

## O mercado de trabalho para pessoas com deficiência sob a ótica do empregador

### AUTORES

**RAFAEL DUTRA DA SILVA**

Centro Universitário de Jales

dutra\_rafa@hotmail.com

**ERRIVAINÉ APARECIDA FERREIRA GOMES**

Universidade Estadual do Mato Grosso do Sul

errivaine@yahoo.com.br

### Resumo

O objetivo desse artigo é identificar as concepções dos empregadores sobre a admissão de pessoas com deficiência (PcDs) no quadro de funcionários da empresa. Para isso, realizou-se análise das práticas inclusivas no mercado de trabalho, defendendo a ideia de que essas práticas são possíveis quando se busca no espaço da empresa concretizá-las. A coleta de dados, analisados de modo qualitativo a partir de indicadores quantitativos, advém de 13 empresas privadas, instaladas na cidade de Jales/SP, em pesquisa de campo, por meio de questionários, com perguntas abertas e fechadas, aplicadas a empresários, gerentes ou responsáveis pelo departamento de recursos humanos das respectivas empresas e também para as PcDs. Nesse estudo foi possível identificar alguns pontos que precisam ser pensados e redimensionados, verificando-se que a contratação das PcDs são feitas predominantemente pela obrigatoriedade da lei; que a instituição de normas regulamentando o que concerne a assegurar-lhes um trabalho não gera mudanças significativas em sua realidade. Com isso, concluiu-se que o que se precisa e pode ser feito é a promoção de ações que incidam na causa que gera os entraves e conflitos da inclusão de PcDs no meio social, e isso começa pelas discussões, análises, debates, enfim, por meio de uma ação conjunta entre todos os segmentos sociais, superando a existência de práticas de um mercado inclusivo frágil e insignificante para um que seja realmente inclusivo de fato.

Palavras-Chave: Pessoa com deficiência. Mercado de trabalho. Inclusão.

## The labor market for people with disabilities from the employer's perspective

### Abstract

The main objective in this article is to identify the employer's conceptions about admitting people with disabilities (PCDs) in their company employees group. For this, was carried out an analysis of inclusive practices in the labor market, supporting the idea that it is possible if the company looks for spaces to make them happen. The fieldwork data collection, analyzed qualitatively from quantitative indicators, comes from 13 private companies, operating in the Jales/SP city, using questionnaires with open and closed questions applied to business owners, managers or to human resources department responsible of the respective companies and also for PCDs. In this study it was possible to identify some points that need to be designed and resized, verifying that PCDs hiring are made predominantly by mandatory law; rules imposition about regulating rules to ensure their work does not generate significant changes in their reality. So, it is concluded that is necessary a promotion of actions that address the cause that creates barriers and conflicts of the insertion of PCDs in the social environment, and this begins through discussions, analysis, debates, in the end, through a joint action among all segments of society, surpassing the existence of a fragile and insignificant inclusive labor market practices to one that is truly inclusive of fact.

**Keywords:** People with disabilities. Labor market. Inclusion.

## Introdução

No Brasil, segundo o Censo realizado em 2010, pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE existem 45,5 milhões de brasileiros que possuem algum tipo de deficiência, o que corresponde a 23,9% da população. O Censo (2010) apontou um aumento de pessoas que declaram ter alguma deficiência em relação ao ano de 2000, quando foi realizada a última pesquisa. Nesse período existiam 24,5 milhões de brasileiros que possuíam algum tipo de deficiência, o que correspondia a 14,5 % da população.

Ao se considerar a proporcionalidade entre trabalhadores com algum tipo de deficiência e o aumento do número de vagas formais de emprego nos país, observa-se que não existe a reciprocidade, ou seja, o aumento de vagas formais não garante emprego ao trabalhador deficiente.

Isso se comprova quando Konchinski (2011, p.01) afirma que:

“O número de trabalhadores com deficiência formalmente empregados caiu 12% entre 2007 e 2010. Apesar de o país ter criado 6,5 milhões de posto de trabalho com carteira assinada neste período, 42,8 mil de vagas para PcDs foram fechadas”.

Pesquisa conduzida pelo economista Vinícius Gaspar Garcia (2010), aludida por Barbieri (2011), revela que, apesar dos avanços ocorridos nos últimos anos com a implementação de políticas públicas e, também, pela chamada “lei de cotas”, a participação de PcDs no mercado de trabalho formal ainda é muito baixa.

Garcia (2010), ao considerar como produtiva a faixa etária entre 15 a 59 anos e os critérios técnico-jurídicos que estabelecem quem tem uma deficiência, afirma que no Brasil teríamos hoje cerca de seis milhões de pessoas nessas condições.

Isso ratifica os dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), que entre 2007 e 2009 apresentou uma queda de 17%, ou seja, de 350 mil postos de trabalho ocupados por PcDs passaram a 290 mil. “Isso dá uma ideia do abismo que ainda existe entre aqueles que estão trabalhando e os que poderiam estar no mercado formal”. (BARBIERE, 2011, p.01).

