

INCLUSÃO DO DEFICIENTE NO MERCADO DE TRABALHO: A VISÃO DE CINCO GRANDES EMPRESAS ("POOR'S INCLUSION IN THE WORKPLACE: THE VISION FIVE LARGE COMPANIES.")

Maria Stella Miranda Nogueira; Angélica AP. P. Mesquita 2; Vendramini, Cintia 3; Aurea G.P. dos Santos 4

1 PG Centro Universitário Unifafibe – Bebedouro - SP mariastellanogueira@yahoo.com.br

2 PG Centro Universitário Unifafibe – Bebedouro - SP angelica_angell@msn.com

3 PG Centro Universitário Unifafibe – Bebedouro - SP civendramini@yahoo.com.br

4 O Centro Universitário Unifafibe – Bebedouro - SP aurearh_2003@hotmail.com

ABSTRACT

Given a labor market increasingly aggressive and excluding this study aimed to verify the inclusion of disabled people in the labor market. The fact that the Federal Constitution to say that all are equal before the law is not exclusive of the measure claim that it cares. It is to materialize the real equality among people from thinking that true equality is to be treated equally the same and unequally, in fair measure of the inequality. The goal was to see the reality of social inclusion of the disabled into the labor market in order to view and experiences of companies from different segments. This study was an exploratory qualitative approach. For this was sent a semi - structured to 20 companies from different segments responsible for obtaining answers from HR 5 companies. Could be seen that 4 (four) companies are already doing what the law requires and the quotas are increasingly looking for new mechanisms to minimize the difficulties encountered in addition to physical facilities and treatment to poor intellectual. The results also showed that companies are satisfied with the results obtained with the hiring of the disabled, as it promotes a work environment more humane and cooperative.

Key words: 1 - Inclusion of the poor, 2 - Quota Law, 3 - Labour Market, 4 - Disabilities.

RESUMO

Tendo em vista um mercado de trabalho cada vez mais agressivo e excludente o presente estudo teve como objetivo constatar a inclusão dos deficientes no mercado de trabalho. O fato de a Constituição Federal afirmar que todos são iguais perante a lei não é excludente da medida afirmativa de que se cuida. Trata-se de materializar a igualdade real entre as pessoas a partir do pensamento de que a verdadeira igualdade consiste em se tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na justa medida da desigualdade. O Objetivo foi constatar a realidade da inclusão social do deficiente no mercado de trabalho tendo em vista a opinião e as experiências de empresas de segmentos diferentes. Este trabalho teve uma abordagem qualitativa do tipo estudo de caso. Para tanto foi encaminhado um questionário estruturado para 20 empresas de segmentos diferentes obtendo resposta de responsáveis pelo RH de 5 empresas. Pôde se constatar que 4 (quatro) empresas já estão cumprindo o que determina a lei de cotas e que cada vez mais estão buscando novos mecanismos para minimizar as dificuldades encontradas na inclusão como instalações físicas e o tratamento com o deficiente intelectual. Os resultados também mostraram que as empresas estão satisfeitas com os resultados

obtidos com a contratação do deficiente, pois promove um ambiente de trabalho mais humano e cooperativo.

Palavras-chave: 1- Inclusão do deficiente, 2- Lei de Cotas, 3 – Mercado de Trabalho, 4 - Deficiência.

O processo de exclusão, historicamente imposto às pessoas com deficiência, deve ser superado por intermédio das políticas afirmativas e pela conscientização da sociedade acerca das potencialidades desses indivíduos.

A inserção destas pessoas no mercado de trabalho ainda é complexa e necessita ser avaliada considerando as questões levantadas por elas próprias, pelas empresas, pelo poder público e pelas Organizações da sociedade Civil que atuam em defesa deste grupo.

A regulação do próprio mercado de trabalho, a concorrência, metas e necessidades constantes de pessoas altamente capacitadas prejudicam a inclusão de pessoas com deficiências neste mercado ou mesmo a permanência nele.

Esse fato justifica, em parte, pelo caráter lento em que se dá a implantação, efetiva de propostas inclusivas e poucas ações políticas.

A reabilitação profissional prática que envolve treino, capacitação e colocação de trabalhadores no mercado de trabalho, contribui para recompor a visão distorcida dos deficientes, estigmatizados como incapazes e improdutivos, ajudando-os em suas próprias escolhas e organização da vida profissional, a fim de se inserirem numa atividade produtiva.

O enfoque da deficiência com um conceito social possui uma definição que varia conforme os valores e ideais de dada cultura frente a certo momento de sua história. O que é deficiente para alguns grupos, pode não ser para outros e as reações das pessoas variam entre os diferentes grupos sociais.

