



FACULDADE DE TECNOLOGIA E CIÊNCIAS SOCIAIS - FATECS
CURSO: ADMINISTRAÇÃO
ÁREA: RECURSOS HUMANOS

**INSERÇÃO DE PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA NO
MERCADO DE TRABALHO**

JULIANA DE PAULA PERES BRAGA
RA 20500496

PROFESSORA ORIENTADORA:
MARIÂNGELA ABRÃO

Brasília/DF, Novembro de 2009

JULIANA DE PAULA PERES BRAGA

**INSERÇÃO DE PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE
TRABALHO**

Trabalho apresentado à Faculdade de
Tecnologia e Ciência Sociais Aplicadas,
como requisito parcial para a obtenção ao
grau de Bacharel em Administração do
UniCEUB – Centro Universitário de
Brasília.

Profa. orientadora: Ms Mariângela Abrão

Brasília/DF, Novembro de 2009

JULIANA DE PAULA PERES BRAGA

**INSERÇÃO DE PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE
TRABALHO**

Trabalho apresentado à Faculdade de
Tecnologia e Ciência Sociais Aplicadas,
como requisito parcial para a obtenção ao
grau de Bacharel em Administração do
UniCEUB – Centro Universitário de
Brasília.

Profa. orientadora: Ms Mariângela Abrão

Brasília/DF, Novembro de 2009

Banca examinadora:

Prof. Ms. Mariângela Abrão
Orientadora

Prof. Ms. XXXXXXXXXXXX

Prof. Ms. XXXXXXXXXXXX

Dedico esse trabalho a todos os portadores de deficiência que lutam para conquistar o seu lugar no mercado de trabalho e uma inserção digna na sociedade.

Agradeço primeiramente a Deus.
A toda minha família, especialmente ao meu irmão Bruno, que acredita em meus planos e sempre me apóia nas minhas decisões.
À professora e orientadora Mariângela, que tanto me ajudou para fazer um trabalho de extrema importância acadêmica e pessoal.

RESUMO

Este trabalho estuda o tema inserção de portadores de deficiência no mercado de trabalho. O estudo esclarece definições de nomenclaturas específicas do tema e também apresenta algumas legislações vigentes. A pesquisa visa mostrar o porquê que as organizações não contratam pessoas portadoras de deficiência, mesmo existindo leis que as obrigue fazer tal procedimento. O estudo se utilizou de uma pesquisa exploratória, bibliográfica e de campo para responder o problema: “Por que as empresas não dão oportunidades para os portadores de deficiência ingressarem no mercado de trabalho?” Foi elaborado um questionário aplicado às empresas e outro aplicado às pessoas portadoras de deficiência que já passaram por um processo de reabilitação e, desta forma estão aptos a ingressarem no mercado de trabalho. Esta pesquisa de campo visa apenas exemplificar, pois a amostra de quatro empresas e vinte deficientes é insuficiente para permitir conclusões definitivas acerca da questão. Entretanto, foi possível apontar possibilidades, supor o que ocorre com as empresas para que elas não contratem deficientes, e ainda mostrar o ponto de vista desse grupo de respondentes sobre a discriminação, a inserção, o trabalho e a legislação.

Palavras – chave: Portadores de deficiência. Mercado de Trabalho. Empresas.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 Já foi vítima de preconceito.....	27
Figura 2 Perdeu oportunidades de emprego por ser deficiente.....	27
Figura 3 Falta de oportunidade devido à deficiência.....	27
Figura 4 Trabalha atualmente.....	28
Figura 5 Trabalhava antes de ter a deficiência.....	28
Figura 6 Permaneceu no mesmo emprego.....	29
Figura 7 Teve dificuldade de conseguir novo emprego.....	29
Figura 8 Conhece a legislação vigente.....	30
Figura 9 Acredita que a contratação ocorre apenas para cumprir a lei.....	30
Quadro 1 Quadro de funcionários.....	30
Quadro 2 Motivo de contratação.....	31
Quadro 3 Conhecimento da legislação de estagiários.....	31
Quadro 4 Contratação de estagiários.....	31

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CONADE	Conselho Nacional da Pessoa Portadora de Deficiência
CORDE	Coordenadoria para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência
OMS	Organização Mundial da Saúde
ON	Orientação Normativa
ONU	Organizações das Nações Unidas
OIT	Organização Internacional do Trabalho
CIEE	Centro de Integração Empresa-Escola
IEL	Instituto Euvaldo Lodi

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
2 EMBASAMENTO TEÓRICO	12
2.1 Histórico.....	12
2.2 Definições.....	13
2.3 Legislações Aplicáveis.....	16
2.3.1 <i>Legislação Internacional</i>	17
2.3.2 <i>Legislação Nacional</i>	18
2.3.3 <i>Legislação de Estágio</i>	20
3 METODOLOGIA	23
4 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	26
4.1 Questionários aplicados aos deficientes.....	26
4.1.1 <i>Discriminação</i>	27
4.1.2 <i>Trabalho</i>	28
4.1.3 <i>Legislação</i>	30
4.2 Questionários realizados com as empresas.....	30
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	33
REFERÊNCIAS	35
APÊNDICE	37
ANEXO	40

1 INTRODUÇÃO

Neste trabalho são apresentadas as várias dificuldades que os portadores de deficiência enfrentam para entrar no mercado de trabalho. Entrar no mercado de trabalho, neste cenário altamente competitivo, não é tarefa fácil, visto que o contingente de pessoas desempregadas no Brasil é bastante significativo.

Em um país no qual a taxa de desocupação, entre a população economicamente ativa, em 2008, foi de 7,1% (IBGE, 2009) a concorrência por uma vaga de emprego é muito grande e, muitas vezes, com concorrentes muito bem preparados. Assim, o mercado de trabalho exige mais do que comprovada formação escolar básica, querem pessoas com mais estudo e com experiência.

No ano de 2008, 41,2% dos ocupados tinha mais de 11 anos de estudo, ou seja, o ensino médio completo, enquanto, em 2007, esse percentual era de 39% (IBGE, 2009). “Embora seja necessário estar qualificado isso nem sempre resolve o problema. Sei disso porque sinto a dificuldade na pele.” (S.M.S.J. apud, MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, 2000, p. [?]).

Se a concorrência já é grande, muitas vezes, as pessoas com deficiência acabam sendo prejudicadas por sua condição especial. Para que este fato não ocorra, foram criadas leis para a proteção de deficientes para que eles possam entrar no mercado de trabalho e desenvolver uma carreira e, assim, garantirem sustento e dignidade.

Porém, no decorrer deste trabalho será possível constatar que nem sempre o que está escrito é o que ocorre na realidade.

As leis nem sempre são seguidas devido à falta de conhecimento, ao preconceito ou mesmo pelo fato de o empregador achar que pessoas com algum tipo de deficiência não são capazes de realizar um trabalho, e assim eles acabam ficando à margem do mercado de trabalho.

Muitas pessoas portadoras de deficiência têm plena competência e habilidade para realizar várias atividades, mas têm diferenças dos outros concorrentes: seja uma cadeira de rodas, a falta de visão, de audição ou de algum outro membro. Devido a essa diferença, eles são discriminados e acabam perdendo a vaga de emprego ou estágio.

O estágio curricular que deveria ser utilizado para que o ainda estudante tenha o seu primeiro contato com o mundo do trabalho nem sempre ocorre, mesmo com a existência de lei específica para estagiários. (Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008).

Já a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, impõe que as empresas com mais de 100 funcionários tenham uma determinada porcentagem de funcionários deficientes, apurada de acordo com o número total de colaboradores da empresa, e a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, assegura até 20% das vagas de concurso público para portadores de deficiência, desde que esteja dentro das limitações da deficiência.