A questão da inclusão no contexto do trabalho é um tema que vem ganhando espaço na sociedade. Essa problemática começou a ganhar força no final da década de 1980, com a promulgação da Constituição de 1988 e dos tratados internacionais assinados pelo Brasil, tais como a Declaração de Salamanca, Tratado de Amsterdã, Convenção Interamericana para eliminação de todas as formas de discriminação contra as pessoas portadoras de deficiência (Convenção da Guatemala) / OEA, pois até então pouco se falava sobre PcD, e menos ainda sobre a inclusão no mercado de trabalho.

A Constituição Federal de 1988 e outros documentos legislativos asseguram direitos iguais ao cidadão brasileiro, como: educação, lazer, transporte, direito à vida, eliminação das barreiras arquitetônicas, ao trabalho, enfim, em todas as instâncias, devem ser garantidas a igualdade e a cidadania.

A inclusão da PcD no mercado de trabalho é um direito assegurado por lei, independente do tipo de deficiência, no entanto, a falta de conhecimento da sociedade sobre direitos e potencialidades desses cidadãos faz com que ainda o processo de inclusão contemple muitas dificuldades, com destaque ao preconceito e à exclusão.

Para Sasaki (1997, p. 63)

A empresa inclusivista é aquela que acredita na diversidade humana, contempla as diferenças individuais, efetua mudanças fundamentais nas práticas administrativas, implementa adaptações no ambiente físico, adapta procedimentos e instrumentos de trabalho, treina todos os recursos humanos na questão da inclusão.

Assim, não se pode negar: esse assunto precisa e deve continuar a ser analisado sistematicamente no campo do trabalho, pois em um país em que existe um número expressivo de desemprego para pessoas não deficientes, torna-se utópico falar de inclusão profissional de PcD.

Diante dessa realidade, e em atendimento às legislações vigentes que normatizam direitos e deveres dos órgãos instituídos e da sociedade sobre essa questão, acredita-se que esse estudo tem grande significância social, educacional e científica, pois, ao mesmo tempo em que instiga a pesquisa, propicia possibilidades de avanços no processo de inclusão capazes de superarem as possíveis omissões existentes no cumprimento dessa legislação, e, ainda, redimensionar, caso a sociedade e a academia identifiquem como necessário, a lei de Cotas, que completa 21 anos em 2012 e desde sua instituição não sofreu alterações/adequações para a realidade que se apresenta.

## **Problema de pesquisa e Objetivo**

### **Problema**

As concepções dos empregadores sobre inclusão interferem ou não na contratação das PcDs?

### **Objetivo**

Identificar as concepções dos empregadores sobre a admissão de pessoas com deficiência (PcDs) no quadro de funcionários da empresa.

## **Revisão Bibliográfica**

### **Pessoa com Deficiência**

Ao se tratar das relações trabalhistas no âmbito da inclusão de PcDs, compreende-se ser necessário explicitar concepções que envolvem essas relações, uma vez que a partir da década de 90 do século passado houve um “boom” na questão da inclusão, e, conseqüentemente, da inserção de possíveis trabalhadores no mercado. Isso acarretou a necessidade de se repensar práticas inclusivas, até então praticadas. Para isso, legislações tiveram que ser alteradas ou revogadas e conceitos redimensionados.

Dentre eles, e de suma importância para esse estudo, está o de PcD, uma vez ser o mesmo complexo e ainda estar carregado de estigmas quando se busca construir uma sociedade realmente inclusiva.

Outro aspecto a se considerar é a preocupação com a linguagem e a forma de tratamento dado a essas pessoas. Para Sasaki (2003), a linguagem é uma forma de expressão, que ocorre voluntária ou involuntariamente e expressa o respeito ou a discriminação em relação às PcDs, dependendo de como a mesma é realizada.

As PcDs passaram por várias fases no que diz respeito a sua inclusão na sociedade e também quanto à forma de tratamento.

Os movimentos mundiais de PcD, incluindo os do Brasil, estão debatendo o nome pelo qual elas desejam ser chamadas. Mundialmente, já fecharam a questão: querem ser chamadas de “pessoas com deficiência” em todos os idiomas. E esse termo faz parte do texto da Convenção Internacional para Proteção e Promoção dos Direitos e Dignidade das Pessoas com Deficiência [...]. (SASSAKI, 2003, p. 15).