Assim, a pessoa com deficiência encontra-se em maior desvantagem social se o ambiente não oferecer meios que facilitem sua adaptação, integração e condições de acessibilidade favorável, evitando as limitações.

Diante deste quadro, percebe-se a necessidade de ser feito um levantamento sobre a verdadeira realidade e experiências das empresas sobre a inclusão do deficiente no mercado de trabalho.

É necessário entender a diferença entre trabalho e deficiência e identificar os benefícios para as empresas em contratar um funcionário com deficiência física.

O trabalho é necessário para a obtenção do próprio alimento, para o sustento de si e dos seus e é valorizado pela sociedade, pois gera riqueza, conhecimento, desenvolvimento econômico e até satisfação pessoal.

Não se pode esquecer que é através do trabalho que o ser humano conquista a sociedade desenvolvida em que se vive.

Como dizia Karl Marx, “O trabalho ocupa lugar central na vida da sociedade”.

O trabalho é a fundamentação no processo de formação do homem, evidenciando que o homem só esteve em posição de fazer história a partir do momento em que passou a criar meios para assegurar sua própria subsistência.

Já a deficiência é uma palavra que define, segundo a Organização Mundial de Saúde, a ausência ou a

disfunção de uma estrutura psíquica, fisiológica ou anatômica de uma pessoa.

É uma limitação física, mental, sensorial ou múltipla que incapacita a pessoa para o exercício de atividades normais da vida e que, em razão dessa incapacidade, a pessoa encontra dificuldades de se inserir socialmente.

De acordo com a Organização das Nações Unidas, na Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência de 2006, foi aprovado o texto que diz em seu artigo primeiro que o propósito da Convenção é “Promover, proteger e assegurar o desfrute pleno e equitativo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por parte de todas as pessoas com deficiência e promover o respeito pela sua inerente dignidade. Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de natureza física, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade com as demais pessoas”.

Historicamente, a pessoa com deficiência tem sido vista de formas muito diferente ao longo do tempo e assim sendo, são também tratadas de formas diferenciadas.

No Brasil, estas pessoas eram de total responsabilidade da família e ficava a mercê das crenças e possibilidades diante da total ausência de políticas públicas.

A partir do século XVIII e XIX, com a evolução da medicina, essas pessoas passaram a ser vistas como doentes e a ter direito a tratamento.

Já no Século XX, com a ampliação da busca da classificação das deficiências, dos diagnósticos e da aplicação de tratamentos especializados foi possível ser observado através de estudos a influência das deficiências no meio social, das oportunidades de convivência, da educação, no desenvolvimento humano em geral e no das pessoas com deficiência em particular, com isso surge o movimento pela

inclusão social das pessoas com deficiência.

A conquista dos direitos das pessoas com deficiência se deu a partir da Resolução da ONU 2.542/75 – Declaração dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência em assembléia geral e os Estados Membros, que assumiram o compromisso de cooperar com a ONU na adoção de medidas, a fim de promover níveis de vida mais elevados, trabalho permanente, condições de progresso, desenvolvimento social e econômico para todos.

De acordo com a Lei Federal nº 8.213 de 24 de julho de 1.991, em seu artigo 93º diz que:

“As empresas com 100 (cem) ou mais empregados são obrigadas 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 200 empregados.....2%
- II – de 201 até 500.....3%
- III – de 501 até 1000.....4%
- IV – de 1001 em diante.....5%

Para assegurar o cumprimento da lei, o Decreto nº 3.298/99, atribuiu ao Ministério Público Federal à fiscalização, avaliação e controle das empresas no tocante e reserva de vagas de trabalho para pessoas com deficiência, em articulação com as Delegacias Regionais do Trabalho.

A Secretaria de Inspeção do Trabalho, junto ao Ministério do Trabalho e do Emprego, baixaram a Instrução Normativa nº 23/2001, que estabeleceu a rotina de inspeção, onde as empresas sujeitas à obrigatoriedade das cotas, pesquisadas nos bancos de dados do Ministério do Trabalho e do Emprego, serão convocadas pelas Delegacias

Regionais do Trabalho a participar de uma “mesa de entendimento”, com o intuito de se verificar o cumprimento ou não do imperativo legal. (www.planalto.gov.br)

De acordo com pesquisa realizada pela FEBRABAN em parceria com a i-Social, Andréa Schwarz e Jacques Haber, no Brasil, 45% (quarenta e cinco por cento) da população brasileira lida diariamente com a questão da deficiência. Existem 24,6 milhões de pessoas com algum tipo de deficiência no país, equivalente a 14,5% (quatorze e meio por cento) da população, segundo o censo de 2000 do IBGE. (www.mte.gov.br)

Segundo Bartalotti (2006), a inclusão não se limita simplesmente a acesso, não é uma simples questão de colocar junto; a lei garante o acesso, mas é preciso que se garanta a permanência e o sucesso.

