

PRINCIPAIS ENTRAVES NA CAPACITAÇÃO E ALOCAÇÃO DO INDIVÍDUO COM NECESSIDADES ESPECIAIS NO MERCADO DE TRABALHO: UM ESTUDO EM UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO

Valquiria

Rodrigo Jussi Lopes

RESUMO

A dinâmica de mercado exige das empresas cada vez mais eficiência na realização de suas atividades. Percebe-se que o sucesso organizacional está diretamente relacionado ao recurso humano que a empresa possui. Desta forma, o cenário competitivo da atual conjuntura econômica exige cada vez mais profissionais capacitados, dificultando a inserção do mesmo. Destaca-se, desta forma, a importância das instituições de ensino para com o processo de aprendizagem e inserção do indivíduo junto ao mercado de trabalho. O objetivo geral do estudo foi verificar os principais entraves no processo de capacitação e alocação do indivíduo com necessidades especiais para com o contexto profissional do mercado de trabalho, relacionando ponto de vista de coordenador e docentes de uma instituição de ensino. Para tanto, utilizou-se o método qualitativo e exploratório, mediante um estudo de campo, cuja coleta de dados ocorreu mediante aplicação de questionários semiestruturados. Dentre os principais resultados, segundo o coordenador e docentes, as principais dificuldades no ensino e aprendizagem começa com a falta de entendimento no convívio familiar, em seguida o despreparo da Rede Estadual de receber os alunos com necessidade especiais. Concluiu-se que o despreparo de alguns docentes, a acessibilidade e a falta de preparo de algumas escolas para acolher esses alunos através da pedagogia do ensinamento, bem como a falta de apoio familiar, representam os principais obstáculos para a capacitação do indivíduo. Já para o contexto de alocação da pessoa com necessidades especiais para o mercado, uma das estratégias para facilitar o processo é preparar o empresário para receber esse

funcionário, não apenas para cumprir a lei da cotas, mas para compreender e mostrar a sociedade o seu devido valor de ser humano capaz e produtivo.
Palavras-chave: Pessoa com necessidades especiais. Capacitação. Inserção no mercado de trabalho.

1 INTRODUÇÃO

A pesquisa nacional de saúde feita pelo IBGE (2015) mostra que 6,2% da população do Brasil tem alguma deficiência auditiva, visual, física ou intelectual.

A lei nº 8.213 de 24/07/1991 obriga as empresas com mais de 100 funcionários a destinar de 2% a 5% (dependendo do total de empregados) postos de trabalhos a pessoas com alguma deficiência, porém as empresas não estão preparadas, para recebê-los e tão pouco alocá-los em uma função (cargo) que esteja de acordo com suas necessidades especiais (BRASIL,1991).

Segundo Evangelista, Souza e Tozzo (2014) a discriminação de pessoas com deficiência, em destaque os surdos, ocorre por terem a dificuldade de se interagir e, mesmo assim, tem que desenvolver atividades que pessoas sem deficiência realizam.

Para Araujo (2012) a inserção de portadores de deficiência nas empresas contribui para a inclusão social no âmbito profissional.

Considerando o atual contexto econômico, no qual os aspectos financeiros, sociais e políticos estão em constante mudanças, torna-se de grande importância as atividades relacionadas à gestão de pessoas, buscando se sobressair das incertezas do mercado através do recrutamento, seleção e capacitação da mão de obra (FERREIRA; VARGAS, 2014).

O sucesso empresarial está diretamente relacionado com o recurso humano que a empresa dispõe. Neste contexto, percebe-se que, infelizmente, algumas empresas ainda priorizam apenas o aspecto “salário baixo” no ato da contratação, se limitando ao menor investimento possível em capacitação que, conseqüentemente, afeta o bom desempenho empresarial (SEBRAE, 2017).

Mesmo para períodos econômicos menos favoráveis, percebe-se que o Brasil está sujeito à escassez de mão de obra qualificada, em especial para

com as áreas que envolvem atividades operacionais (RESENDE; SOUZA, 2014).