Ao se fazer um retrospecto em torno das nomenclaturas utilizadas para abordar as PcDs, termo utilizado nesse estudo, depara-se com diferentes formas de tratamento, tais

como: pessoas portadoras de necessidades especiais, pessoas com necessidades especiais, onde evita-se utilizar a palavra deficiência, supostamente desagradável ou pejorativo. Para isso, Sasaki (2003) pontou quais foram as razões para o movimentos mundiais terem chegado o termo PcD:

Quadro 1 – A importância da terminologia correta

1. Não esconder ou camuflar a deficiência;
2. Não aceitar o consolo da falsa ideia de que todo mundo tem deficiência;
3. Mostrar com dignidade a realidade da deficiência;
4. Valorizar as diferenças e necessidades decorrentes da deficiência;
5. Combater neologismos que tentam diluir as diferenças, tais como “pessoas com capacidades especiais”, “pessoas com eficiências diferentes”, “pessoas com habilidades diferenciadas”, “pessoas deficientes”, “pessoas especiais”, “é desnecessário discutir a questão das deficiências porque todos nós somos imperfeitos”.
6. Defender a igualdade entre as pessoas com deficiência e as demais pessoas em termos de direitos e dignidade, o que exige a equiparação de oportunidades para pessoas com deficiência atendendo às diferenças individuais e necessidades especiais, que não devem ser ignoradas;
7. Identificar nas diferenças todos os direitos que lhes são pertinentes e a partir daí encontrar medidas específicas para o Estado e a sociedade diminuírem ou eliminarem as “restrições de participação” (dificuldades ou incapacidades causadas pelos ambientes

Fonte: Sasaki, 2003

Com isso, o autor conclui quais são as razões pelo qual se deve utilizar PcD deficiência ao invés de outras terminologias.

A tendência é no sentido de parar de dizer ou escrever a palavra “portadora” (como substantivo e como adjetivo). A condição de ter uma deficiência faz parte da pessoa e esta pessoa não porta sua deficiência. Ela tem uma deficiência. Tanto o verbo “portar” como o substantivo ou o adjetivo “portadora” não se aplicam a uma condição inata ou adquirida que faz parte da pessoa. Por exemplo, não dizemos e nem escrevemos que uma certa pessoa é portadora de olhos verdes ou pele morena. Uma pessoa só porta algo que ela possa não portar, deliberada ou casualmente. Por exemplo, uma pessoa pode portar um guarda-chuva se houver necessidade e deixá-lo em algum lugar por esquecimento ou por assim decidir. Não se pode fazer isto com uma deficiência, é claro. (SASSAKI, 2003)

### **Conceito de Deficiência**

Na concepção de Garcia, 2010 as classificações de PcD é um “mal necessário” pois é por meio das leis e das políticas públicas que se torna possível a justiça, igualdade, equiparação de oportunidades e exercício pleno da cidadania por pessoas que foram historicamente discriminadas e sofrem dificuldades objetivas no seu dia-a-dia

Segundo Gil (2002, p. 07)

O conceito de pessoa com deficiência abrange um conjunto amplo de características. As deficiências podem ser físicas, sensoriais (da visão ou da audição) ou intelectuais. Podem ser de nascença ou ter surgido em outra época da vida, em função de doença ou acidente. Podem ter um impacto brando na capacidade de trabalho e de interação com o meio físico e social ou consequências maiores, que requerem apoio e assistência proporcionais.

Para efeito do Decreto nº. 3.298/99, artigo 3º considera-se:

I - deficiência - 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;

II - deficiência permanente - aquela que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou ter probabilidade de que se altere, apesar de novos tratamentos;

III - 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.

E no artigo 4º, o mesmo dispositivo legal considera pessoa com deficiência a que se enquadra nas seguintes:

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 dificuldades 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 500HZ, 1.000HZ, 2.000HZ e 3.000Hz;

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 melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60º; 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 habilidades adaptativas, tais como: a) comunicação; b) cuidado pessoal; c) habilidades sociais; d) utilização dos recursos da comunidade; e) saúde e segurança; f) habilidades acadêmicas; g) lazer; h) trabalho;

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

## Inclusão Social e a Lei de Cotas

A palavra inclusão deriva do verbo incluir e tem sua raiz no latim *includere*, no sentido etimológico, significa conter em, compreender, fazer parte de, ou participar de.

Segundo Santos (2003, p. 04)

Inclusão não é a proposta de um estado ao qual se quer chegar. Também não se resume na simples inserção de pessoas com deficiência no mundo do qual têm sido geralmente privadas. Inclusão é um processo que reitera princípios democráticos de participação social plena. Neste sentido, a inclusão não se resume a uma ou algumas áreas da vida humana, como por exemplo, saúde, lazer ou educação [...].

No mercado de trabalho, a inclusão representa ainda um grande desafio, pois os estudos sobre gestão da diversidade, com ênfase na PcD, são recentes. As preocupações com a questão da inclusão iniciou-se a partir do advento da Lei de Cotas, que regulamentava a garantia de um percentual mínimo de PcD no quadro de funcionário de empresas públicas e privadas. Com isso surge um grande desafio: contratar e gerir PcD para trabalhar. Todavia, ao se buscar os pressupostos legais sobre inclusão e possibilidades de trabalho das PcDs, constata-se que os mesmos não são tão recentes assim.

