilização de métodos qualitativos na ciência política e no marketing político. Opinião Pública. v. 2 n.1, p. 1-15, 2001.

ZANELLI, J. C.; ANDRADE, J. E. B-; BASTOS, A. V. B.; (org.). Psicologia, organizações e trabalho no Brasil. Porto Alegre :Artmed, 2004.

APÊNDICE A – Numero de empregados e vagas para deficientes na indústria de Mossoró - RN

Empresas(100-200 funcionarios)	Qnt. Funcionarios	Deficientes	Nº deficientes(arredondados para cima)
Cimsal com e ind. de moagem	166	3,32	4
Companhia de aguas e esgoto	119	2,38	3
Conel Construções	126	2,52	3
Emperco Perfuração e sondagem	145	2,9	3
Halliburton serviços LTDA	175	3,5	4
Mossoro empreendimentos imobiliarios	136	2,72	3
Mossoro industria e comercio de premoldados	114	2,28	3
Perbras empresa brasileira de perfurações	116	2,32	3
Plena consultoria projetos e montagens	114	2,28	3
Poly construções & empreendimentos	110	2,2	3
PROEL - Projetos de engenharia e execuções	118	2,36	3
Quimica industrial ITAMIL LTDA	141	2,82	3
Refimosal refinação e moagem de sal	108	2,16	3
REPAV Rosario edificações e pavimentação	164	3,28	4
SAIPEM do Brasil serviços de petroleo LTDA	131	2,62	3
Soares & Queiroz construções, serviços e	134	2,68	3
SOTEP sociedade tecnica de perfuração	123	2,46	3
VERTICE construções e empreendimentos	134	2,68	3
Empresas(201-500 funcionarios)	Qnt. Funcionarios	Deficientes	Nº deficientes(arredondados para cima)
Contrutora Luiz Costa LTDA	493	14,79	15
ETX Serviços de perfuração	269	8,07	9
Industria farmaceutica Amorim	225	6,75	7
Itapetinga agro industrial AS	260	7,8	8
Prest perfurações LTDA	482	14,46	15
Q & B serviços LTDA	227	6,81	7
SALINOR - Salinas do nordeste	258	7,74	8
Tres corações alimentos	285	8,55	9
VIPETRO construções e montagens industriais	274	8,22	9
Empresas(501-1000 funcionarios)	Qnt. Funcionarios	Deficientes	Nº deficientes(arredondados para cima)
Petroleo brasileiro SA Petrobras	829	33,16	34
PROENGE - Projetos e engenharia	848	33,92	34
USIBRAS usina brasileira de oleos e castanha	898	35,92	36
Empresas(1001 + funcionarios)	Qnt. Funcionarios	Deficientes	Nº deficientes(arredondados para cima)
A Ferreira industria comercio e exportação	1122	56,1	57
EMPERCOM empresa de montagem e serviços	1090	54,5	55
SKANSKA Brasil LTDA	1063	53,15	54
Total de empresas	Total funcionarios	Total deficientes	Total deficientes(arredondado)
33 Empresas	10997	397,42	414