Ainda, segundo a mesma autora, a mudança no processo de inclusão se dá por dois caminhos: convivência e relacionamento. É preciso estar junto para a construção de um sentimento de empatia e respeito pelo outro; é preciso partilhar espaços e ações para entender as particularidades de cada um e tornar a diversidade como parte integrante da vida em sociedade.

Para Santos (2001), a integração do deficiente com a sociedade está melhor do que há 16 anos, porém as pessoas não sabem como se aproximar do deficiente, dificultando a integração no mercado de trabalho.

Santos (2001) crê que a mudança no conceito de achar que a deficiência é o mesmo que invalidez ajudará ao deficiente mostrar o seu potencial.

De acordo com estudos realizados pelo Instituto Ethos em 2002, além da motivação ética e da determinação legal, as empresas têm outros motivos relevantes para adotar políticas inclusivas em relação às pessoas com deficiências: ganho de imagem: 43% (quarenta e três por cento) dos brasileiros consideram que a

contratação de pessoas com deficiência está em primeiro lugar entre as atividades que estimulariam a comprar mais produtos de determinada empresa.

Ganho no ambiente de trabalho: a empresa que promove a inclusão reforça o espírito de equipe de seus colaboradores, fortalecendo a sinergia em torno dos objetivos a serem alcançados e expressando seus valores, coletivamente.

Ganhos de produtividade: onde as pessoas com deficiência devidamente inseridas nas funções possam ter um bom desempenho e apresentar ganhos de produtividade e a diversidade trazendo para a empresa a possibilidade de ver novas oportunidades em seu negócio.

No que se refere ao mercado de trabalho cada vez mais agressivo, globalizado e com crescentes níveis de exigências, a falta de qualificação desta parcela de população representa enorme obstáculo no processo de inclusão social.

De acordo com pesquisa realizada pela FEBRABAN em 2006, sobre inclusão social, é extremamente baixa a quantidade de pessoas minimamente qualificada para ingressar no mercado de trabalho, dificultando não só a inclusão como a permanência no mundo do trabalho.

As dificuldades de encontrar colaboradores com perfil desejado é muito grande e mesmo flexibilizando os pré-requisitos exigidos, o processo de recrutamento e seleção de candidatos com deficiência continua complexo, requerendo alto grau de esforço.

Para Oliveira et al (2008), as dificuldades para a inclusão de deficientes no mercado de trabalho advém dos dois lados, tanto das

empresas, quanto dos próprios deficientes.

As empresas devem procurar melhorar as estruturas para receber os deficientes e estes necessitam de capacitação e interesse em desenvolver seu lado intelectual para ocuparem tais vagas.

Cabe aos órgãos governamentais capacitá-los e às empresas, disponibilizar espaço físico para que todos consigam alcançar o interesse comum: formar e integrar cidadãos dignos do trabalho diário.

De acordo com pesquisa realizada através de questionário encaminhado ao RH de vinte empresas segmentadas nas áreas de alimentação, tecnologia, farmacêutica, equipamentos e finanças, foram selecionados 5 (cinco) empresas e obtidos os seguintes resultados:

As empresas estão cientes da Lei Federal n.º 8.213 de 24 de julho de 1.991, conhecida como Lei de Cotas, que estabelece o número mínimo de vagas para deficientes. Das cinco, quatro declararam cumprir a lei e estarem cientes das penalidades caso não o façam.

Três delas afirmam trabalharem com a inclusão antes destas exigências e duas só começaram atuar com a inclusão forçadas pela lei.

Quando questionadas se suas estruturas físicas eram adequadas para receberem um deficiente, todas responderam que não, porém procuram se adequar a essa nova realidade e oferecer segurança e adaptabilidade às pessoas com deficiências.

Com relação ao preparo do quadro de funcionários quanto ao acolhimento dos novos colegas, três empresas já trabalharam com a conscientização através de palestras, divulgações e sensibilização com o objetivo de promover a diversidade, porém outras duas empresas ainda encontram resistência de seus funcionários em acolher o deficiente e não fazem nenhum tipo de trabalho de conscientização.

Para a FEBRABAN, o recrutamento e a seleção desses profissionais é de extrema complexidade, pois a maioria dessas pessoas não possui preparo para o mercado de trabalho.