Dentre os atuais, a Lei nº 8213, de 24 de julho de 1991, determina em seu Art. 93 que a empresa, com 100 (cem) ou mais empregados, está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

- I - até duzentos empregados, dois por cento;
- II - de duzentos e um a quinhentos empregados, três por cento;
- III - de quinhentos e um a mil empregados, quatro por cento;
- IV - ou mais de mil empregados, cinco por cento.

Como se constata, não é pela falta de legislação que as PcDs não tem encontrado condições adequadas para sua inserção no mercado de trabalho. A preocupação em reservar o percentual de vagas para esses indivíduos por meio da Lei de Cotas é sem dúvida um grande passo para a inclusão, mas levanta alguns pontos que precisam ser colocados em pauta e repensados.

A legislação existente não se preocupou com as regras do mercado e fez prevalecer a falsa concepção, segundo a qual ao se colocar dispositivos na lei, as PcDs seriam automaticamente inseridas no trabalho produtivo. (HEINSKI e BIGNETTI, 2002).

Nessa vertente a lei garante a inserção desse grupo no mercado formal de trabalho, porém, ao mesmo tempo, discrimina de forma implícita esses sujeitos, pois independentemente do candidato ser ou não qualificado profissionalmente, ele poderá ser admitido pela empresa, seja pela benevolência ou pela imposição da lei.

Na opinião de Ribas (2010)

Qualquer forma de paternalismo, assistencialismo ou benemerência perde sentido. Empresas não são organizações filantrópicas. Empresas são organizações nas quais se produz e se comercializa bens e serviços, se geram empregos e tem finalidade de impulsionar o mercado e provocar a circulação e o consumo de riqueza. Se não acreditarmos que as PcDs podem gerar riqueza pelo seu próprio trabalho é melhor não trazê-las para dentro das empresas.

Empregabilidade, para as empresas, não deve ser compreendida tão-somente como oferecer emprego para pessoas com deficiência porque a legislação obriga, mas deve, sobretudo, abranger ações de inclusão e permanência mais efetiva desses profissionais no mundo do trabalho, com perspectiva de desenvolvimento e ascensão profissional.

A organização inclusiva é aquela que não se limita simplesmente pela obrigatoriedade da Lei, mas que contrata acreditando nas potencialidades, rompendo a concepção negativa e desatualizada sobre as possibilidades educacionais e profissionais das PcDs.

A inclusão só ocorre de fato quando a empresa reconhece as potencialidades da PcD para o trabalho. Carreira (1996) aponta que a falta de conhecimento do potencial das PcDs, entre outras variáveis, consiste num dos grandes motivos que impede ou dificulta a contratação dessa população pelas empresas.

Assim, falar em inclusão no trabalho é falar do trabalhador que está contido na empresa, que participa daquilo que a mesma oferece, contribuindo com seu potencial humano, intelectual, profissional, dentre outros aspectos, para os projetos e programações da organização em que está inserido.

## **Metodologia**

## **Sujeitos do estudo**

Participaram deste estudo sujeitos de treze empresas privadas, selecionadas a partir de uma listagem fornecida pela Associação dos Deficientes Físicos de Jales, pertencentes aos ramos de indústria, comércio e prestação de serviços, localizadas em um município do interior do Estado de São Paulo, que possuíam em seu quadro de funcionários pessoas com diferentes tipos de deficiência.

## Material

Questionários estruturados, com perguntas mistas, aplicados aos gestores da organização e outro às PcDs, acrescidos por legislações federais e referenciais teóricos.

## Procedimentos

A escolha das empresas a serem analisadas obedeceu a um critério não probabilístico, em razão de no município pesquisado não existirem empresas/órgãos que façam esse levantamento. Desse modo, optou-se por realizar as análises com uma amostra intencional por acessibilidade.

A especificidade da pesquisa, ou seja, coletar dados capazes de responder aos objetivos propostos, fez com que o pesquisador optasse por examinar as empresas que já operam segundo os princípios da inclusão, e, com isso, não foi possível mensurar os erros amostrais probabilísticos.

Assim, o presente estudo foi desenvolvido por meio da coleta de dados, obtidos em uma pesquisa de campo, compreendendo-se esta como:

Aquela utilizada com objetivo de conseguir informação e /ou conhecimento acerca de um problema, para o qual se procura uma resposta, ou de uma hipótese, que se queira comprovar, ou, ainda, descobrir novos fenômenos ou as relações entre eles. (MARCONI E LAKATOS, 2007).

O levantamento bibliográfico, constituído por livros, dissertações, *websites*, manuais especializados, jornais, dentre outros instrumentos da literatura especializada, que abordam a inclusão social, o trabalho e o emprego de PcDs, somados às legislações vigentes sobre o tema, permitiram sanar algumas distorções e mitos sobre a temática.

