

Revista Científica Indexada Linkania Júnior - ISSN: 2236-6652

Vomule 4 - Nº 3 – Julho/Setembro - 2014

PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS – UM ESTUDO SOBRE INCLUSÃO SOCIAL NAS ORGANIZAÇÕES

Dario Moreira Pinto Júnior¹

Centro Universitário de Barra Mansa (UBM)

Fernanda Oliveira Nery²

Centro Universitário de Barra Mansa (UBM)

Maria Aparecida Magalhães³

Centro Universitário de Barra Mansa (UBM)

RESUMO

Tem-se falado bastante com relação aos direitos e necessidades de pessoas com necessidades educacionais especiais. A inclusão social começou na educação. Foi a partir de observações que os profissionais da área fizeram, ou seja, existe potencialidade nas pessoas com algum tipo de deficiência. Considerando a seleção de pessoas portadoras de necessidades especiais, é importante que as empresas utilizem os mesmos testes aplicados normalmente em todos os candidatos. O objetivo é que concorram nas mesmas condições de igualdade. Neste trabalho, foi realizada pesquisa qualitativa de caráter explicativo. Os meios utilizados foram investigação de documentos, revistas, sites e procedimentos da empresa pesquisada através de entrevista com o pessoal do RH de uma empresa de porte médio na região Sul Fluminense. Este artigo é relativo a um estudo sobre inclusão social das pessoas dependentes de necessidades especiais nas organizações.

PALAVRAS CHAVES: inclusão social, portadores necessidades especiais, organizações.

ABSTRACT

¹ Centro Universitário de Barra Mansa, Barra Mansa/RJ, dariompj@yahoo.com.br

² Centro Universitário de Barra Mansa, Barra Mansa/RJ, nery@ubm.br

³ Centro Universitário de Barra Mansa, Barra Mansa/RJ, salles@ubm.br

There has been enough about the rights and needs of people with special educational needs. Was based on observations that the professionals did, ie, there is potential for people with some type of disability. Considering the selection of persons with disabilities, it is important that companies use the same tests normally applied to all candidates. The goal is to compete in the same conditions of equality. In this study, qualitative research was conducted explanatory character. The means used were research papers, journals, websites and company procedures researched through interviews with HR staff of a medium-sized company in the South Fluminense.

KEYWORDS: social inclusion, special needs, organizations

1. INTRODUÇÃO

Tem-se falado bastante com relação aos direitos e necessidades de pessoas com necessidades educacionais especiais. Porém, percebe-se que a pessoa portadora de deficiência tem encontrado grandes obstáculos para a sua aceitação e participação na sociedade.

De acordo com resultados do Censo do IBGE (2012), 23,9% da população total, têm algum tipo de deficiência – visual, auditiva, motora e mental, o que corresponde a aproximadamente 45 milhões de brasileiros. Deste total, 26,5% são mulheres (aproximadamente 26 milhões) e 21,2% são homens (aproximadamente 20 milhões).

A deficiência visual apresentou a maior ocorrência, afetando 18,6% da população brasileira. Em segundo lugar está a deficiência motora, ocorrendo em 7% da população, seguida da deficiência auditiva, em 5,10% e da deficiência mental ou intelectual, em 1,40%.

Os direitos humanos são assegurados a todos os brasileiros com deficiência e para esse grupo são desenvolvidos programas e ações do Governo Federal e da Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência. No entanto, o foco primário das políticas públicas é o segmento das pessoas que apresentam deficiência severa (IBGE, 2012).

Incluem-se nesse apontamento todas as pessoas com pelo menos alguma dificuldade de enxergar, de ouvir, de locomover-se ou com alguma deficiência física ou mental. Estima-se que desse total, mais de 318 mil pessoas sejam deficientes auditivas e que apenas 1,3 milhão trabalha.

As barreiras estruturais e arquitetônicas, as faltas de formações e informações de professores e, acima de tudo, o preconceito, ainda tem delegado a estes seres humanos papéis e posições muito aquém de suas potencialidades.