Este trabalho tem como tema a inclusão do portador de deficiência no mercado de trabalho, abrangendo desde o primeiro contato com o trabalho, os estágios, até a efetivação e consolidação no mercado de trabalho, citando Órgãos Públicos e empresas privadas.

O problema a ser analisado é: “Por que as empresas não dão oportunidades para os portadores de deficiência ingressarem no mercado de trabalho, na visão dos portadores?”.

Como justificativa acadêmica, tem-se o interesse da pesquisadora que convive direta e diariamente com esse problema, pois tem um irmão portador de deficiência física, e assim percebeu que as dificuldades vão muito além de um simples meio-fio na rua que ele não consegue subir devido à sua deficiência. As dificuldades estão na não aceitação dos preconceituosos e na falta de vontade em ajudar na reabilitação, para que pessoas, ainda jovens possam ter esperanças de uma vida mais justa socialmente. Percebeu-se ainda que estudando o assunto, poderia trazer muitos benefícios e conhecimentos para a Instituição de Ensino, haja vista que esse tema é pouco abordado, apesar de muito interessante. Já como benefício social, pretende-se trazer maior conhecimento para as pessoas portadoras de deficiência que vive a situação de injustiça social, que não têm condições de obter meios para uma vida mais justa e não têm acesso nem conhecimento dos seus direitos legais. Para que, com sabedoria, exijam seus direitos. Os deficientes terão a possibilidade de verificar muitos dados e informações, antes desconhecidos, e que com a realização deste trabalho, foram elucidados.

Como justificativa aplicada, espera-se que as organizações que participaram do estudo tenham ampliado seu campo de visão e atuação, modificando a forma de

encarar a questão, o que as colocará em outro patamar: de organizações socialmente responsáveis. A inclusão de pessoas deficientes vai além da lógica mercadológica do capitalismo selvagem, envolve a responsabilidade social, com a possibilidade do resgate da dignidade humana.

A monografia tem como objetivo analisar as razões pelas quais as empresas não dão oportunidade para que os deficientes se insiram no mercado de trabalho.

Para concretização do trabalho foi feita uma pesquisa exploratória, sendo realizado levantamento bibliográfico para mostrar o histórico vivido pela sociedade, tanto do ponto de vista da população em geral quanto das pessoas deficientes, para definir as nomenclaturas utilizadas quando se trata desse assunto, para que não houvesse dúvidas ou erros, mostrar a evolução da legislação, e esclarecer a legislação vigente, indicando os deveres dos empregadores e os direitos dos empregados, pessoas portadoras de deficiência. Realizou-se, também, pesquisa de campo com deficientes e com os empregadores, empresas privadas e órgãos públicos, para que pudessem ser analisadas a presença, a oferta e a demanda por vagas de estágio ou emprego para deficientes. Não se trata, portanto, de estudo de múltiplos casos, mas da tentativa de comparar os dois lados da questão: das organizações (empregadores) e dos portadores de deficiência (trabalhadores).

A nomenclatura utilizada pela Carta Magna é 'pessoa portadora de deficiência' e 'portador de deficiência', porém para a realização deste trabalho outros termos, mais familiares, também serão utilizados, como deficiente, pessoa deficiente.

Este trabalho está dividido em cinco partes. A primeira é a introdução na qual coloca a situação do emprego atual no Brasil. O embasamento teórico apresenta o histórico vivido pelos deficientes, a definição dos termos mais utilizados e a legislação internacional e nacional. Já a metodologia descreve os meios utilizados para realizar as pesquisas e coletar dados. As discussões e resultados apresentam as informações obtidas com a pesquisa e sua interpretação. E por fim, as considerações finais, que concluem o estudo e fazem uma projeção para o futuro.

2 EMBASAMENTO TEÓRICO

De longa data o portador de deficiente sofre com o preconceito e com as discriminações. Antigamente, pessoas com algum tipo de anomalia eram consideradas, pela sociedade e pelo Governo, como miseráveis ou um peso para as suas famílias, que tinham que sustentá-las. De acordo com Maranhão (2005), para tentar amenizar essa situação pela qual muitos sofreram, a sociedade e o Governo tentam não deixar que as leis sejam 'leis mortas', mas sim um resgate de uma dívida social.

Para um melhor entendimento será apresentado um breve histórico de como os deficientes foram tratados pelas civilizações mais antigas.

2.1 Histórico

Segundo Maranhão (2005), houve civilizações que trataram os deficientes como monstros, aberrações, seres excluídos da sociedade, porém, houve também civilizações que os tratavam como pessoas especiais, com algum tipo de dom, e assim eram aceitas e bem tratadas por todos, apesar de ser raro esse tipo de posicionamento.

Como exemplo de civilizações que tinham atitudes de aceitação tem-se os Aonas, que ainda habitam a beira de um lago no Quênia, em que os cegos eram e ainda são, uma espécie de seres com o dom de saber onde estavam os peixes no fundo dos lagos, sendo assim eles eram sempre levados às pescarias para ajudar a localizar os cardumes, o que possibilitava que os pescadores tivessem muitos peixes ao final da pescaria. E, como exemplo de abandono, cita-se os índios Chiricoa, das matas colombianas, que deixavam os velhos e deficientes para trás, quando mudavam de local. (SILVA, 1986 apud MARANHÃO, 2005, p. 22).

As atitudes em relação às pessoas portadoras de deficiência e até idosos eram bastante diferentes entre as civilizações antigas, mas, mesmo assim, muitas civilizações possuíam a sua própria lei em relação a essas pessoas. Na Grécia, por exemplo, Esparta e Atenas tinham determinações oficiais de que o Estado deveria

dar apoio, como alimentação, aos soldados feridos em guerras. (MARANHÃO, 2005).

Segundo Maranhão (2005), na Idade Média, os pensamentos passaram a sofrer influência do Cristianismo, começando assim a aparecer traços de caridade, ajuda e amor ao próximo. A sociedade foi deixando, aos poucos, de ter uma visão mística e lendária em relação aos deficientes e passaram a enxergar as pessoas com necessidades especiais de uma forma mais justa. Os Senhores feudais, juntamente com a Igreja, construíram hospitais e casas de abrigo para ajudar as pessoas que não conseguiam se sustentar e também as que foram abandonadas. Com essas novas idéias pode-se dizer que a Idade Média foi um marco na história, quando os portadores de deficiência, pobres e impossibilitados de proverem seu sustento, passaram a receber mais assistência e atenção.

No final da Idade Média, mais especificamente no Renascimento, o cenário para os deficientes obteve melhoras significativas, pois se deixou de ter uma visão assistencialista e passou-se a ter maior espaço para a visão profissionalizante e para os estudos científicos (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, 2000). Como consequência, passou-se a perceber que os esforços do próprio homem podiam ajudar a humanidade e que ter uma deficiência não era sinônimo de condenação divina. O foco do pensamento, portanto, estava deixando de ser somente a ótica da vontade divina, ou seja, assistencialista e cedeu lugar ao pensamento profissionalizante e de integração do pensamento científico. (MARANHÃO, 2005).

2.2 Definições

A terminologia utilizada quando se refere ao assunto portador de deficiência é muito ampla, por isso, tornou-se necessário expor e conceituar a definição de alguns termos com a finalidade de aclarar e facilitar a compreensão do trabalho. Para os conceitos aceitáveis legalmente, utilizou-se como base a Lei nº 7.853/89 e o Decreto nº 3.298/99, a saber: Deficiência: “**S. f.** 1. Falta, falha, carência. 2. Imperfeição, defeito. 3. Med. Insuficiência(3). 4. *Geom. Anal.* Gênero(10).” (FERREIRA, 1999, p. 614). Incapacidade: “ **S. f.** Falta de capacidade; inaptidão.” (FERREIRA, 1999, p. 1091).