Neste contexto, surge o seguinte questionamento: **quais são os principais entraves na capacitação do indivíduo com necessidades especiais para o mercado de trabalho?**

O objetivo geral foi verificar os principais entraves no processo de capacitação e alocação do indivíduo com necessidades especiais para com o contexto profissional do mercado de trabalho.

De forma específica, os objetivos foram assim estabelecidos:

- Identificar junto ao mercado, uma instituição de ensino que atue na capacitação de pessoas com necessidades especiais;
- Verificar junto aos docentes as principais dificuldades no processo de capacitação;
- Verificar junto ao coordenador do curso, as principais dificuldades no processo de alocação do indivíduo junto ao mercado.

Para Reale (1981) o deficiente deve ser inserido no mercado de trabalho pelo significado social de aumentar sua autoestima, modificar sua postura, além de desonerar o poder público dos encargos assistenciais.

Sobre a questão de oportunidade de trabalho, Andreopoulos e Claude (2007) defendem “a necessidade de valorizar as atitudes e capacidade de trabalho do trabalhador deficiente, com base na teoria que o deficiente merece ser julgado por aquilo que é capaz de fazer e não por sua deficiência”.

Sendo assim, o estudo se justifica por abordar a contextualização da capacitação profissional relacionada à pessoa com necessidades especiais, representando, assim, significativa contribuição social e acadêmica.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Mercado de trabalho

O mercado de trabalho representa cenário de grande importância para com o contexto econômico e social do país. De forma específica, representa a alocação de mão de obra como um todo, sendo que existe certa dificuldade em encontrar, ou adaptar, o indivíduo ao posto de trabalho (ARAUJO, 2012).

A captação e alocação do indivíduo com necessidades especiais à vaga de trabalho representa cenário mais complexo ainda, uma vez que não basta apenas oferecer e preencher a vaga em si, cabe a empresa incluir este novo membro junto à equipe, ou seja, existe todo um processo de adaptação e treinamento a ser desenvolvido (ARAUJO, 2012).

A globalização cada vez mais contribui para que mudanças ocorram junto ao mercado de trabalho, impactando fortemente a mão de obra nos últimos anos. Dentre as principais mudanças, verifica-se a reestruturação produtiva, que acaba por utilizar maior automação e formas de trabalho (contratação) mais flexíveis (VENTURI; MATTEI, 2008).

A renovação de novas formas de produção em virtude do mercado globalizado, força as empresas a buscarem cada vez mais inovações e redução de custos, impactando diretamente no contexto do recurso humano, seja em termos de demissões ou na busca por mão de obra qualificada (VENTURI; MATTEI, 2008).

Mercado é o espaço disponibilizado para que os indivíduos possam ofertar produtos que outros necessitam e desta forma classificam-se na regra da oferta e da procura (SILVA, 2016).

A constituição Federal de 1998 estabelece no artigo 227 que o estado promoverá programas obedecendo o preceito:

II - criação de programas de prevenção e atendimento especializado para as pessoas portadoras de deficiência física, sensorial ou mental, bem como de integração social do adolescente e do jovem portador de deficiência, mediante o treinamento para o trabalho e a convivência, e a facilitação do acesso aos bens e serviços coletivos, com a eliminação de obstáculos arquitetônicos e de todas as formas de discriminação (Redação dada Pela Emenda Constitucional nº 65, de 2010).

A definição de empregabilidade é a competência de conseguir novas oportunidades de emprego, manter-se empregado e da mesma forma adquirir vantagem da compreensão, consciência e decisão (LENA, 2010).

No período de conhecimento, estabelecem técnicas no tempo atual com a finalidade de estar ativo no mercado de trabalho, assim o empregado necessita desenvolver habilidades para não ser substituído por máquinas. É

preciso utilizar conceitos e ter competência para garantir a sua permanência no mercado de trabalho (SILVA, 2016).