Os critérios para realização desta pesquisa foram: empresas com mais de 100 funcionários e/ou que tinham PcDs em seu quadro de funcionários.

A amostra total foi composta por 38 pessoas, de ambos os sexos e a participação relacionou-se às características dos sujeitos, PcDs e empresas com práticas inclusivas.

Antes de realizar a pesquisa, os sujeitos foram informados da natureza do estudo e todos concordaram em participar, após compreenderem as instruções e a finalidade da pesquisa e assinarem termo de consentimento.

Quanto à forma de abordagem do problema, a presente pesquisa assumiu um caráter qualitativo a partir de dados quantitativos. Optou-se por esse procedimento, tendo em vista que:

[...] a análise qualitativa é menos formal do que a análise quantitativa, pois nesta última seus passos podem ser definidos de maneira relativamente simples. A análise qualitativa depende de muitos fatores, tais como, a natureza dos dados coletados, a extensão da amostra, os instrumentos de pesquisa e os pressupostos teóricos que nortearam a investigação. (GIL, 2008, p. 133)

Quanto aos questionários aplicados, os mesmo focalizaram três categorias: razões para admissão de um funcionário com deficiência, dificuldades para o processo de inclusão da PcD

e impactos na organização com a admissão de uma PcD, em razão dessas categorias estarem diretamente relacionadas à questão inclusiva.

## Resultados e Discussões

A análise dos dados coletados permitiu identificar no questionário do empregador os principais aspectos da contratação e sua concepção sobre inclusão de PcD.

Os principais aspectos identificados foram que a contratação a princípio ocorre por obrigatoriedade da lei, porém no decorrer os empregadores percebem a competência desse funcionário.

Assim, os resultados foram agrupados conforme as análises das categorias abaixo, de acordo com os objetivos dessa pesquisa.

### **Categoria 1: Razões para admissão de um funcionário com deficiência**

Do total de empresas pesquisadas, os dados apurados indicaram com representatividade predominantemente alta de 54%, que a contratação da PcD no quadro de funcionário ocorreu pela imposição da Lei nº 8213/91. Os dados indicam que as contratações ainda são feitas pela imposição da lei, o que revela que sem a lei de cotas o quadro de empregos para as PcDs seria pior. Desse modo, constata-se que a imposição legal de cotas não favorece a inclusão, sendo, inclusive, fonte de resistência à política de inclusão. (BATISTA, 2004).

A existência de lei que obriga as empresas a contratarem pessoas com deficiência é, sem dúvida alguma, necessária, mas nos levanta alguns pontos de reflexão. Ao mesmo tempo em que é garantia de inserção desse grupo no mercado formal de trabalho, também contribui para a discriminação destes indivíduos, uma vez que a qualificação profissional se torna coadjuvante no processo, ou seja, independente do candidato ser bom ou não, ele poderá ser contratado devido à imposição legal. Com isso, as pessoas com deficiência se deparam frequentemente, especialmente no início de suas atividades nas organizações, com duas formas de tratamento por parte das equipes de trabalho: ou são tratadas com pena, poupadas de correção e de atos de reconhecimento profissional, ou são tratadas com indiferença, percebidas como incapazes de realizarem as tarefas com exatidão e eficiência (CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2010).

Na segunda maior concentração verificada em 31% das empresas, constatou-se que a contratação ocorreu por acreditar que as PcDs podem atender às exigências normalmente como os demais funcionários. Felizmente isso mostra que as empresas já estão reformulando a maneira de enxergar as PcDs, reconhecendo suas aptidões e capacidades laborativas. É animador perceber que a visão estagnada e estereotipada está sendo reformulada e repensada sob a ótica das empresas.

A contratação de PcD no mercado de trabalho tem caminhado a passos lentos, com um número elevado de empresas que contratam apenas para se adequar à legislação, e não pelo reconhecimento da capacidade do trabalhador. Mas, não podemos deixar de destacar que a legislação está funcionando como uma mola propulsora para que a sociedade, de forma geral, reconheça as PcDs pela suas capacidades, que são tão, ou mais capazes como qualquer pessoa sem deficiência.

No que diz respeito às políticas de ações sociais, 8% responderam que a contratação da PcD ocorreu em razão disso, e na mesma proporção, com 8%, por eles serem exemplos de vida e motivação para os demais funcionários.

A empresa inclusiva reforça o espírito de equipe de seus funcionários, fortalecendo a sinergia em torno dos objetivos comuns e expressando seus valores coletivamente. O ambiente físico adequado atenua as deficiências e torna-se mais agradável para todos. Enfim, esses fatores humanizam mais o ambiente de trabalho. (GIL, 2002, p. 19)

O mesmo autor afirma que em um clima organizacional constituído dessa maneira também possibilita obter-se ganhos de produtividade, se as PcDs estiverem devidamente inseridas em funções nas quais possam ter um bom desempenho. O diverso, ou seja, a pessoa que não se insere na concepção socialmente construída como “normal”, traz para a empresa a perspectiva de ver novas oportunidades para o seu negócio, além de estar preparado para demandas específicas de diferentes universos.