Já um termo muito utilizado, mas que, de acordo com a nomenclatura legislativa, não está correto para tutela legal, é o termo deficiente: “**Adj. 2 g. 1.** Em que há deficiência; falho, imperfeito. **S. 2. g 2.** Pessoa que apresenta deficiência física ou psíquica.” (FERREIRA, 1999, p. 614).

De acordo com o exposto por Maranhão (2005), a terminologia utilizada para se referir à “portadores de deficiência” é, muitas vezes, utilizada incorretamente. Termos como excepcionais, incapacitados, impedidos, descapacitados, inválidos, portadores de necessidades especiais e até mesmo, os muitas vezes utilizados, deficiente e pessoa deficiente são uma nomenclatura incorreta, do ponto de vista legislativo. O termo que será utilizado é o que a Constituição utiliza, ou seja, “portador de deficiência” ou “pessoa portadora de deficiência”, porque eles englobam qualquer tipo de deficiência, física, sensorial (auditiva e visual) e mental. Como exemplo: “Art. 7º, inciso XXXI – proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador *portador de deficiência.*” (grifo do autor), ou também, “Art. 37, inciso VIII – a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as *pessoas portadoras de deficiência* e definirá os critérios de sua admissão.” (grifo do autor) (MARANHÃO, 2005, p. 29).

Trabalhador Deficiente: “pessoa cujas possibilidades de ganhar a vida ficam efetivamente reduzidas devido a uma insuficiência ou diminuição das capacidades físicas ou mentais” (GRANDE ENCICLOPÉDIA LAROUSSE CULTURAL, 1998 apud MARANHÃO, 2005, p. 30).

Excepcional: “Aqueles que por motivos físicos ou mentais se encontram em situação de inferioridade em relação aos chamados ‘normais.’” (FERREIRA FILHO, 1975 apud MARANHÃO, 2005, p. 30).

A seguir será apresentado o conceito de pessoa portadora de deficiência de acordo com o Direito do Trabalho, Lei n. 7.853 de 24 de outubro de 1989, regulamentado pelo Decreto nº 914, de 6.9.93 em seu art. 3º:

Aquela que apresenta, em caráter permanente, perda ou anormalidade de sua estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica, que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano.

Porém, não é o conceito que está em vigor. Ele foi utilizado como base, passando por adaptações com conceituações utilizadas pela OMS. Tendo como

resultado o Decreto n. 3.298/99, que no seu art. 3º afirma que deficiência é: “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”.

E o mesmo Decreto cita como 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.

A Resolução n. XXX/3447, de 9.12.75 da ONU tem no seu art. 1º uma definição para deficiente. “[...] toda pessoa em estado de incapacidade de prover a si mesma, no todo ou em parte, as necessidades de uma vida pessoal ou social normal, em consequência de uma deficiência congênita ou não de suas faculdades físicas ou mentais.” (RESOLUÇÃO n. XXX/3447, 1975 da ONU apud MARANHÃO, 2005, p. 39).

Por fim, a Lei nº 8.742/93 cita que: “... a pessoa portadora de deficiência é aquela incapacitada para a vida independente e para o trabalho”.

Um ponto importante a ser comentado é que nem todos os tipos de deficiências considerados pela Medicina obtêm proteção legal. Um exemplo são os superdotados que, muitas vezes, são excluídos socialmente, e não são considerados pelo, Direito do Trabalho, como deficientes. Para que uma pessoa possa ter amparo legal de proteção prevista na Constituição ela tem que passar por um médico que emitirá um atestado. Ressalta-se que para fins de Direito do Trabalho o que importa “[...] é o impacto que as deficiências têm sobre a capacidade de trabalho do indivíduo e de que como elas podem intervir em sua integração social.” (MARANHÃO, 2005, p. 41).

Para a emissão do atestado médico, que dá a tutela legal, os médicos têm que seguir um padrão, e enquadrar a pessoa portadora de deficiência em alguma das opções colocadas no Decreto n.5.296/04 das deficiências protegidas legalmente, sendo estas descritas no art.70º, que determina:

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, *ostomia*, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, *nanismo*, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldade para o desempenho de funções;

II – deficiência auditiva – perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500 Hz, 1.000 Hz e 3.000 Hz;

III – deficiência visual – cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhora correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menos que 60°; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores;

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

- a) Comunicação;
- b) Cuidado pessoal;
- c) Habilidades sociais;
- d) Utilização dos recursos da comunidade;
- e) Saúde e segurança;
- f) Habilidade acadêmica;
- g) Lazer;
- h) Trabalho

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

2.3 Legislações Aplicáveis

“Toda pessoa, sem considerar a sua condição, tem direito ao trabalho, à livre escolha do mesmo, a condições equitativas e satisfatórias e à proteção contra o desemprego.” (DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS apud MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, 2000, p. [?]).

Segundo Kalume (2006), a legislação aplicável pode ser dividida em duas partes: uma oriunda da comunidade internacional, a qual o Brasil aderiu por via de convenção, e outra estritamente brasileira, que se adéqua às características do país. De acordo com as convenções internacionais, o Brasil obrigou-se a seguir a Declaração Universal dos Direitos do Homem, duas Convenções Internacionais da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Convenção Internacional da Organização dos Estados Americanos. O Decreto nº. 62.150/68 ratificou a Convenção nº. 111 da OIT, o Decreto nº. 129/91 ratificou a Convenção nº. 159 da OIT e o Decreto nº. 3.956/2001 promulgou a convenção Interamericana para

Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra Pessoa Portadora de Deficiência.

2.3.1 Legislação Internacional

A Convenção nº. 111 da OIT tem como principal objetivo evitar qualquer tipo de discriminação, conforme previsto nos termos do seu art. 1º. A convenção impõe aos países-membros que esses se esforcem no sentido de obter ajuda dos sindicatos e organizações visando esclarecer e cumprir as determinações da OIT e garantir assim a igualdade social, previstas na Declaração Universal dos Direitos do Homem.

Já a Convenção nº. 159 da OIT, uma convenção sobre a Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes, discorre sobre orientações dadas à organizações representativas de empregados e empregadores para que eles, com a cooperação dos os organismos públicos e privados, atuem com o intuito de aplicar a política de reabilitação profissional atingindo todas as categorias de pessoas deficientes e assim, assegurem uma oportunidade de emprego, adequado aos limites impostos pela deficiência, no mercado de trabalho regular.

Com a reabilitação profissional, o portador de deficiência tem maior chance de conseguir emprego, manter-se nele, construir uma carreira e conseqüentemente prover o seu sustento. Essa entrada ou volta para o mercado de trabalho possibilita ao deficiente inserção e integração social.

Esta Convenção traz no item 1 do art. 1º como definição de pessoa deficiente “todas aquelas cujas possibilidades de obter e conservar um emprego adequado e de progredir no mesmo fiquem, substancialmente, reduzidas, devido a uma deficiência física ou mental, devidamente comprovada.” (CONVENÇÃO Nº. 159, 1983).

A Convenção Interamericana para a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência abrange pontos importantes como a discriminação e a restrição de atividades diárias, que podem ser originadas ou agravadas por fatores como ambiente econômico e social.

Em relação à discriminação, entende-se a não distinção, exclusão, entre pessoas que tenham ou tenham tido qualquer tipo de deficiência, e que, tenha deixado alguma forma de seqüela ou consequência, ou ainda que esteja em qualquer fase de certa deficiência.