Na era da tecnologia, as alterações na empresa, da tarefa a ser desenvolvida, as alterações no sistema de emprego e a administração da equipe, tem causado alta repercussão na exigência nas diversas áreas da economia, assim cria-se critérios cada vez mais rigorosos na contratação de mão de obra, excluindo cada vez mais pessoas do mercado de trabalho (BIANCHETTI; FREIRE, 1998).

2.2 Instituições de ensino

O ensino para surdos no Brasil surgiu na segunda metade do século XIX com a vinda do professor francês Hernest Huet por convocação de D.Pedro II. No dia 26 de setembro de 1857 foi criado no Rio de Janeiro o INES - Instituto Nacional de Educação de Surdos (SOARES, 1999 apud BAGGIO, 2017).

As instituições de ensino precisam atentar-se às normas que envolvem o contexto acadêmico da pessoa com deficiência. O Art. 30 da Lei 13.146 declara:

Nos processos seletivos para ingresso e permanência nos cursos oferecidos pelas instituições de ensino superior e de educação profissional e tecnológica, públicas e privadas, devem ser adotadas as seguintes medidas:

I - atendimento preferencial à pessoa com deficiência nas dependências das Instituições de Ensino Superior (IES) e nos serviços;

II - disponibilização de formulário de inscrição de exames com campos específicos para que o candidato com deficiência informe os recursos de acessibilidade e de tecnologia assistiva necessários para sua participação;

III - disponibilização de provas em formatos acessíveis para atendimento às necessidades específicas do candidato com deficiência;

IV - disponibilização de recursos de acessibilidade e de tecnologia assistiva adequados, previamente solicitados e escolhidos pelo candidato com deficiência;

V - dilação de tempo, conforme demanda apresentada pelo candidato com deficiência, tanto na realização de exame para seleção quanto nas atividades acadêmicas, mediante prévia solicitação e comprovação da necessidade;

VI - adoção de critérios de avaliação das provas escritas, discursivas ou de redação que considerem a singularidade

linguística da pessoa com deficiência, no domínio da modalidade escrita da língua portuguesa;
VII - tradução completa do edital e de suas retificações em Libras (BRASIL, 2015).

2.2.1 Pessoas com necessidades especiais

Os deficientes auditivos são de 57 milhões de pessoas conforme pesquisa do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística realizado em 2005, e a maioria deles nunca tiveram acesso ao ensino e aqueles que conseguiram estudar saíram da escola sem os conhecimentos básicos necessários para a inclusão social e sem capacitação para o mercado de trabalho (BAGGIO, 2017).

O avanço tecnológico nas telecomunicações móveis trouxe oportunidades para as pessoas com necessidades especiais, que por meio de áudio, vídeo ou texto passaram a se comunicar com mais facilidade (MORAN, 2013).

A inclusão de pessoas com deficiência na área profissional pode ser enquadrada (classificada) em diferentes aspectos: tipo de deficiência, função escolhida, nível de competência ou independência e ambiente de trabalho. Com base neste contexto, podem haver duas definições: trabalho plenamente integrado (aquela que não necessita de alteração no ambiente) e trabalho integrado (há alguma alteração no ambiente temporário ou permanente isso é um custo maior à empresa) (GIORDANO, 2000 apud REDIG; GLAT, 2017).

De acordo com Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência:

[...as pessoas portadoras de deficiência têm os mesmos direitos humanos e liberdades fundamentais que outras pessoas e que estes direitos, inclusive o direito de não ser submetidas a discriminação com base na deficiência, emanam da dignidade e da igualdade que são inerentes a todo ser humano (BRASIL, 2001).

De acordo com a Lei 13.146 em seu Art. 1º fica estabelecido:

É instituída a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), destinada a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania (BRASIL, 2015).

No que diz respeito ao Art. 34 da Lei 13.146, a pessoa que possua algum tipo de deficiência deve ter os mesmos direitos de escolher ou aceitar um trabalho, devendo a empresa disponibilizar um ambiente inclusivo que proporcione igualdade de crescimento (BRASIL, 2015).

