



10º Congresso de Pós-Graduação

A INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO: BARREIRAS E OPORTUNIDADES

Autor(es)

MARIELEN APARECIDA FERREIRA STENICO

Orientador(es)

DALILA ALVES CORRÊA

1. Introdução

A inclusão da PCD (Pessoa com Deficiência) é uma assunto que ganhou espaço no âmbito empresarial e na sociedade civil nos últimos anos. Trata-se de um tema regido por legislação própria e que vem sofrendo polêmicas e contradições para se firmar como um processo regular na sociedade contemporânea. Entretanto, reconhece-se também os benefícios que ela vem gerando para estas pessoas serem reconhecidas com potencial para ingressarem no mercado de trabalho e terem direitos assegurados. O presente artigo apresenta um estudo feito junto a dois públicos: PCD (vinculados ao mercado trabalho e fora dele) e gestores de recursos humanos. Inclui as visões que cada um destes agentes tem sobre a lei de cotas e o papel das empresas para o cumprimento desta lei. Aplicou-se a entrevista semi estruturada com cada um destes agentes. Os resultados mostram as barreiras enfrentadas pelas PCD, bem como os argumentos dos gestores mostrando posições diferenciadas em relação as expectativas que eles tem sobre o cumprimento efetivo da lei de cotas.

2. Objetivos

Compreender a partir das visões e opiniões das pessoas com deficiência e de empregadores sobre quais os obstáculos e barreiras que dificultam a inclusão e suas visões a respeito das leis que os amparam.

3. Desenvolvimento

1- A discussão sobre a necessidade da inclusão das pessoas com deficiência vem sendo desenvolvida desde os tempos remotos, como pode ser observado através dos fatos históricos relatados pelas civilizações ao decorrer dos tempos. Desde os povos primitivos até a atualidade, a inclusão das PCD é um tema bastante discutido conforme apresentado por Fonseca (1997), desde a antiguidade remota e dos povos primitivos até os dias atuais as pessoas com deficiência vem buscando ser incluídas no meio social, sem discriminação ou preconceito. A partir destes dados, pode-se observar que ao passar dos tempos, as pessoas com deficiência foram ganhando mais espaço na sociedade, deixando de ser excluídas ou até mesmo marginalizadas. O conceito das pessoas com deficiência vem ganhando bastante debates ao longo dos anos, pois vários conceitos foram criados para definir uma pessoa que possui limitações, classificada como deficiências, variam as formas de nomenclaturas e definições surgiram para esta finalidade. Segundo a OMS Organização Mundial da Saúde, (consulta feita ao site <http://portal.saude.gov.br/portal/arquivos/pdf/manual2.pdf>, em 13/06/2012) a deficiência é o substantivo atribuído a alguma restrição ou perda, resultante do impedimento para desenvolver habilidades consideradas normais para o ser humano. Igual variedade se aplica também a nomenclatura que é associada ao assunto. Estudos mostram que no decorrer dos tempos, vários adjetivos foram criados para definir PCD, tais como inválidos, incapacitados ou incapazes, defeituosos, deficientes ou excepcionais, pessoas com deficiência, pessoa portadora de deficiência ou portadores de deficiência, pessoas com