Segundo Kalume (2006), para conseguir atingir seus objetivos, a Convenção buscou o comprometimento do Estado, no sentido de que ele aplique medidas cabíveis sociais e legislativas, entre outras, para conseguir acabar com a discriminação contra o deficiente. E também cita o comprometimento entre os Estados-Parte para que eles colaborem com a extinção da discriminação e para que haja um ajuda mútua nos conhecimentos científicos e tecnológicos para possibilitar integração entre os estudos de prevenção e tratamento de deficiências e assim, proporcionar uma melhor qualidade de vida, inserção na sociedade em condições de igualdade.

2.3.2 Legislação Nacional

A preocupação com a legislação que atendesse às necessidades das pessoas portadoras de deficiência apareceu devido à necessidade de atender à Previdência Social, que tinha que se adaptar ao conceito de aposentadoria por invalidez, e também cumprir as normas da OIT. (KALUME, 2006).

Segundo Kalume (2006), primeiramente, após cinco anos de concessão continuada a aposentadoria por invalidez tornava-se definitiva então, a Previdência Social tinha grande interesse, principalmente econômico, em realizar um trabalho de reabilitação para que essa aposentadoria irreversível não ocorresse. Porém, a Lei nº 3.807/60 definiu que a aposentadoria por invalidez seria sempre provisória, e desta maneira a previdência pode decidir pelo retorno às atividades de um aposentado.

Desta forma permaneceu, mesmo que com alterações feitas pelo Decretos-lei nº. 66/66 e pela Lei nº 5.890/73. Com essa legislação, que leva o aposentado por invalidez de volta ao mercado de trabalho, as medidas para reabilitação profissional se tornam cada vez mais uma preocupação dos órgãos governamentais.

O Decreto nº. 3.298/99 regulamentou a Lei nº. 7.853/89, que “Dispõe sobre o Apoio às Pessoas Portadoras de Deficiência”, e estabelece diretrizes designadas

aos deficientes. Nele diz que os deficientes serão examinados e adotados pelo Conselho Nacional da Pessoa Portadora de Deficiência (CONADE). A Coordenadoria para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (CORDE) também foi criada por essa lei.

O mesmo Decreto conceitua e enquadra, em cinco categorias, o deficiente. As modalidades são: física, auditiva, visual, mental e múltipla. Ele conseguiu apoio da Administração Pública Federal para realizar ações preventivas, garantir o acesso de deficientes à estabelecimentos públicos e privados, bem como à educação e ao mercado de trabalho. (KALUME, 2006).

Há vários dispositivos na legislação brasileira que dão tutela especial às pessoas portadoras de deficiência. Entre elas pode-se citar a Carta Magna que em vários trechos cita, direta ou indiretamente, a situação de habilitação ou reabilitação dos deficientes.

Constituição Federal – arts.: 7º, XXXI (proibição de qualquer discriminação quanto a salários ou a critérios de admissão); 23, II (proteção e garantia); 24. XVI (proteção e integração social); 37, VIII (reserva de cargos públicos); 203, IV (habilitação e reabilitação profissional); 227, § 1º, II (programas de prevenção e integração social, com treinamento para o trabalho) e § 2º c/c § 244, (garantia de acesso adequado em logradouros públicos e adequação de veículos coletivos existentes para acessos existentes para acesso por deficiente) (KALUME, 2006, p.18).

De acordo com o recomendado no inciso II do art. 23 da Constituição Federal e explicitado no inciso III do art. 2º, da Lei n. 7.853/89, fixa-se a necessidade de legislação que reservasse uma fatia do mercado de trabalho em favor das pessoas portadoras de deficiência. Em seu inciso III, parágrafo único, do art. 2º, da Lei n.7.853/89, alínea “d”:

d) a adoção de legislação específica que discipline a reserva de mercado de trabalho, em favor das pessoas portadoras de deficiência, nas entidades da Administração Pública e do setor privado, e que regule a organização de oficinas e congêneres integradas ao mercado de trabalho, e a situação, nelas, das pessoas portadoras de deficiência.

Apesar de citar que se deve haver uma fatia do mercado reservado a portadores de deficiência, a Lei n. 7.853/89 não cita, de nenhuma forma, o quantitativo dessa parcela. A primeira vez que tal assunto foi discorrido quantitativamente foi pela legislação da previdência, mesmo antes da Constituição

de 1988. Na sua fórmula de cálculo as empresas deveriam preencher de dois a cinco por cento, proporcionalmente ao total de colaboradores, de suas vagas com portadores de deficiência e isso só ocorreria com empresa que tivesse mais de cem funcionários. (KALUME, 2006).

Segundo Tanaka e Manzini (2005), em dezembro de 1990 a Administração Pública passou a reservar uma cota de até 20% do preenchimento das vagas de concursos para deficientes, que seja compatível com a deficiência de qual seja portador, conforme estipulado na Lei n. 8.112/90.

Mais tarde, o Decreto federal n. 3.298/99 que regulamenta a Lei n. 7.853/89 dispõe que os portadores de deficiência “[...] concorrerá a todas as vagas, sendo reservado no mínimo o percentual de cinco por cento em face da classificação obtida.”

A legislação vigente, art. 93 da Lei n. 8.213/91, impõe a qualquer empresa privada que tenha mais de cem funcionários a seguinte distribuição de vagas para pessoas portadoras de deficiência: até noventa e nove empregados a empresa não é obrigada a contratar deficientes, de cem a duzentos empregados é obrigatório contratar 2%, de duzentos e um a quinhentos empregados é obrigatório contratar 3%, de quinhentos e uma a mil empregados é obrigado contratar 4% e empresas com mais de mil funcionários é obrigatório a contratação de 5% de deficientes.

2.3.3 Legislação do Estágio

Pode-se dizer que o estágio é a melhor, ou se não uma das melhores, formas de uma pessoa ser inserida no mercado de trabalho. A sua importância é percebida no fato de alguns cursos colocarem o estágio como um componente obrigatório, como pré-requisito, para a formação do estudante. Pois, com esse primeiro contato com o mundo do trabalho, o estudante irá adquirir experiência e saberá como é viver em um ambiente onde é necessário trabalhar em grupo, subordinar-se a hierarquia, obedecer a ordens e cumprir regras. Coisas que só são aprendidas na prática.

Para que todos os estudantes tenham um amparo legal em relação aos seus direitos e deveres e também para que a parte concedente de uma vaga de estágio saiba suas obrigações e deveres, foi criada a Lei nº 11.788, de 25 de setembro de

2008 e a Orientação Normativa (ON) nº 7, de 30 de outubro de 2008, do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão.

Na Lei nº 11.788, no seu Art. 1º observa-se o objetivo do estágio:

Estágio é o ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam freqüentando o ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos.

§ 1º O estágio faz parte do projeto pedagógico do curso, além de integrar o itinerário formativo do educando.

§ 2º O estágio visa ao aprendizado de competências próprias da atividade profissional e à contextualização curricular, objetivando o desenvolvimento do educando para a vida cidadã e para o trabalho.

A Lei faz referência aos portadores de deficiência, como disposto no Art. 17 § 5º “Fica assegurado às pessoas portadoras de deficiência o percentual de 10% (dez por cento) das vagas oferecidas pela parte concedente do estágio.”

A ON nº 7 também faz referência aos estagiários portadores de deficiência:

Art. 7º O número de estagiários em cada órgão ou entidade não poderá ser superior a vinte por cento, para as categorias de nível superior, e a dez por cento, para as de nível médio, do somatório da lotação aprovada, acrescida do quantitativo de cargos em comissão e funções de confiança, observada a dotação orçamentária, *reservando-se, desse quantitativo, dez por cento das vagas para estudantes portadores de deficiência*, compatível com o estágio a ser realizado. (grifo nosso)

Art. 20. A duração do estágio, no mesmo órgão ou entidade, não poderá exceder quatro semestres, exceto quando se tratar de estagiário portador de deficiência, que poderá estagiar no mesmo órgão ou entidade até o término do curso na instituição de ensino a que pertença o estagiário.