O Art. 4 da Lei 13.146 relata que:

Considera-se discriminação em razão da deficiência toda forma de distinção, restrição ou exclusão, por ação ou omissão, que tenha o propósito ou o efeito de prejudicar, impedir ou anular o reconhecimento ou o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais de pessoa com deficiência, incluindo a recusa de adaptações razoáveis e de fornecimento de tecnologias assistivas (BRASIL, 2015).

Conforme Art. 35 da Lei 13.146 todo programa relacionado ao contexto de empreendedorismo e inovação devem considerar a participação de pessoas com deficiência e, sempre que necessário, deverá haver a disponibilização pelo governo de linhas de crédito cabíveis para a situação (BRASIL, 2015).

De acordo com o Art. 37 da Lei 13.146

Constitui modo de inclusão da pessoa com deficiência no trabalho a colocação competitiva, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, na qual devem ser atendidas as regras de acessibilidade, o fornecimento de recursos de tecnologia assistiva e a adaptação razoável no ambiente de trabalho (BRASIL, 2015).

3 METODOLOGIA

O presente estudo fez uso do método qualitativo e exploratório, mediante um estudo de campo.

A pesquisa qualitativa é feita por meio da realidade através de uma relação entre o pesquisador e o objeto estudado trazendo significado e experiência social, utilizando-se de entrevistas e observação detalhada (KNECHTEL, 2014).

O estudo da informação nas pesquisas experimentais e na verificação é basicamente avaliado os procedimentos analíticos qualitativos que necessitam muito do conhecimento e da atitude do pesquisador (GIL, 2016).

A abordagem qualitativa busca a compreensão do problema de pesquisa, buscando significados e não trabalha com amostragem e sim com preceitos (COSTA, 2015).

Na pesquisa exploratória o pesquisador desenvolve, desvenda e transforma problemas para estudos futuros (KNECHTEL, 2014).

A pesquisa exploratória tem como fundamento evoluir, informar e alterar pensamento, modificando novos problemas, mais objetivo ou teoria para os estudos consecutivo (NETO, 2012)

Quando o tema da pesquisa ainda não foi estudado e por isso não existem dados suficientes é chamado de pesquisa exploratória (COSTA, 2015).

Há três etapas frequentemente desenvolvidas na análise de dados: relação, exibição e conclusão (GIL, 2016).

A pesquisa em campo ocorre no local onde ocorre o problema de estudo, coletando dados através da observação e da entrevista (KNECHTEL, 2014).

Nesta etapa é necessário tomar decisões com relação do modo como reunir categorias, uni-las, elaborá-las para que o resultado se mostre por completo (GIL, 2016).

A coleta de dados será realizada através da aplicação de questionário semiestruturado.

O questionário é o documento utilizado para o levantamento de dados que deve ser preenchido pelo entrevistado e deve conter questões pré-definidas e estruturas (KNECHTEL, 2014).

Questionário é o meio de coleta de dados que alcança um número maior de entrevistas, mas eles não devem ser longos para que todos o preencham como forma de colaboração (COSTA, 2015).

4 RESULTADOS

4.1 Coordenador

As principais dificuldade no ensino e aprendizagem começa com a falta de entendimento no convívio familiar, em seguida o despreparo da Rede Estadual de receber os alunos com necessidade especiais.

Na estratégia tudo depende das necessidade especiais de aluno, (exemplo: deficiência intelectual, usam metodologia ativas e ferramentas que leva ao entendimento; deficiência auditiva ou deficiência visual devem buscar no mercado tecnologia e aprendizagem como ferramentas, para uma metodologia adequada.

Ao capacitar o aluno as dificuldades no mercado de trabalho estão nas família dos alunos com necessidade na sociedade e empresário que não acreditam na sua capacidade para exercer o cargo a desenvolver suas habilidades

Uma das estratégias para facilitar o processo no mercado de trabalho é preparar o empresário a receber esse funcionário, não apenas para cumprir a lei da cotas, mas para compreender e mostrar a sociedade o seu devido valor de ser humano capaz e produtivo.