## **Categoria 2: Dificuldades para o processo de inclusão da PcD.**

Para 31% dos pesquisados, as dificuldades enfrentadas no processo de inclusão de PcD envolvem a adequação física da organização.

Os impedimentos, para eles, no contexto do trabalho, são as barreiras arquitetônicas, pois as mesmas restringem sua locomoção com autonomia plena de ir e vir.

Verifica-se, implicitamente nessa resposta, que as empresas não querem ter suas receitas comprometidas para adaptações, dentre elas: construção de rampas, banheiros adaptados, elevadores e corrimões. Todavia, ao contrário do que muitos pensam, essas adequações são de extrema necessidade e de baixo custo para realizá-las. (RAMOS, *et al.*, p.61, 2009)

Outro ponto importante identificado nessa mesma vertente foi o de que 100% das PcDs, ao serem questionadas sobre a necessidade de alguma adaptação no ambiente de trabalho, responderam que não era preciso nenhum tipo de adequação, ou seja, a adaptação não era essencial pelo tipo de deficiência que apresentava, o que se ressalta nessa afirmativa é que as empresas priorizam deficiências leves ou moderadas, não necessitando da reestruturação dos prédios para receber esses funcionários.

Práticas como procurar alguém para trabalhar em função de uma “deficiência mais leve”, e não por sua competência profissional, devem ser combatidas e qualificadas como discriminatórias. E as próprias pessoas com deficiência, que muitas vezes se utilizam da piedade alheia, ou se acomodam com o assistencialismo, devem repensar sua forma de agir. (GARCIA, 2010, p.178)

Por exemplo, as empresas pesquisadas não possuíam nenhum funcionário com deficiência visual, pois essa contratação exigiria realizar maiores adaptações no ambiente de trabalho para a PcD ocupar uma função na mesma.

Com isso verifica-se que as

[...] deficiências parecem continuar provocando inseguranças nos empregadores, que acabam por preferir pessoas cujas limitações interferem menos na rotina e no próprio ambiente de trabalho. Esse, porém, é um comportamento cômodo e discriminatório, que precisa ser alterado. (GARCIA, 2010, p. 168).

No entanto, é importante ressaltar que a Associação Brasileira de Normas Técnicas, NBR 9050 (2004) estabelece: “todos os espaços, edificações, mobiliários e equipamentos urbanos que vierem a ser projetados, construídos, montados ou implantados, bem como as reformas e ampliações de edificações e equipamentos urbanos, devem ser acessíveis”.

Deduz-se, assim, que as adequações não são realizadas em virtude de um direito da PcD ou por concepções inclusivas do empregador, mas em função de uma norma que estabelece essas adequações.

Desse modo, a acessibilidade é um grande desafio, não só para os empregadores, mas para toda sociedade, pois as condições de acesso ao local de trabalho, tanto podem reforçar a limitação, quanto minimizar ou até neutralizá-la. (RAMOS, E. *et al.*, p.61, 2009).

Contudo,

Acessibilidade não se restringe mais apenas ao aspecto arquitetônico, pois existem outras barreiras e, outros contextos que não são do ambiente arquitetônico, como comunicacional, metodológicas, instrumental programática e atitudinal, ou seja, a acessibilidade não se resume apenas no direito de ir e vir, mas acesso a todos os bens que a sociedade oferece. (SASSAKI, 1997)

A preocupação com a segurança foi a segunda dificuldade enfrentada pela PcD e identificada na pesquisa, também com 31% nas respostas. Essa variante está relacionada à atenção específica necessária que se deve dar a esses funcionários, por eles estarem mais vulneráveis frente a algum acidente, risco ou imprevistos que qualquer empregado está sujeito a sofrer durante sua jornada de trabalho.

Outro fator que dificulta a inclusão da PcD nos quadros de funcionário é atribuído ao fato de não se encontrar mão-de-obra qualificada para o cargo. Mesmo se detectando que os cargos ocupados por esses sujeitos, em grande parte, só exigiam as atribuições necessárias para o desenvolvimento das atividades nas quais não havia uma exigência específica, o percentual de respostas foi de 23%.

A realidade é que realmente há falta de qualificação, principalmente por que as PcDs já sofrem segregação desde o início da vida escolar, quando se deparam com escolas mal preparadas para atender suas necessidades específicas. Sendo pouco e mal atendidas na sua formação, conseqüentemente, isso trará reflexos para sua vida profissional.