Torna-se necessário refletir no que diz respeito a real inclusão das pessoas com necessidades educacionais especiais, como um todo, o que ainda esteja impedindo ou dificultando, a presença ou permanência destes sujeitos no meio social.

O portador de deficiência e de necessidades especiais é aquele individuo que apresenta em caráter temporário ou permanente, significativas diferenças físicas, sensoriais ou intelectuais, decorrente de fatores inatos ou adquiridos, que acarretam dificuldades em sua interação com o meio social, necessitando por isso, de recursos especializados para desenvolver seu potencial e superar ou minimizar suas dificuldades.

Fonseca (1997) declara que pessoas com necessidades educacionais especiais (PNEE) são todas as crianças e jovens cujas necessidades decorrem de sua capacidade ou de suas dificuldades de aprendizagens. Muitas crianças sofrem de dificuldades de aprendizagem e têm, portanto, necessidades educacionais especiais em algum momento de sua escolarização.

As Pessoas com Necessidades Especiais, ou seja, os chamados PNE`s, sofrem com a discriminação desde os tempos remotos. Pela importância dos fatos históricos relacionados ao tema, e da sua evolução em períodos

históricos distintos, torna-se necessário fazer um apanhado geral da antiguidade até os dias atuais.

Com relação a Constituição Federal Brasileira, datada de 1998, pode-se observar no art.37º inciso VIII que há um enfoque : “reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios da admissão”. Vale citar que no art.7º da mesma, inciso XXXI, coloca também: “proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência”.

Segundo a Constituição, os direitos são claros, não deve haver qualquer discriminação nos processos de admissão do PNE. Mas infelizmente o país não segue os direitos do cidadão da maneira correta. Desta forma, os portadores de algum tipo de deficiência, por menor que seja, sofrem discriminação.

Percebe-se, a partir da Constituição, que não é por falta de leis que as Pessoas com Necessidades Educacionais Especiais não estão sendo inseridas no mercado de trabalho. Sendo que estes sujeitos em sua maioria têm um grande predomínio com relação à dependência econômica, (a maioria não possui renda própria e estão sempre dependendo de alguém). Este é um fator que contribui em grande parte para a exclusão social, ou seja, o problema de inserção das PNE's no mercado de trabalho não é um fator individual, mas sim coletivo, onde a sociedade de forma geral não atende às necessidades, fazendo assim com que estas pessoas sejam excluídas do trabalho.

A inclusão dos Portadores de Necessidades Especiais no mercado de trabalho faz com que estas pessoas sintam-se realizadas interiormente.

Ao serem engajadas no mercado de trabalho, automaticamente se sentirão realizadas profissionalmente. Serão reconhecidas socialmente por terem mais responsabilidades. Terão mais interesses e mais gosto pelo

trabalho. Obterão adequação das funções às próprias possibilidades. Obviamente estes fatores contribuem para uma maior satisfação, assim como um salário, um ambiente físico diferente, relacionamento com novos colegas e com as chefias.

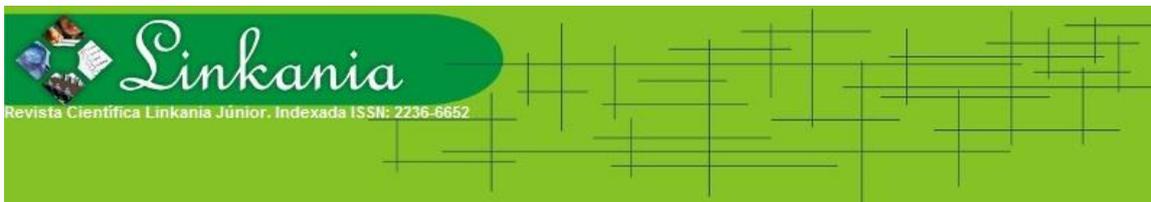
Com relação aos *empresários*, existe, ainda, muita falta de informação sobre as pessoas com dotadas de algum tipo de deficiência. As vezes isto pode impedir ou dificultar a sua inclusão no mercado de trabalho. Essas pessoas são mais sensíveis. São mais revoltadas. São mais tristes e mais lentas. Algumas vezes necessitam de superproteção. Podem se atrasar para chegar ao trabalho se justificando que é devido a deficiência que eles tem.