Um dos aspectos: preparar os profissionais da educação, entender o que são metodologia ativas, buscado ferramentas para chegar a esse indivíduo, desenvolvendo todas as habilidade; tendo conscientização, família e sociedade.

4.2 Docente

As principais dificuldade no ensino e aprendizagem mostra o despreparo de alguns docentes, a acessibilidade e a falta de preparo de algumas escolas para acolher esses alunos, entraves da pedagogia do ensinamento dessa etapa e preconceito da sociedade.

Para essa situação de dificuldades do aluno é oferecer a formação de docentes, equipar escolas, planejar palestra com pessoas que trabalham com o público e depoimentos de deficiência para entender melhor a situação de vida, para complementar a formação de pessoa com deficiência.

Segundo a opinião do docente, a dificuldade para ingressar o deficiente no mercado de trabalho mostra o desconhecimento de boa parte da sociedade

com esse público, gerando o preconceito, mostra que as barreiras de inclusão estejam mais na cabeça do contratante do que no problema efetivo.

Atualmente a estratégia no processo é oferecer preparos para o empresário e proprietário de uma forma geral, garantindo assim o entendimento de todos promovendo a inovação e a criatividade trazendo benefício para a empresa quanto para a sociedade reunindo mesmo ambiente.

O melhor desenvolvimento é a vivência com esse público, um dos desafios maior pela pessoa com necessidades especiais e relatos de empresários que empregam pessoas com deficiência na eliminação de barreiras no mercado de trabalho.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Para o mercado, uma instituição de ensino que atue na capacitação de pessoas com necessidades especiais; o mercado de uma forma específica representa a alocação de mão de obra como um todo, sendo que existe certa dificuldade em encontrar, ou adaptar, o indivíduo ao posto de trabalho; há muitas coisas a serem feitas pelos deficientes, para que esse benefício aconteça é necessário ter uma interação entre o público, empresa e sociedade, recebendo sua remuneração, tornando assim uma pessoa independente do estado.

Para os docentes as principais dificuldades no processo de capacitação; o despreparo de alguns docentes, a acessibilidade e a falta de preparo de algumas escolas para acolher esses alunos através da pedagogia do ensino, bem como a falta de apoio familiar, representam os principais obstáculos para a capacitação do indivíduo; relatamos as barreiras a serem enfrentadas para oferecer formação do docente para complementar a formação de pessoa com deficiência no mercado de trabalho, havendo também uma união entre a sociedade.

Ao coordenador do curso, as principais dificuldades no processo de alocação do indivíduo junto ao mercado mostra o despreparo da Rede Estadual de receber os alunos com necessidades especiais. Tendo em vista preparar o empresário a receber esse funcionário no momento atual e futuro

no mercado de trabalho, que não acreditam na capacidade da pessoa com necessidade especiais para exercer o cargo a desenvolver suas habilidades.

REFERÊNCIAS

ANDREOPOULOS, George J.; CLAUDE, Richard Pierre (orgs). **Educação em direitos humanos para o século XXI**. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2007. Disponível em: https://books.google.com.br/books/about/Educa%C3%A7%C3%A3o_em_Direitos_Humanos_para_o_S.html?id=Ta2G-YFD1hYC&printsec=frontcover&source=kp_read_button&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false. Acesso em: 28 abr. 2018.

ARAUJO, Adriéli Taís. **Estudo da inserção de pessoas portadoras de necessidades especiais no mercado de trabalho**. São Paulo: Caderno Profissional de Administração-UNIMEP, 2012. Disponível em: <http://www.cadtecmpa.com.br/ojs/index.php/httpwwwcadtecmpacombrojsindexphp/article/view/9/21>. Acesso em: 28 abr. 2018.

BAGGIO, Maria Auxiliadora. **Libras**. Curitiba: InterSaberes, 2017.

BIANCHETTI, Lucídio; FREIRE, Ida Mara. Um olhar sobre a diferença: **interação, trabalho e cidadania**. Campinas: Papyrus, 1998.

Brasil. **Lei nº 8.213 de 24 de Julho de 1991**. Brasília, 1991. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm. Acesso em 12 nov. 2017.