De acordo com a pesquisa realizada por Tanaka e Manzini (2005), há quatro fatores que influenciam na hora de efetuar a contratação de uma pessoa portadora de deficiência e é utilizada como explicação para o fato de existirem vagas para deficientes, porém estas não são preenchidas.

Como primeiro fator é citado o próprio deficiente, porque muitas vezes eles não têm qualificação suficiente para ocupar o cargo que a empresa está disponibilizando. Também são citadas as empresas, pois estas, em sua maioria, não têm condições físicas e sociais nem conhecimento sobre deficiências para contratar um portador de deficiência. As instituições especiais são colocadas como um fator, pois não realizam uma reabilitação profissional e social adequada, também não

mantém contato com as empresas e órgãos que estão relacionados com pessoas portadoras de deficiência para saber quais são as demandas e necessidades para poder encaminhar deficientes e atendê-las. E por último é citado o governo. Este não proporciona medidas básicas para que o deficiente seja inserido no mercado de trabalho e na sociedade. O governo deve proporcionar escola e transporte público adaptado para que as pessoas portadoras de deficiência possam ter o mínimo de condições de se inserir na sociedade, porém isso não ocorre. É função do governo desenvolver programas de treinamentos, adaptações e responsabilidade social junto às empresas. (TANAKA E MANZINI, 2005).

Juntando esses quatro fatores é possível verificar que a inclusão do portador de deficiência no mercado de trabalho não é simples não basta ter uma vaga nas empresas. É necessário que haja uma interação e integração entre o deficiente, a empresa, a instituição de ensino e o governo.

3 METODOLOGIA

Para realizar o trabalho e alcançar o objetivo proposto por tal foram utilizadas a pesquisa exploratória, bibliográfica e de campo.

De acordo com Vergara (2000), o tipo de pesquisa, quanto aos fins, é a pesquisa exploratória, já quanto aos meios, utilizou-se para investigação a pesquisa bibliográfica e a pesquisa de campo.

A pesquisa exploratória foi utilizada, pois esse tipo de pesquisa permite obter maior conhecimento a respeito do assunto proposto pelo problema, tornando-o mais claro e familiar (GIL, 2002). O assunto problema deste trabalho, a dificuldade de contratação de portadores de deficiência para ingressarem no mercado de trabalho, ainda é pouco comentado e estudado, por isso, a necessidade de conhecer o histórico, esclarecer termos, conceitos e a legislação vigente.

Os conhecimentos e conceitos a respeito ao assunto portador de deficiência vem mudando rapidamente desde que esse tema deixou de ser tratado como caridade e compaixão e passou a ser tratado e estudado com ajuda científica, fato este que ocorreu a partir do Renascimento.

A pesquisa exploratória pode envolver etapas como o levantamento bibliográfico, aplicação de questionário com pessoas portadoras de deficiência que vivem a situação problema, e análise dos mesmos para serem utilizados a título de exemplificação. (GIL, 2002).

O método de investigação mais utilizado foi à pesquisa bibliográfica. Segundo Vergara (2002, p.48):

Pesquisa bibliográfica é o estudo sistematizado desenvolvido com base em material publicado em livros, revistas, jornais, redes eletrônicas, isto é, material acessível ao público em geral. Fornece instrumental analítico para qualquer outro tipo de pesquisa, mas também pode esgotar-se em si mesma.

Com a pesquisa bibliográfica tornou-se possível obter um maior conhecimento sobre um assunto. É colocada a legislação vigente referente ao direito do trabalho e também a legislação sobre a realização de estágios curriculares, para que os estudantes ingressem no mundo do trabalho.

Segundo Vergara (2000), a pesquisa de campo é utilizada para realizar uma investigação empírica da situação estudada. No caso deste trabalho, dos portadores de deficiência no mercado de trabalho atual. Aplicou-se o questionário às pessoas que estiveram em tratamento na Rede SARAHE de Hospitais e Reabilitação com a finalidade de reabilitação e hoje se encontram em atividade.

O questionário foi elaborado pela pesquisadora de uma forma simples e direta, com questões fechadas e de fácil compreensão, dada a possíveis dificuldades de resposta. Como o SARAHE não permitiu a aplicação do questionário com as pessoas que estão passando pelo tratamento, internadas, o questionário foi enviado e respondido por e-mail às pessoas portadoras de deficiência que a pesquisadora conheceu no hospital ao longo de seis meses.

Também foi aplicado um questionário a empresas, e supervisores de órgãos públicos para saber qual o posicionamento das empresas diante deste problema. Quando contratam portadores de deficiência eles contratam apenas para cumprir a lei ou o fazem com a certeza de que os portadores podem desempenhar seu trabalho, dentro dos limites impostos pela sua deficiência? Ou, ainda, se a contratação é feita com a visão de ser uma empresa politicamente correta e que cumpre com o seu papel social?

Foram quatro as empresas que responderam ao questionário. Um grupo que tem supermercados, padarias, frigorífico, indústria de papel e indústria de alumínio (empresa A), uma empresa do ramo alimentício (empresa B), um órgão público (C) e um laboratório que vem crescendo bastante em Brasília (empresa D). Todas as empresas são de Brasília e decidiu-se por não identificá-las para que as empresas não sofressem nenhum tipo prejuízo por não atender corretamente a legislação. Apenas a empresa B não tem mais de 100 funcionários, sendo assim todas as outras devem ter funcionários portadores de deficiência, com a proporção de acordo com a lei.

Empresas que fazem o intermédio entre empresas e escolas para a contratação de estagiários, as chamadas Agentes de Integração, como o Centro de Integração Empresa-Escola (CIEE), Instituto Euvaldo Lodi (IEL), Central de estágios STAG, também foram consultadas para saber o histórico de estudantes e estagiários portadores de deficiência, o que mudou com a nova lei que entrou em vigor em setembro de 2008. Foram questionadas se as empresas procuram por estagiários deficientes, já que existe uma cota definida por lei, se existe um banco de vagas

destinadas a essas pessoas, e ainda se há um grande número de estudantes deficientes procurando por estágios.

Apenas o CIEE respondeu ao e-mail encaminhado a fim de obter os dados acima citados. Foi feito inclusive contato telefônico para solicitar a resposta dos e-mails encaminhados ao IEL e STAG, porém sem sucesso.

Conforme resposta do CIEE (Anexo 1) pode-se observar que ele tem um banco de vagas específico para portadores de deficiência. Assim, quando uma vaga é aberta para deficientes eles podem buscar uma pessoa que tenha um perfil adequado, ou seja, uma deficiência que permita realizar as atividades solicitadas na vaga. Isso é possível porque no banco de vagas há especificado qual a deficiência de cada pessoa. Caso o perfil do deficiente não seja encontrado no banco de vagas do CIEE ele entra em contato com outras instituições buscando parcerias.

O CIEE informa que a maior parte das solicitações feitas para vagas para pessoas portadoras de deficiência é feita por órgãos públicos de grande porte.

O CIEE tem mais de 96 mil inscritos, dos quais mais de 800 são portadores de deficiência. Já o número de deficientes realizando estágio é bem menor, cerca de 50 pessoas. Isso quer dizer que apenas 6,25% dos deficientes cadastrados estão efetivamente no mercado de trabalho.

4 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Neste capítulo são apresentados os resultados dos questionários realizados com 20 portadores de deficiência que já passaram por um processo e tratamento de reabilitação no Hospital SARAH de Brasília e hoje se encontram aptos a voltarem ao mercado de trabalho. Também traz os resultados das entrevistas feita com 4 empresas para saber a visão dos empregadores sobre a questão de empregar pessoas portadoras de deficiência.