Nessa pesquisa, quando abordado o assunto formação educacional da PcD, identificou-se junto aos mesmos que 32% deles não haviam concluído o ensino fundamental, 21% tinham ensino médio completo, 21% graduação completa, seguindo por 5%, a mesma proporção em três categorias que afirmaram ter ensino fundamental completo, médio incompleto, e curso técnico incompleto.

Assim é possível identificar que a maior porcentagem de PcD apresenta formação educacional baixa, ratificando o já afirmado sobre as falhas no processo de alfabetização. Contudo, a qualificação profissional não pode ser alibi para que não seja feita a contratação de PcD, mas sim deve ser uma das metas da empresa.

O percurso histórico das pessoas com deficiência no Brasil, assim como ocorreu em outras culturas e países, foi marcado por uma fase inicial de eliminação e exclusão, passando-se por um período de integração parcial através do atendimento especializado. Estas fases deixaram marcas e rótulos associados às pessoas com deficiência, muitas vezes tidas como incapazes e/ou doentes crônicas. Romper com esta visão, que implica numa política meramente assistencialista para as pessoas com deficiência, não é uma tarefa fácil. (Garcia, 2010, p.30)

Nessa conjuntura percebe-se que, devido a esse percurso, as PcDs têm como verdadeiras barreiras a serem superadas para sua inclusão, principalmente, o preconceito e os estereótipos criados, advindos de uma concepção errônea em torno delas.

Crochík (1996) *apud* Bartalotti (2006) enfatiza que o preconceito é tido como um mecanismo desenvolvido pelo indivíduo para poder se defender de ameaças imaginárias,

assim é um falseamento da realidade, a qual o indivíduo foi impedido de enxergar e os estereótipos criados, advindos de uma concepção errônea em torno delas.

Para Nambu (2003), este fato se deve, principalmente, à ausência de informações e pela existência de equívocos arraigados na sociedade.

Diante disso, averigua-se que para a inclusão da PcD ser realmente uma ação consciente, ultrapassando sentimentalismos e obrigatoriedade no cumprimento de leis ao mercado de trabalho, há necessidade de se discutir e refletir mais sobre a concepção em torno da PcD, desmistificar as conceitos, mudar paradigmas preconceituosos preexistentes no senso comum e, assim, avançar no processo de inclusão.

### **Categoria 3: Impactos na organização com a admissão de uma PcD**

De acordo com os dados levantados nesta pesquisa a respeito dos impactos com a admissão de uma PcD, pode-se constatar que, mesmo diante de inúmeras dificuldade em torno da contratação da PcD no quadro de funcionário, 62% da empresas apontaram que a partir da contratação desse funcionário, elas puderam reconhecer a competência e produtividade desse funcionário.

Como já foi citado, quando as PcDs estiverem devidamente inseridas nas funções, passarão a ter um bom desempenho. “Uma colocação adequada é, muitas vezes, a única providência a ser tomada para possibilitar à pessoa com deficiência a inserção e o funcionamento eficiente no mercado ocupacional”. (ARANHA, 2003, p. 36)

Segundo esse mesmo autor,

A experiência, no Brasil, ainda que insipiente, já tem mostrado que a maioria das pessoas com deficiência, quando recebe o suporte adequado, tem condições de participar do mundo produtivo e de alcançar meios de autossustentação. (ARANHA, 2003, p. 23)

Diante desses fatos, conclui-se que a inclusão das PcDs no mercado de trabalho tem alcançado importantes mudanças de concepção acerca dos mitos e preconceitos existentes por parte do empregador, que foram construídos no decorrer da história, mas ainda são insuficientes para que realmente se possa considerar os conceitos inerentes aos empregadores como verdadeiramente inclusivos.

### **Considerações Finais**

Os pontos discutidos neste trabalho, bem como o que foi revelado pelos empregadores e PcDs, possibilitaram reflexões e conclusões importantes sobre a questão da inclusão. Pode-se constatar, por meio das categorias abordadas, transformações nas concepções e práticas referentes à inclusão das PcDs no mercado de trabalho.

Uma delas é de que a inclusão não se limita à simples inserção da PcD no mundo do trabalho, do qual tem sido geralmente privado, mas sim na participação plena dessas pessoas, reiterando-se os princípios do direito de igualdade e cidadania desses sujeitos, ou seja, não basta incluir para se legalizar, é preciso práticas inclusivas que realmente atendam às necessidades da PcD, para que ela tenha mais do que ingresso ao trabalho, que tenha acesso a todas as instâncias da sociedade.

Um refrigério a essa realidade foi o de se identificar que existem empresas inclusivas, apesar de seu percentual de contratação estar vinculado ao cumprimento da lei, o que reforça o estigma sobre as PcDs e que para Goffman (2008) é atributo de caráter altamente depreciativo, colocando o outro (o diferente, o estranho) em uma posição de desacreditado, de alguém que, por princípio, teria um valor diferente, menor, frente aos demais indivíduos.