Com relação aos *portadores*, existem casos de necessidades especiais muito severas, o que acaba exigindo expedientes mais complexos. Não é a maioria, mas alguns necessitam de pequenas adaptações. Vale citar que um dos maiores obstáculos diz respeito à falta de qualificação educacional dos candidatos, o que é um problema sério no Brasil.

Com relação a *legislação*, a Lei nº 8.213, de 24/07/1991, artigo 93, cita como obrigação para as empresas com mais de 100 funcionários a preencherem de 2 a 5% de seus cargos com pessoas portadoras de algum tipo de deficiência.

Este artigo é relativo a um estudo sobre inclusão social das pessoas dependentes de necessidades especiais nas organizações. Foi realizada pesquisa qualitativa de caráter explicativo, cujos meios utilizados foram investigação de documentos, revistas, sites e procedimentos de uma empresa pesquisada através de entrevista com o pessoal do RH.

2. DEFINIÇÃO DE PNE



O PNE, é o chamado Portador de Deficiência e de Necessidades Especiais. É aquele que apresenta a deficiência em situação temporária ou permanente. Apresenta significativas diferenças físicas, sensoriais ou intelectuais. São decorrente de fatores inatos ou adquiridos, que podem acarretar sérias dificuldades em sua interação com o meio social. Necessitam de recursos especializados para desenvolver seu potencial de forma a minimizar suas dificuldades.

Pessoas com necessidades educacionais especiais, que também é um PNE, faz referencia a todas as crianças e jovens cujas necessidades decorrem de sua capacidade ou de suas dificuldades de aprendizagens. Muitas crianças experimentam dificuldades de aprendizagem e têm, portanto, necessidades educacionais especiais em algum momento de sua educação estudantil (MAZZOTA, 1994).

No art. 4º inciso III (1998), da Constituição Federal, referente ao título - DO DIREITO À EDUCAÇÃO E DO DEVER DE EDUCAR, relata o seguinte: educandos com necessidades especiais são aqueles que possuem necessidades incomuns e, portanto, diferentes dos outros alunos no que diz respeito às aprendizagens curriculares compatíveis com suas idades. Em razão desta particularidade, estes alunos precisam de recursos pedagógicos e metodológicos próprios.

Conforme relato de um autor (CARNEIRO, 1998) estudioso do assunto, as deficiências podem ser classificadas em:

- 1) Portadores de Deficiência Auditivos, Visuais, Mental, Física e Múltipla;
- 2) Portadores de Condutas Típicas (comportamentos típicos de portadores de síndromes e quadros psicológicos, neurológicos ou psiquiátricos com repercussão sobre o desenvolvimento e comprometimento no relacionamento social);

3) Crianças de Alto Risco, ou seja, aqueles que têm o desenvolvimento fragilizado em decorrência de fatores como: gestação inadequada, alimentação imprópria e nascimento prematuro;

4) Portadores de Altas Habilidades, ou seja, os chamados de superdotados. São crianças que exibem elevada capacidade intelectual e criativa;

3. PROCESSO DE SELEÇÃO DE PNE

O processo seletivo tem como objetivo buscar os melhores profissionais no mercado de trabalho, porém o atual momento em vive a sociedade, principalmente com relação a economia tornou as empresas muito mais exigentes. Sempre procura perfis profissionais dinâmicos para agregar valor para seus objetivos e atender a missão e a visão da empresa.

O mercado está com carência desse profissional. A disputa entre as empresas pelas pessoas dotadas de talento está bem pronunciada. Tem que se adotar novas estratégias de captação, seleção e retenção. Para as empresas que procuram um diferencial no mercado, a captação e seleção de talentos passa a ser uma função essencial que requer ações contínuas. Devem ser focadas nos objetivos da empresa. Tem que focar na realidade do mercado e adotar ações diferenciadas para o tipo de contratação e função a ser desempenhada pelo novo colaborador (ALMEIDA, 2004).