Vontade de trabalhar é o que não falta!

Tenho vinte e dois anos, possuo uma deficiência motora e de fala, mas tenho um bom raciocínio e consigo me locomover independentemente. Conclui o segundo grau e fiz cursos de informática, porém não consigo nenhum emprego e isso me faz sentir um inútil, sem sequer sonhar em freqüentar uma faculdade, sendo que já fui aceito em alguns vestibulares. Será que há alguma instituição que pode me ajudar, já que a única coisa que almejo é um trabalho, para que eu possa fazer parte da sociedade e viver com um ser humano? (T.R.A apud MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, 2000)

4.1 Questionários aplicados aos deficientes

Vale ressaltar que a amostra estudada é formada por um grupo de pessoas com bom grau de instrução, escolaridade e condições financeiras suficientes para manter a pessoa portadora de deficiência com uma boa vida em geral. Sendo assim, fazendo parte da classe média em sua grande maioria, eles tem uma maior facilidade de inserção na sociedade dada a ajuda de pessoas conhecidas e do meio em que convivem.

Devido à possibilidade de obter um maior grau de escolaridade esses deficientes saem na frente na disputa por uma vaga de emprego, já que como diz Tanaka e Manzini (2005), a dificuldade de contratação pode ser devido a quatro fatores: o primeiro do próprio deficiente, segundo da empresa, terceiro das instituições especiais e em quarto do governo. E neste caso os deficientes não dependem de instituições especiais que oferecem programas profissionalizantes

inadequados, são suficientemente qualificados para disputar uma vaga no mercado de trabalho.

Os 20 respondentes são portadores de deficiência física e dependentes de cadeiras de rodas para se locomover. Para estas pessoas a condição financeira influencia bastante para se conseguir um emprego, já que ela não ficará dependendo de medidas governamentais, como o transporte público adaptado para chegar ao trabalho. Pois, elas têm condições de ter um carro adaptado ou alguma pessoa que a ajude chegar ao local desejado.

Com essa amostra foi possível obter uma noção do que ocorre em vários estados, já que muitos respondentes não são de Brasília. Ressaltando que estes dados foram utilizadas apenas como exemplificação, não sendo possível tirar conclusões acerca do problema, já que não se trata de uma amostra significativa.

O questionário foi subdividido em três partes para ser analisado: discriminação, trabalho e legislação.

4.1.1 Discriminação

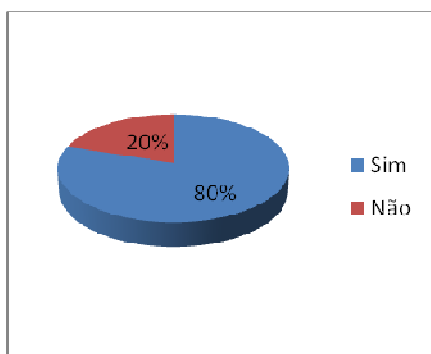


Fig. 1: Já foi vítima de preconceito (2)

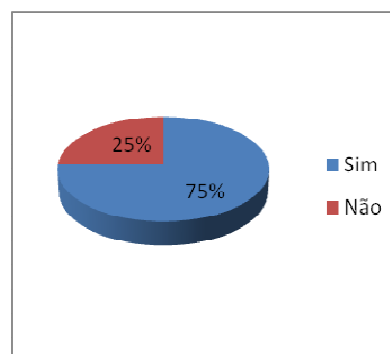


Fig. 2: Perdeu oportunidades de emprego por ser deficiente (10)

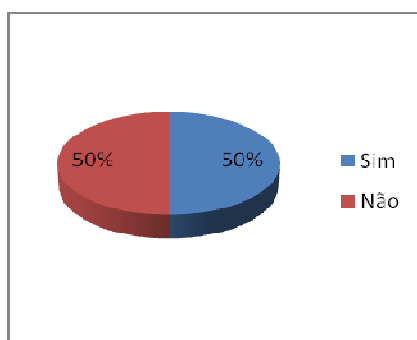


Fig. 3: Falta de oportunidade devido à deficiência (7)

A primeira fase de estudo realizada com os portadores de deficiência se refere à discriminação em geral o que pode ser verificado na figura 1, que mostra que apenas 20% dos deficientes que responderam ao questionário dizem não ter sofrido algum tipo de preconceito por ser um portador de deficiência.

Quando este assunto é focado no mercado de trabalho, figura 2, 75% dos respondentes dizem que já sofreram com a discriminação na hora de procurar um emprego. Como os deficientes que responderam a esse questionário são portadores de deficiência física o maior problema encontrado por eles são empresas com condições inadequadas do ambiente físico.

Conforme Tanaka e Manzini (2005), essa perda de oportunidade de emprego esta relacionada ao despreparo das empresas, e não da pessoa que está à procura de emprego, para receber os portadores de deficiência, pois como eles utilizam cadeira de rodas necessitam de uma organização com adaptações físicas como passagem mais larga para cadeiras de rodas, elevador e banheiros exclusivos para deficientes. Com o ingresso na empresa eles ainda podem encontrar mais uma barreira, que é a dificuldade de relacionamento e integração social com os outros empregados. Muitas vezes esse fato ocorre devido à falta de conhecimento sobre deficiências e ao preconceito que tem que ser quebrado para que exista uma boa interação no ambiente de trabalho e para que os portadores de deficiência não se sintam excluídos, mesmo que empregados.

Quando a questão é oferta de vagas específica para deficientes, figura 3, as resposta fora foram igualmente divididas, 50% dos respondentes acham que há falta de oportunidades para pessoas portadoras de deficiência e 50% acham que não existe essa oportunidade.

4.1.2 Trabalho

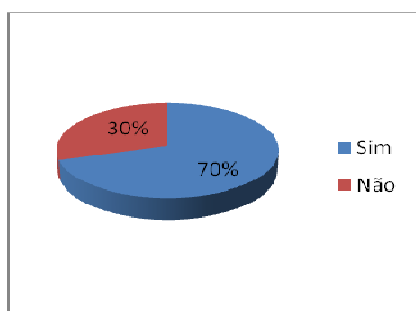


Fig. 4: Trabalha atualmente (4)

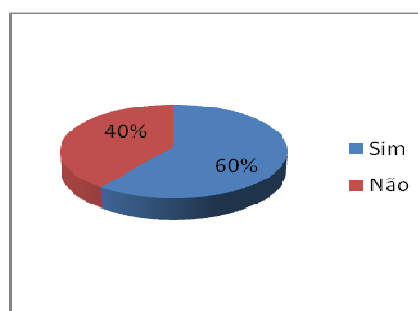


Fig.5: Trabalhava antes de ter a deficiência (3)

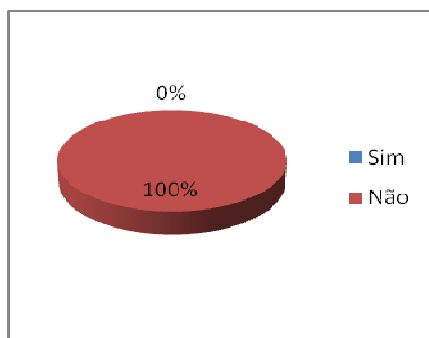


Fig. 6: Permaneceu no mesmo emprego (5)

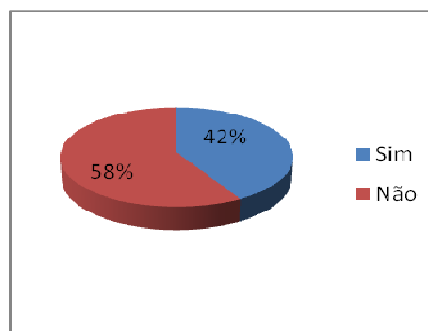


Fig. 7: Teve dificuldade de conseguir novo emprego (6)

As figuras 4 e 5 mostram um dado interessante, antes de terem a deficiência 60% das pessoas trabalhavam, porém após adquirir a deficiência esse número aumentou para 70%. Esse fato pode ser explicado devido ao fato de a maioria dos entrevistados serem jovens, e assim, antes eles não trabalhavam e agora estão entrando no mercado de trabalho, seja por meio de estágios curriculares seja por meio de concurso público. Este último não seria feito por muitos deficientes não fosse o benefício de terem 5% das vagas reservadas para portadores de deficiência. Já os 30% dos que não trabalham atualmente, figura 4, deve-se ao fato de terem se aposentado por invalidez ou por ainda não se sentirem preparados para entrar ou voltar ao mercado de trabalho sob essa nova condição de ser portador de deficiência.