BRASIL. **DECRETO Nº 3.956, DE 8 DE OUTUBRO DE 2001**. Presidência da República - Casa Civil- Subchefia para Assuntos Jurídicos. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2001/d3956.htm. Acesso em: 09 jun. 2018.

BRASIL. **LEI Nº 13.146, DE 6 DE JULHO DE 2015**. Presidência da República - Casa Civil - Subchefia para Assuntos Jurídicos. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 09 jun. 2018.

COSTA, Marco Antônio. Projeto de Pesquisa: **entenda e faça**. 6 ed. Petrópolis: Vozes, 2015.

EVANGELISTA, Franceli Fernanda Gularte; SOUZA, Talita Fernanda Cerri; TOZZO, Cristiane Regina. **A inclusão de surdo no mercado de trabalho de acordo com sua capacidade profissional**. São Paulo: Revista Ensaios & Diálogos, 2014. Disponível em: <https://intranet.redeclaretiano.edu.br/download?caminho=/upload/cms/revista/sumarios/331.pdf&arquivo=sumario5.pdf> Acesso em: 12 nov. 2017.

FERREIRA, Franciele Silva; VARGAS, Eudes Cristiano. A importância do processo de recrutamento e seleção de pessoas no contexto empresarial. **Estação Científica – UNIFAP**, Macapá, v. 4, n. 2, p. 21-39, jul.-dez., 2014. Disponível em: <https://periodicos.unifap.br/index.php/estacao/article/download/.../francielelv4n2.pdf>. Acesso em: 17 mar. 2018.

GIL, Antônio Carlos. Métodos e técnicas de pesquisa social. 6^o edição. São Paulo: Atlas, 2016.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **PNS – Pesquisa Nacional de Saúde**, 2015. Disponível em: <<http://www.ebc.com.br/noticias/2015/08/ibge-62-da-populacao-tem-algum-tipo-de-deficiencia>> Acesso em: 12 nov.2017

REALE, Miguel. **Lições preliminares de direito**. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 1981.

KNECHTEL, Maria do Rosário. Metodologia da Pesquisa em educação: uma abordagem teórico-prática dialogada. Curitiba: InterSaberes, 2014.

NETO, José Antônio Chenhuen. Metodologia da Pesquisa Científica: **da graduação à pós-graduação**. 1 ed. Curitiba: CRV, 2012.

RESENDE, Paulo Tarso Vilela; SOUZA, Paulo Renato. Carência de profissionais: um desafio para as grandes empresas brasileiras. **FDC EXECUTIVE**, FE1401. 2014. Disponível em:< <http://acervo.ci.fdc.org.br/AcervoDigital/FDC%20Executive/2014/FE1401.pdf> > . Acesso em: 07 abr. 2018.

SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS. A importância da qualificação da mão de obra. **SEBRAE**. 2017. Disponível em: <http://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/a-importancia-da-mao-de-obra-qualificada,3b03438af1c92410VgnVCM100000b272010aRCRD>>. Acesso em: 07 abr. 2018.

SILVA, Altair José (org.). **Desenvolvimento especial e empregabilidade**. São Paulo: Pearson Educadion do Brasil, 2016.

REDIG, Gomes Aline e GLAT, Rosana. Programa educacional especializado para capacitação e inclusão no trabalho de pessoas com deficiência intelectual. **Ensaio**: aval. pol. públ. educ., Rio de Janeiro, 2017. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ensaio/2017nahead/1809-4465-ensaio-S0104-40362017002500869.pdf>. Acesso em: 15 mai.2018.

VENTURI, Aline; MATTEI, Lauro. Mudanças no mercado de trabalho e a condição da inserção da mulher catarinense. II Encontro de Economia Catarinense. Área Temática – Demografia e Mercado de Trabalho. Chapecó

– SC, 2008. Disponível em: <<http://necat.ufsc.br/files/2011/10/Lauro-2008.pdf>>. Acesso em: 09 jun. 2018.