necessidades especiais ou portadores de necessidades especiais e pessoas com deficiência (CHAGAS, 2006, apud SQUINCA, 2006). Em 1981, por influência do Ano Internacional das Pessoas Deficientes, no Brasil começa-se a desenvolver a expressão correta para definir o deficiente. O termo utilizado deste então passa a ser pessoa com deficiência. Este termo passou a ser utilizado por ser politicamente mais expressivo e adequado, sem se tornar um termo pejorativo (consulta feita ao site <http://www.pessoacomdeficiencia.sp.gov.br/portal.php/terminologia>, em 13/06/2012). 2- A lei das cotas foi um dos grandes responsáveis para conseguir a inclusão destas PCD no mercado de trabalho, segundo Pastore (2000, p.157) comenta que a reserva de vagas no mercado de trabalho para os portadores de deficiência, teve início no século XX na Europa, o sistema foi criado para readaptar os feridos da Primeira Guerra Mundial, denominando-se cota-contribuição. Os sistemas de cota expandiram para a classe militar e não-militar, como foi tão bem aceito, em 1944 a OIT Organização Internacional do Trabalho recomendou a aprovação de Leis, visando que as empresas deveriam passar a empregar uma quantidade razoável de portadores de deficiência em seus quadros de funcionários, sejam empresas públicas ou privadas. De início não foram todos os países que aderiram as cotas, os primeiros foram a Inglaterra e Holanda, depois Grécia, Luxemburgo, Espanha, Irlanda e Bélgica, ao longo dos anos vários países vieram a aderir a Lei das Cotas ou o sistema de cota contribuição (PASTORE op.cit.). Vários países utilizam destas cotas para garantir que os PCD sejam inclusos no mercado de trabalho, entre estes países estão: França, Itália, Bolívia, Chile, Inglaterra entre outros, mas cada qual tem seu percentual de inclusão definidos e determinados de acordo com leis e decretos. No Brasil para poder garantir a inclusão social da pessoa com deficiência, em 1989, no governo de José Sarney, foi sancionada a Lei 7.853/89 para a criação da Coordenadoria Nacional para integração da Pessoa Portadora de Deficiência CORDE. Esta Lei tem por diretriz assegurar à pessoa portadora de deficiência: (1) o pleno exercício de seus direitos básicos, inclusive dos direitos à educação, à saúde, ao trabalho, ao lazer, à previdência social, ao amparo à infância e à maternidade, e de outros que decorrentes da Constituição e das Leis propiciem seu bem estar pessoal, social e econômico. (http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7853.htm). Em 1991 com o Plano de Benefício da Previdência Social, foi criada a Lei 8.213 que estipulou as cotas para a inclusão de PCD nas empresas brasileiras: empresas com 100(cem) ou mais empregadas devem preencher de 2% (dois por cento) à 5% (cinco por cento) de seu quadro de funcionários com pessoas portadoras de deficiência e reabilitados, na seguinte proporção: I até 200 (duzentos) empregados, 2%; II de 201 à 500, 3%; III de 501 à 1.000, 4%; IV de 1.001 em diante, 5%. Uma realidade quase nem sempre cumprida. Apesar de, as empresas brasileiras disporem de um sistema legal de contratação de PCD, as mesmas lidam com diversas barreiras que dificultam o cumprimento da cota. Existem várias dificuldades para inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho e também na sociedade, estas dificuldades foram chamadas de barreiras arquitetônicas (PASTORE 2000). Umhas séries de providências específicas se fazem necessárias para suplementar as limitações das pessoas com deficiência selecionados. Isso varia de caso para caso, envolvendo mudanças na sinalização e orientação espacial do ambiente de trabalho; modificação no sistema de iluminação; ajustes de equipamentos e condutas para compensar problemas de comportamento, raciocinar, visão, comunicação, locomoção, higiene, postura, diretrizes, etc. (PASTORE 2000, p.213).

4. Resultado e Discussão

Participaram da pesquisa 4(quatro) PCD, residentes na cidade de Piracicaba, escolhidas aleatoriamente e que aceitaram participar da pesquisa. Duas delas encontram-se em atividade produtiva e outras duas estão fora do mercado de trabalho. Integram a pesquisa também 3(três) gestores de Recursos Humanos de empresas locais que empregam PCD e que aceitaram o convite para participar da pesquisa, as quais solicitaram sigilo sobre suas identificações. Foram aplicadas entrevistas individuais para todos os participantes. A média de tempo utilizado em cada entrevista foi de uma hora e meia. As entrevistas com os sete participantes ocorreram separadamente, em seus próprios ambientes. Com base nas informações fornecidas pelos participantes da pesquisa, os quais se enquadram em categorias diferentes (PCD com atuação profissional; PCD sem atuação profissional e gestores de Recursos Humanos), foi possível conhecer: (1)- as percepções destes participantes em relação ao tema PCD no contexto do mercado de trabalho, bem como no ambiente laboral; (2) - suas visões e opiniões sobre a Lei da Cota; (3) as barreiras e obstáculos que encontram as PCD para serem inclusas e, as dificuldades por parte da empresa para contratá-las; (4) o motivo que levou as organizações a praticar a inclusão e, quais as adaptações realizadas para integrá-las ao ambiente laboral. Diante dos depoimentos dos gestores e das PCD, ficou claro que os fatores que mais dificultam a inclusão são as barreiras e obstáculos arquitetônicos que impedem a locomoção e a movimentação de cadeirantes, bem como a própria realização de alguns trabalhos. Diante desta argumentação, resgata-se os comentários de Pastores (2000), para o qual, questão é preditiva, ou seja, pode ser previamente tratada de forma espontânea e planejada. A questão da ausência de escolaridade não se constitui num consenso, pois, algumas PCD têm nível escolar compatível com as demandas de vagas de emprego e, no entanto, não são contratadas. Trata-se, portanto, de novamente, observar as orientações sobre os direitos das PCD estabelecidos no Art. 2º da Lei 7.853/89 cabe ao Poder Público e seus órgãos cabe assegurar às pessoas portadoras de deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos, inclusive dos direitos à educação, à saúde, ao trabalho, ao lazer, à previdência social, ao amparo à infância e à maternidade, e de outros que, decorrentes da Constituição e das leis, propiciem seu bem-estar pessoal, social e econômico.. Outro aspecto que evidencia a posição das empresas em relação à inclusão refere-se a ausência de políticas apropriadas para esta realidade, em particular uma gestão de PCD. Esta seria uma dimensão, na qual empresas e colaboradores na condição de PCD poderiam usufruir de ganhos simultâneos. Ficou claro, pela pesquisa, que a lei da cota tem interpretações diferenciadas entre os entrevistados, porém consideram que ela deve ser revisada não sendo um instrumento obrigatório e nem punitivo quando não atendido, mas um instrumento de conscientização de via dupla: por parte das organizações sociais no sentido de prover emprego e

oportunidade de desenvolvimento das pessoas com limitações físicas. Por parte das PCD no sentido de fazer valer seus direitos e conquistar espaço nesta esfera. Esta conscientização viria contra a idéia expressa por um dos gestores, ao afirmar que muitas empresas visam a PCD como um recurso numérico para atender aspectos da cota. Neste sentido, para os gestores, esta lei deveria ser mais objetiva, e menos agressiva.