O fato demonstrado na figura 6, de 100% dos respondentes não ter permanecido no mesmo emprego se deve muitas vezes ao fato de a pessoa não poder mais desempenhar as mesmas atividades que antes, pois a deficiência impõe alguns limites. O longo período de reabilitação também é um motivo para a pessoa ter que procurar outro local de trabalho. Caso a pessoa fosse um estudante e estivesse estagiando não poderia ficar muito tempo longe do seu estágio, já que este não tem leis que impeçam o seu desligamento.

Como conseqüência de não permanecer no mesmo emprego, figura 7, encontrasse a dificuldade de conseguir um novo trabalho, pois agora a deficiência impõe algumas limitações. Segundo Tanaka e Manzini (2005), essa dificuldade ocorre, não por causa do portador de deficiência, pois são pessoas que tem boa qualificação. Neste caso o maior problema encontrasse nas empresas e no governo, que não dão condições necessárias para que a pessoa se insira no mercado de trabalho e no meio social. Apesar de existir esses dois fatores que não são

favoráveis, os respondentes na sua maioria, 58%, não encontraram dificuldades para ingressar no mercado de trabalho, muito deles passando em concursos públicos.

4.1.3 Legislação

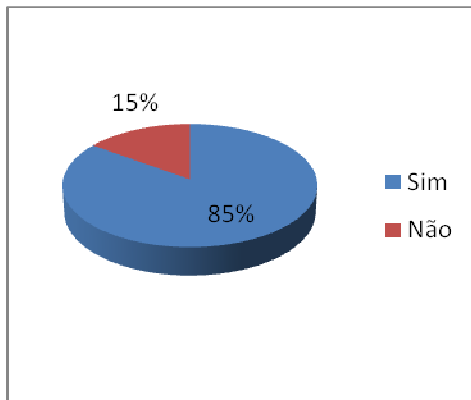


Fig. 8: Conhece a legislação vigente (8)

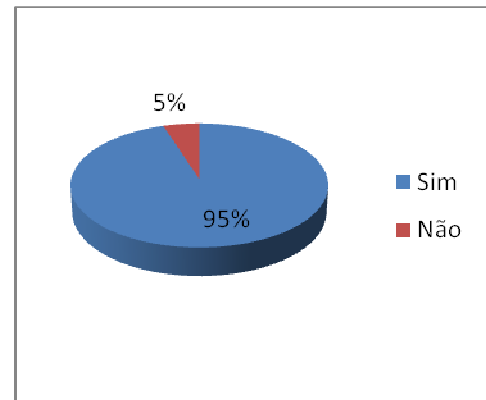


Fig. 9: Acredita que a contratação ocorre apenas para cumprir a lei (9)

A legislação que diz respeito a portadores de deficiência é conhecida pela maioria dos respondentes 85%, figura 8. Esse fato se deve por interesse dos portadores de deficiência e pelo grau de instrução dessas pessoas, que tem escolaridade de no mínimo segundo grau completo. Por ter esse grau de instrução esses deficientes sabem que as organizações contratam pessoas portadoras de deficiência para cumprir a lei 95%, figura 9. São muito poucas as instituições que contratam por serem politicamente corretas e terem o objetivo de inserir essas pessoas no mercado de trabalho e na sociedade.

4.2 Questionários realizados com empresas

Empresa	Quantidade de Funcionários	Quantidade de Deficientes	Porcentagem obrigatória
A	mais de 1000	mais de 41	5%
B	90	1	não obrigatório
C	704	9	4%
D	791	28	4%

Quadro 1: Quadro de funcionários

Das empresas que responderam ao questionário pode-se dizer, com certeza, que apenas a empresa B cumpre a lei, pois ela não seria obrigada a ter um funcionário portador de deficiência contratado, porém o tem. A respeito da empresa A não se pode dizer ao certo se ela cumpre ou não com a lei, já que ela não disponibilizou os quantitativos exatos de funcionários no total e funcionários portadores de deficiência.

Já sobre as empresas C e D, pode-se afirmar que não cumprem com a lei, pois a empresa C deveria ter 28 portadores de deficiência e a empresa D 31.

Empresa	Cumprir a lei	Responsabilidade social
A	SIM	SIM
B		SIM
C	SIM	
D	SIM	SIM

Quadro 2: Motivo de contratação

Apesar de as empresas A, B e D dizerem que realizam a contratação de deficientes para cumprir a lei e também por responsabilidade social elas não acatam ao primeiro requisito, cumprimento da lei. Sendo assim vale ressaltar que a única empresa que não teria problemas com a legislação é a empresa B, como já citado.

Conhecimento da lei 11.788	SIM	NÃO
A	Sim	
B	Sim	
C	Sim	
D	Sim	

Quadro 3: Conhecimento da legislação de estagiários

Tem estagiário deficiente	SIM	NÃO
A		não
B		não
C		não
D		não

Quadro 4: Contratação de estagiários

Todas as empresas que responderam ao questionário dizem ter conhecimentos sobre a Lei 11.788/08, sobre estagiários, porém nenhuma delas tem no seu quadro de funcionários estagiários portadores de deficiência. Com esse dado é possível confirmar a baixa contratação de deficientes mostrada pelo CIEE. Mesmo organizações públicas de grande porte não obedecem a lei quando se trata de contratar estagiário portador de deficiência.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As pessoas portadoras de deficiência são, muitas vezes, acometidas de processos discriminatórios e vítimas de preconceitos na sociedade onde deveriam estar inseridos e acolhidos. Antigamente, elas se escondiam em suas casas ou em casas de apoio e dependiam do assistencialismo para terem condição mínima de sobrevivência. Com o apoio do governo e, principalmente, com a mudança de visão do assistencialismo para o cientificismo, essas pessoas passaram a ser beneficiadas com os avanços tecnológicos ocorridos para que elas adquirissem diferentes formas de superar a sua deficiência e assim terem uma maior possibilidade de inserção na sociedade.

Apesar dessas mudanças que facilitaram a vida dos portadores de deficiência isso não foi o suficiente para que eles fossem inseridos na sociedade. Ainda hoje se observa que há uma grande dificuldade de inserção no mercado de trabalho e na sociedade. Nesse sentido este trabalho buscou verificar o porquê das empresas não oferecerem oportunidades de trabalho a pessoas portadoras de deficiência para que elas sejam inseridas no mercado de trabalho.

Realizou-se um questionário com pessoas portadoras de deficiência física que já haviam passado por um processo de reabilitação, e assim estariam aptas a voltar ao mercado de trabalho. Foi feito também um questionário com quatro empresas de Brasília para verificar se elas contratavam pessoas portadoras de deficiência.

Constatou-se então que, de acordo com a lei, deveria existir um maior número de portadores de deficiência no mercado de trabalho. Porém as empresas não oferecem o quantitativo correto de vagas correspondentes ao total de funcionários da empresa.