Com relação ao processo de seleção de PNE, não é diferente de outro processo seletivo. O ideal é que seja feito uma avaliação com foco nas atividades da área requisitante. Levando em conta as competências, habilidades e atitudes do candidato. É aconselhável aplicar o processo de seleção com foco em competências. É um processo bastante efetivo. Neste caso o candidato é avaliado nos aspectos requeridos pela organização e pelo cargo. A ênfase em

desempenho serve para identificar se o candidato é capaz de apresentar desempenhos e metas relacionadas com o cargo a que ele se candidata.

Outro detalhe importante na seleção é a orientação e o envolvimento do requisitante da vaga em todo o processo, desde o planejamento e a definição das competências até a execução do processo seletivo. Isto faz com que as expectativas venham a ser atendidas e que se amenizem as dificuldades futuras, principalmente em relação à adaptação do novo colaborador às novas atividades e desafios.

Considerando a seleção de pessoas portadoras de necessidades especiais, é importante que as empresas utilizem os mesmos testes aplicados normalmente em todos os candidatos. O objetivo é que concorram nas mesmas condições de igualdade.

Nambu (2003) em seu Guia Prático para Profissionais de Recursos Humanos relata que durante a fase de entrevista o assunto *deficiência* deve ser abordado e com naturalidade, sempre com cuidado ao formular uma pergunta. Tomar cuidado para não tomar uma atitude discriminatória. O entrevistador deve esclarecer todas as dúvidas sobre a influência da incapacidade no desempenho da função. Especificamente para atender o deficiente auditivo, o autor alerta que se deve falar diretamente com a pessoa para que ela sempre veja o rosto de quem lhe comunica. Nunca falar de lado ou atrás do entrevistado. É importante que a boca esteja sempre visível. Sendo assim, gesticular, pode prejudicar a leitura labial. A clareza nas expressões é essencial. Deficientes auditivos (CARVALHO, 2005) não podem ouvir, o que não lhes permitir sentir mudanças de tom de voz. Eles identificam as expressões principalmente pelos movimentos do corpo. Lugares com baixa luminosidade também podem prejudicar a comunicação porque dificultam a visão do rosto. Se for necessário, podem-se usar até bilhetes. O importante é

comunicar, não importa o método. Se o deficiente estiver acompanhado de um intérprete, deve-se dirigir primeiro ao PNE, e não ao intérprete.

4. METODOLOGIA

A pesquisa relativa a este trabalho teve duas vertentes: bibliográfica e pesquisa de campo através de uma entrevista com uma empresa de médio porte na região. Com relação a pesquisa bibliográfica, os meios utilizados para a investigação foram: análise de documentos, revistas, sites e procedimentos e pessoas envolvidas no processo de captação da empresa analisada. No que diz respeito à pesquisa de campo, fez-se uma entrevista com o pessoal do departamento de RH da empresa em questão. Pode-se dizer que esta pesquisa é qualitativa com caráter explicativo (VERGARA, 2007).

A empresa analisada, possui em seu quadro de pessoal, pessoas com necessidades especiais. Outrossim, ela já aplicou vários processos seletivos destinados a seleção de portadores (PNEs) o que propiciou que a entrevista fosse conduzida de uma maneira bem tranquila.

5. RESULTADOS/ANÁLISE

Após análise dos resultados da pesquisa realizada na empresa supracitada, pode-se destacar que as expectativas dos PNE`s, bem como do pessoal do departamento de RH da empresa pesquisada se alinham, ou seja, a empresa tem interesse e está empenhada na colocação destes colaboradores e estes por sua vez, estão bastante interessados em fazerem parte do quadro de funcionários da empresa.