5. Considerações Finais

Ao termino deste artigo pode-se concluir que com base nas entrevistas realizadas sob a perspectiva dos PCD e dos Gestores de Recursos Humanos comparando-as com as leis existentes, existem indícios de que o exercício de responsabilidade social e a inclusão de PCD no mercado de trabalho é algo que irá ser discutido por um longo período. A inclusão das PCD não deverá ser tomada meramente para o cumprimento de leis, pois algumas empresas passam a incluir o PCD em seus quadros de colaboradores somente como uma forma de não serem multadas por órgão responsáveis pela fiscalização. Entretanto, existe empresa que acaba por assumir as multas a realizar mudanças estruturais necessárias. O processo de inclusão de PCD no mercado de trabalho deve ser feito como forma de responsabilidade social, e integração deles com os demais. Mas, para que isso possa ser feito de forma correta as empresas devem se adaptar, removendo suas barreiras arquitetônicas. A lei tem um papel muito importante na inserção deles no mercado de trabalho, mas ela também deveria ser revista, pois estipulando e obrigando as empresas a contratarem PCD não é uma forma de fazer com que a discriminação acabe somente é uma forma de gerar ainda mais estes problemas. Mesmo diante de um mercado de trabalho com estando com o caminho aberto para os PCD, os dados obtidos neste estudo apresentam que algumas PCD ainda não conseguem ser inclusos neste mercado, seja por parte de suas escolaridades ou por pela falta de estrutura das organizações, que ainda nos dias atuais não fizeram as adaptações necessárias para recebê-los. De outro modo, chama-nos a atenção o fato de as empresas relatarem para promover as reformas necessárias, afinal, esta lei foi implantada há 21 anos e muitos a vêem como algo passageiro, que integra o discurso da responsabilidade social e que dependerá do próximo governo para vingar ou não. Esta realidade retrata a postura reativa das empresas frente às questões sociais que demandam mudanças de comportamento para levar adiante os novos paradigmas do mundo do trabalho. A lei sem dúvida foi um instrumento muito responsável pela inclusão do PCD no mercado de trabalho, mas mesmo com sua implantação algumas organizações ainda relutam em incluir eles em seu quadro de colaboradores, seja por falta de infra-estrutura ou por falta de Mão de obra qualificada. Neste contexto, faz-se necessário repensar o papel das organizações sobre e na vida humana, principalmente, num momento em que toda sociedade se mostra interessada pelas discussões relacionadas à sustentabilidade, tomada em toda a sua extensão e profundidade. Cogita-se, neste contexto, o distanciamento entre o discurso empresarial sobre a responsabilidade social e as práticas empregadas pelas empresas no tocante a este discurso.

Referências Bibliográficas

- A ONU E SEU CONCEITO REVOLUCIONÁRIO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA. Disponível em: Acesso em: 13 Jun.2012.20:05.
- BRASIL. Política nacional para integração da pessoa portadora de deficiência: decreto nº. 3.298. Disponível em: Acesso em: 13 Jun.2012.19:32.
- BRASIL. Lei nº. 8.213. Disponível em: Acesso em: 13 Jun.2012.17:22.
- BRASIL. Lei nº. 7.853. Disponível em: Acesso em 13 Jun.2012.22:05.
- CHAGAS, A. M. R. de. Avanços e impedimentos para a construção de uma política social para a pessoa com deficiência. Dissertação de Mestrado. 2006. 114p. Programa de Pós-Graduação em Política Social. Universidade de Brasília. Brasília 2006 Apud. SQUINCA, Flavia. Deficiência em Questão.
- FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. O Trabalho protegido do portador de deficiência. Advocacia publica e sociedade. São Paulo. V.1.n.1. Max Lomonad. 1997.
- GOVERNO DO ESTADO DE SÃO PAULO SECRETARIA DOS DIREITOS DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA. Terminologia. Disponível em: Acesso em: 13 Jun.012.12:33.
- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATISTICA. Disponível em: Acesso em: 14 Jun.2012.09:12.
- PASTORE Jose. Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência. 1. Ed. São Paulo, Ltr, 2000.
- POLITICA NACIONAL DE SAÚDE DA PESSOA PORTADORA DE DEFICIÊNCIA. Disponível em: >. Acesso em: 13 Jun.2012.22:36.
- SENAC RIO. Sem limite: inclusão de pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho. 1.ed. Rio de Janeiro: Editora Senac Rio, 2002.