Este fato também é observado quando se trata de estágio curricular. As empresas têm o conhecimento da lei, no entanto nenhuma das empresas questionadas tem no seu quadro de pessoal um estagiário portador de deficiência.

Quando realizada contratação o deficiente (empregado) e a empresa (empregador) ainda passando por algumas dificuldades. O empregado corre o risco de não ser aceito pelas pessoas com as quais irá trabalhar e assim tem a sua inserção social dificultada. Já que a empresa muitas vezes não está preparada para

receber funcionários portadores de deficiência ou oferecer meios básicos para a sua inserção.

O caminho a se percorrer para ocupar uma vaga não é simples, já que não depende só da pessoa portadora de deficiência. Esta pessoa espera um apoio do governo como elaboração de leis, condições mínimas de transporte público e parcerias com empresas para que elas contratem deficientes reabilitados. Outro fator que influencia são as instituições especiais que não fazem um trabalho de reabilitação adequado ao que é demandado pelo mercado de trabalho. Elas não preparam o portador de deficiência para atender a essas necessidades, realizam apenas trabalhos artesanais, e assim, muitos deficientes que não tem condições financeiras para obter mais estudos ficam desqualificadas para o mercado de trabalho, que cada vez exige um maior grau de escolaridade. E esses estudantes quando conseguem um emprego é em um cargo aquém do que poderiam ocupar.

As limitações encontradas podem ser assim resumidas: não ter conseguido aplicar o questionário a um número maior de empresas; não ter autorização do Hospital SARAH para ter acesso aos pacientes em reabilitação; e ainda, não obter resposta de todos os deficientes procurados. Embora relevantes, elas não impediram que a pesquisa exemplificasse como se encontra este nicho do mercado de trabalho na atualidade.

Como medida a ser tomada para o futuro, a pesquisadora sugere o aprofundamento da temática, com uma amostra estatisticamente representativa e heterogênea tanto de deficientes como de organizações. Assim será possível obter uma visão mais ampla do que ocorre com os deficientes no mercado de trabalho e sua inserção social.

Espera-se que esse trabalho possa salientar para as instituições de ensino a importância do estudo deste tema e que sirva de alerta para que as organizações cumpram com a legislação vigente, e, que possam ir além da obrigatoriedade da lei, tornando-se efetivamente organizações socialmente responsáveis. Com esse cumprimento os portadores de deficiência terão, certamente, maiores chances de ingressar no mercado de trabalho e, por consequência se inserirem socialmente em condições mais justas.

REFERÊNCIAS

BRASIL, **Decreto n. 3.298, de 20 de dezembro de 1999**. Regulamenta a [Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989](#), dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/decreto/D3298.htm> >. Acesso em: 17 out. 2009.

BRASIL, **Decreto n. 5.296, de 2 de dezembro de 2004**. Regulamenta as [Leis nºs 10.048, de 8 de novembro de 2000](#), que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e [10.098, de 19 de dezembro de 2000](#), que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/Ato2004-2006/2004/Decreto/D5296.htm>>. Acesso em: 17 out 2009.

BRASIL, **Lei n. 7.853 de 24 de outubro de 1989**. Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (CORDE), institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências. Brasília, 1989. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/LEIS/L7853.htm>>. Acesso em: 17 out. 2009.

BRASIL, **Lei 8.112, de 11 de dezembro de 1990**. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Brasília, 1990. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/LEIS/L8112cons.htm> >. Acesso em: 22 out. 2009.

BRASIL, **Lei 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, 1991. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/LEIS/L8213cons.htm> >. Acesso em: 22 out. 2009.

BRASIL, **Lei n. 8.742, de 7 de dezembro de 1993**. Dispõe sobre a organização da Assistência Social e dá outras providências. Brasília, 1993. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/LEIS/L8742.htm> >. Acesso em: 20 out. 2009.

BRASIL, **Lei n. 11.788, de 25 de setembro de 2008**. Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996; revoga as Leis nºs 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e 8.859, de 23 de março de 1994, o parágrafo único do art. 82 da Lei nº 9.394, de 20

de dezembro de 1996, e o art. 6º da Medida Provisória nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001; e dá outras providências. Brasília, 2008. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/Ato2007-2010/2008/Lei/L11788.htm>>. Acesso em: 17 out. 2009.

BRASIL, Orientação Normativa nº 7, de 30 de outubro de 2008, do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Estabelece orientação sobre a aceitação de estagiários no âmbito da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional. Brasília, 2008. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/politicas_juventude/orientacao_normativa_n7.pdf>. Acesso em: 18 out 2009.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Novo Aurélio Século XXI: O Dicionário da Língua Portuguesa.** 3ª ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1999.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar Projetos de Pesquisa.** 4ª ed. São Paulo: Atlas, 2002.

IBGE, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Pnad 2008:** Mercado de trabalho avança, rendimento mantém-se em alta, e mais domicílios têm computador com acesso à Internet. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/noticia_visualiza.php?id_noticia=1455&id_pagina=1fonte>. Acesso em 15 out. 2009

KALUME, Pedro de Alcântara. **Deficientes:** ainda um desafio para o governo e para a sociedade: habilitação, reabilitação profissional e reserva de mercado de trabalho. São Paulo: LTr, 2006.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Atividades do Ministério Público do Trabalho para inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho.** Brasília: MPT, 2000.

TANAKA, Elza Diego Oshiro; MANZINI, Eduardo José. O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência. **Revista Brasileira Educação Especial**, Marília, v 11, n 2, p. 273-294, Maio-Agos. 2005.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração.** 3. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

Apêndice A - Inserção do portador de deficiência no mercado de trabalho
Questionário - Portadores de Deficiência

Nome: _____

Idade: _____

Escolaridade: _____

Cidade em que mora: _____

1-É portador de deficiência desde o nascimento?

Sim Não

2-Já sofreu algum tipo de preconceito por ser portador de deficiência?

Sim Não

3-Trabalhava antes de ser uma pessoa portadora de deficiência?

Sim Não

4-Está trabalhando? (se optar por não pular para questão 7)

Sim Não

5-Se sim, é o mesmo emprego de antes?

Sim Não

6-Foi difícil conseguir um novo emprego?

Sim Não

7-Se não, você atribui esse fato a falta de oportunidades de trabalho para portadores de deficiência?

Sim Não

8-Você tem conhecimento da legislação vigente a respeito dos direitos do trabalho dos portadores de deficiência?

Sim Não

9-Em sua opinião as empresas estão contratando os portadores de deficiência apenas para cumprimento da lei?

Sim Não

10- Você acha que já perdeu alguma oportunidade de emprego por ser portador de deficiência?

Sim Não

Apêndice B - Inserção do portador de deficiência no mercado de trabalho

Questionário - empresas

Organização: _____

1-A empresa se dispõe a responder ao questionário sobre portadores de deficiência no mercado de trabalho?

Sim Não

2-Quantidade de funcionários/servidores.

Quantidade: _____

1-99 100- 200 201- 500 501- 1000 mais de 1001

3-Quantidade de portadores de deficiência.

Quantidade: _____

0 1- 4 5- 15 16- 40 mais de 41

4- A contratação de portadores de deficiência é feita com a finalidade de cumprir a lei e/ou como forma de responsabilidade social?

Cumprir a lei Responsabilidade social

5-A empresa tem estagiário portador de deficiência, se sim quantos?

Sim Não Quantidade: _____

6-A empresa tem conhecimento da nova lei de estágio, Lei nº 11.788?

Sim Não

7-O desempenho dos portadores de deficiência é:

Ótimo Bom Regular Ruim Péssimo

Obs.: _____