Para as empresas pesquisadas, a maior dificuldade é a resistência dos líderes e chefias em acreditar na capacidade produtiva das pessoas com deficiência.

A maior dificuldade encontrada por todas as empresas foi a inclusão do deficiente intelectual, pois sua adaptação e capacitação exige um maior esforço no processo de inclusão.

A unanimidade entre as empresas é em relatar o despreparo das pessoas com deficiência quanto sua baixa escolaridade e quase nenhuma experiência profissional.

Quando questionadas quanto aos ganhos obtidos neste processo de inclusão as principais respostas foram que a “motivação de todos ao se depararem com exemplos de superação e de comprometimento que é transmitido pelo profissional com deficiência torna o ambiente de trabalho mais humano e cooperativo”.

Há aprendizagem com a deficiência e que o preconceito deve ser abolido, já que as pessoas com deficiência surpreendem e superam todas as expectativas.

Tendo em vista o resultado da pesquisa realizada, pode-se constatar que o processo de inclusão do deficiente no mercado de trabalho está caminhando a passos lentos, visto as adequações que as empresas ainda precisam fazer em suas estruturas para receber o deficiente de maneira correta e segura.

Com a pesquisa pode-se constatar o despreparo das empresas para receber o deficiente e como elas necessitam ser extremamente

seletivas no grau de deficiência destes candidatos.

Acredita-se que as empresas, a sociedade e todos que fazem parte dela, devem estar mais preparados para o acolhimento e credibilidade nas potencialidades dos cidadãos deficientes, independente de sua deficiência.

Ficam aqui algumas sugestões para que futuramente sejam retomados os trabalhos e realizados novos estudos, tomando-o como subsídio na elaboração de palestras e montagem de cursos específicos onde sejam envolvidos representantes de empregadores no esforço de desenvolver empregos às pessoas com deficiência, mesmo como modelo à futuras monografias ou trabalhos acadêmicos, recursos de apoio para trabalhos em parceria com a mídia ou ainda formação de núcleos de estudos, em instituições, empresas e grupos da comunidade.

REFERÊNCIAS

BARTALOTTI, C. C. Inclusão Social das pessoas com deficiência: utopia ou possibilidade? São Paulo: Paulus, 2006.

COLEÇÃO FEBRABAN DE INCLUSÃO SOCIAL. População com deficiência no Brasil: Fatos e percepções. São Paulo: FEBRABAN, 2006. Disponível em: [HTTP://www.febraban.org.br/Arquivo/Cartilha/Livro_Populacao%27ao_Deficiencia_Brasil1.pdf](http://www.febraban.org.br/Arquivo/Cartilha/Livro_Populacao%27ao_Deficiencia_Brasil1.pdf).

GIL, A.C. Como elaborar projetos de pesquisa. São Paulo: Atlas S/A, 1997.

GODOY, A.S. Pesquisa Qualitativa: tipos fundamentais. Revista de administração de empresas, São Paulo, v. 35, nº 3, p. 20-29.

INSTITUTO ETHOS. O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com

deficiência. Coord. Marta Gil. São Paulo: Instituto Ethos, 2002. Disponível em: http://www.ethos.org.br/_uniethos/documentos/manual_pessoas_deficientes.pdf.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas. Disponível em: www.ibge.gov.br
SANTOS, P. V. O cotidiano de um deficiente - perguntas e respostas. Rio de Janeiro: Interciência, 2001.

SENAC. DN. Pessoas com Deficiência: educação e trabalho. Rio de Janeiro: SENAC/DEP/CEAD, 2006 (Documentos Técnicos). Disponível em: <http://www.senac.br/doctecnicos/doctec4.pdf>

OLIVEIRA, A. C. A Inclusão da Pessoa Deficiente no Mercado de Trabalho. 2008 Monografia (Administração de Empresas) - Faculdade Novos Horizontes, Belo Horizonte, MG – 2008. Disponível em: http://www.unihorizontes.br/proj_inter2008/adm/inclusao_da_pessoa_deficiente.pdf

OMNIA SAUDE OCUPACIONAL. Mercado de Trabalho, Diversidade, Contratação de Profissionais com Deficiência. Palestra sobre inclusão das pessoas com deficiência no mercado formal de trabalho com Maria de Fátima e Silva. 2011. Disponível em: http://www.omnia.com.br/downloads/2011/WorkShop_17-02-2011.pdf

LANCILLOTTI, S. S. P. Deficiência e Trabalho. Campinas SP: Autores Associados, 2003.

TRIVIÑOS, A. N. S. Introdução à Pesquisa em Ciências Sociais: a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: ATLAS, 1990.