Outro fator importante que se observou durante a entrevista de campo, foi que a empresa está realmente preocupada em cumprir seu compromisso

em atender a cota exigida por lei. Isto demonstra que ela tem responsabilidade social e além do mais, não tem discriminação com estas pessoas. O tratamento dado a eles é o mesmo com os outros funcionários da empresa.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

É sabido que o nosso país está passando por um momento bastante delicado no que diz respeito ao desemprego. Existem uma gama muito grande de cidadãos desempregados. Eles passam sérias dificuldades psicológicas. Isto muitas vezes é tão preocupante quanto a própria deficiência. Para a maioria das pessoas, o trabalho não é apenas uma fonte de renda para sua sobrevivência, mas também se confunde com a própria integridade social, onde o cidadão que está desempregado sente-se inútil.

Para os PNE`s, a procura de uma colocação no mercado de trabalho, torna-se ainda mais difícil. Muitas pessoas subestimam as potencialidades que estas possuem. Dentre elas, pode-se destacar: dificuldade de locomoção, ausência de habilidades manuais, pouco raciocínio e outras.

Podemos dizer sem sombra de duvidas, que ficou patente neste estudo, que se torna necessário que as organizações, de um modo geral, procurem abrir um espaço para estas pessoas, ou seja, para os Portadoras de Necessidades Especiais. Portanto, é preciso haver uma mudança de postura. Procurar desenvolver uma visão em relação a estas pessoas. Isto deve acontecer no interior de cada um, no sentido de ultrapassar preconceitos e bloqueios *camuflados* dentro de cada um de nós.

Como ponto relevante para esta transformação, e talvez o melhor, é a *educação*. Ela deve ser iniciada na própria família, “tem que vir do berço” havendo ou não, pessoas portadoras de necessidades educativas especiais. As escolas deveriam desenvolver e estimular a educação nas redes escolares, de forma a receber e se preparar para receber esta clientela para atendimento ao aluno real, com todas as suas diferenças, e não ao aluno ideal, como acontece na maioria das instituições.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

ALMEIDA, W. **Captação e seleção de talentos**. São Paulo: Atlas, 2004.

CARNEIRO, M. A. **LDB fácil**: leitura crítico-compreensiva, artigo a artigo. Rio de Janeiro: Vozes, 1998.

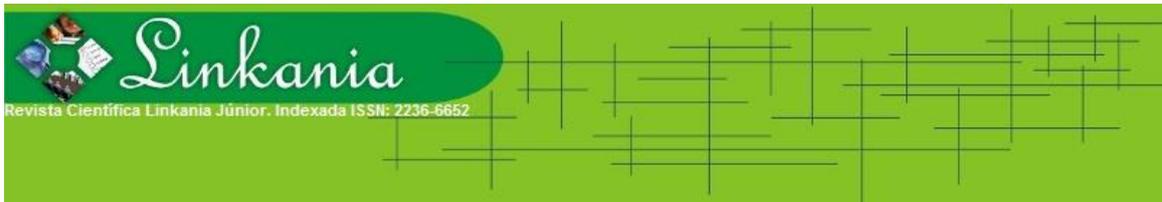
CARVALHO, A.R.C. **Comunicação por Língua Brasileira de Sinais**: Senac, 2005.

FONSECA, R. T. M. **O trabalho protegido do portador de deficiência**. Advocacia pública e sociedade. São Paulo, v.1, n.1, Max Limonad, 1997. Publicação Oficial do Instituto Brasileiro de Advocacia Pública, p.135-139.

IBGE – **Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística**. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/>. Acesso em 14 de agosto de 2014.

MAZZOTA, M. J. S. **Educação especial no Brasil**. 3ª edição, Porto Alegre: Artes Médicas, 1991.

NAMBU, T. S. **Construindo um Mercado de Trabalho Inclusivo**: Guia Prático para Profissionais de Recursos Humanos. Brasília: Corde, 2003.



Revista Científica Indexada Linkania Júnior - ISSN: 2236-6652

Vomule 4 - Nº 3 – Julho/Setembro - 2014

VERGARA, S. C. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração.** São Paulo: Editora Atlas, 2007.