Nesse contexto, as empresas cumprem a lei, mas não o sentido dela, que é acreditar na real potencialidade, talentos e aptidões dos futuros contratados com deficiência.

Ratificando as denúncias de alguns autores, a simples legislação em si não assegura totalmente os direitos de acesso ao trabalho das PcDs, existem outros fatores que também dificultam a inserção das PcDs no trabalho, no caso desse estudo, o das concepções dos empregadores e somadas a elas o pouco investimento que os governantes fazem na formação inicial e profissional desses indivíduos.

Por fim, a partir dos estudos realizados, pode-se confirmar que as concepções dos empregadores interferem na contratação das PcDs, uma vez que a contratação dos mesmos está mais vinculada ao atendimento legal do que à credibilidade que os empregadores têm na capacidade das PcDs em serem competentes para a realização do trabalho.

### **Referências Bibliográficas**

ARANHA, Maria Salete Fábio. **Trabalho e Emprego: Instrumento de construção da Identidade pessoal e social**. São Paulo: SORRI-BRASIL; Brasília: CORDE, 2003.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **Acessibilidade a edificações, mobiliário, espaços e equipamentos urbanos: NBR 9050**. Rio de Janeiro: ABNT, 2004.

BARBIERI, Javerson. **Mercado de Trabalho formal exclui pessoa com deficiência, revela estudo**. Jornal da Unicamp, Campinas, 14 a 20 de março de 2011.

BARTALOTTI, Celina Camargo. **Inclusão Social das pessoas com deficiência: utopia ou possibilidade**. São Paulo: Paulus, 2006.

BATISTA, Cristina Abranches Mota Batista. **Inclusão: Construção na diversidade**. Belo Horizonte: Armazém de Ideias, 2004.

BRASIL, **Decreto nº 3.298 de 20 de dezembro de 1999**. Dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 22 de set. 1982. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d3298.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm)> Acesso em: 22 de maio 2012

BRASIL, **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 14 de ago. 1991. Disponível em: <<http://www81.dataprev.gov.br/sislex/paginas/42/1991/8213.htm>> Acesso em: 15 de fev. 2012

CARREIRA, Dorival. **A integração da pessoa deficiente no mercado de trabalho**. São Paulo: Fundação Getúlio Vargas, 1996.

CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de; MARQUES, Antonio Luiz (Org.) **Trabalho e pessoas com deficiência: pesquisas, práticas e instrumentos de diagnóstico**. Curitiba: Juruá Editora, 2008.

GARCIA, Vinicius Garcia. **Pessoas com deficiência e o mercado de trabalho: histórico e contexto contemporâneo**. 2010. 199 f. Tese (Doutorado)- Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Econômico Trabalho. Universidade Estadual de Campinas. Instituto de Economia

GIL, Carlos Antonio. **Como elaborar Projetos de Pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2008.

GIL, Marta. **O Que as Empresas Podem Fazer Pela Inclusão das Pessoas com Deficiência**. São Paulo: Instituto Ethos, 2002.

GOFFMAN, Erving. **Estigma: Notas sobre a manipulação da identidade deteriorada**. Rio de Janeiro: LTC, 2008.

HEINSKI, Rosângela Maria Mendonça Soares; BIGNETTI, Luiz Paulo. **A inclusão de pessoas portadoras de deficiências no mercado de trabalho**. Porto Alegre: Cladea, 2002.

KONCHINSKI, Vinicius. **Número de trabalhadores com deficiência empregados cai 12% entre 2007 e 2010**. Disponível em <<http://agenciabrasil.ebc.com.br/noticia/2011-05-21/numero-de-trabalhadores-com-deficiencia-empregados-cai-12-entre-2007-e-2010>>

NAMBU, Taís Suemi. **Construindo um mercado de trabalho inclusivo: guia prático para profissionais de recursos humanos**. São Paulo: Sorri-Brasil, Brasília: Corde, 2003.

RAMOS, Elaine *et al.* **Inclusão das pessoas com necessidades especiais no mercado trabalho**. Secretariado em Revista. Ponta Grossa, p. 54-67, 2009.

RIBAS, João. **Preconceito contra as pessoas com deficiência**. São Paulo: Cortez, 2007.

SANTOS, Mônica Pereira dos. **O papel do Ensino Superior na Proposta de uma educação Inclusiva**. In: Revista Movimento, n.7, UFF, maio de 2003, p. 78-91.

SASSAKI, Romeu K. **Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho**. Rio de Janeiro: Prodef, 1997.

\_\_\_\_\_. **Como chamar as pessoas que têm deficiência. Vida independente; História, movimento, liderança, conceito, filosofia e fundamentos**. São Paulo: RNR, 2003.

\_\_\_\_\_. **Inclusão. Construindo uma sociedade para todos**. 7. ed. Rio de Janeiro: WVA, 1997.