

INSERÇÃO DO PORTADOR DE DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

Andrea Tais dos Santos¹
Profa. Dra. Ana Teresa Colenci Travelin²

RESUMO

Este artigo propõe um estudo sobre a inclusão e a exclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal, sobre a implantação de políticas públicas, e as dificuldades e desafios encontrados tanto para as organizações quanto para os profissionais portadores de necessidades especiais, Trata-se de um tema pouco discutido, mas de essencial importância porque nos últimos anos a oferta de vagas em empresas públicas e privadas vem aumentando e modificando o cenário de exclusão. Neste artigo optou-se como metodologia revisão bibliografia e um estudo de caso sobre a inserção dos portadores de deficiência no mercado de trabalho.

Palavras-Chave: Inclusão e Exclusão. Portador de Deficiência. Mercado de Trabalho.

ABSTRACT

This article proposes a study on people with disabilities included in the formal labor market and the exclusion of that part of the population, the implementation of public policies, the Brazilian Constitution and its decrees on the duties of the companies, the difficulties and challenges encountered for organizations as for professionals with special needs, and inform the population of a little discussed topic. In recent years the number of vacancies in public and private companies is changing the landscape of exclusion. This article was adopted to show through literature review and case study the integration of disabled persons in the labor market.

KEYWORDS: Inclusion and Exclusion. People with Disabilities. Labor Market.

¹ Faculdade de Tecnologia de Taquaritinga, Avenida Dr. Flavio Henrique Lemos, 585, Portal Itamaracá, 15900-000 Taquaritinga, SP. taisds_42@ig.com.br.

² Faculdade de Tecnologia de Taquaritinga, Avenida Dr. Flavio Henrique Lemos, 558, Portal Itamaracá, 15900-000 Taquaritinga, SP. atcol@yahoo.com.br.

1 INTRODUÇÃO

O trabalho passou a ser considerado em 1949 um direito fundamental do homem, ou seja, um direito fundamental de todos os homens inclusive dos que tem deficiência (SORRI-BRASIL 2007). Foi por volta do ano de 1981 que a discussão se ampliou nos níveis nacionais e internacionais, visando à plena participação e a igualdade dessa parcela da população na vida social.

A compreensão sobre a deficiência, em geral, vem se modificando com o decorrer da história, mas ainda há desconhecimento da população sobre este assunto. Inserir um trabalhador portador de deficiência no mercado de trabalho é auxiliar e facilitar o processo de inclusão social, por isso esta pesquisa torna-se relevante porque tem como objetivo demonstrar por meio de revisão bibliográfica e estudo de caso a inserção e exclusão do portador de deficiência no mercado de trabalho, a Constituição Brasileira e seus decretos sobre os deveres das empresas, dificuldades e desafios encontrados tanto para as organizações quanto para os profissionais, que querem exercer seu papel de cidadão com participação no mercado de trabalho.

Segundo apresentado na Convenção 159 da OIT (Organização Internacional do Trabalho), de 1983, define pessoa com deficiência como aquela “cuja possibilidade de conseguir, permanecer e progredir no emprego é substancialmente limitada em decorrência de uma reconhecida desvantagem física ou mental”. A partir dessa referência, a OIT estima que as pessoas deste tipo representem 8% da população economicamente ativa do planeta. Hoje, no Brasil, milhares de pessoas com algum tipo de deficiência estão sendo discriminadas nas comunidades em que vivem ou sendo excluídas do mercado de trabalho. (MACIEL, 2000).

Novos tempos, novas leis, novas expectativas, novas tecnologias. E as pessoas? Modificam-se? São capazes? Eis que surgem inúmeras perguntas das quais as organizações fazem todos os dias a si mesmos, quando se deparam diante de uma grande diversidade no mercado de trabalho. Segundo Carneiro (2011) A diversidade deve ser compreendida como um valor, onde estão implicadas e articuladas as seguintes idéias: de igualdade na diferença, de diferença na igualdade, de diferença socialmente transformada em desigualdade.

2 O MERCADO DE TRABALHO

Historicamente a responsabilidade pública pelas necessidades da pessoa com deficiência começou a se desenvolver no século XIX, embora houvesse a tendência de manter a essa responsabilidade sob a iniciativa e sustentação do setor privado (SORRI-BRASIL, 2007).

A questão da integração social das minorias e, dentre elas a das pessoas com deficiência, surgiu em meados do século XX, especialmente após as duas grandes guerras. Fortaleceu-se, aos poucos, a convicção de que as pessoas deste tipo de necessidade podiam trabalhar e queriam exercer voz ativa na sociedade. Desde 1955 houve recomendação da Organização Internacional do Trabalho - OIT, sobre a adaptação e a readaptação profissional de pessoas com deficiência, foi somente a partir do Ano Internacional de Pessoas Portadoras de Deficiência (1981) que essa discussão se ampliou nos níveis nacionais e internacionais, visando à plena participação e a igualdade dessa parcela da população, na vida social. (Convenção 159, OIT, 1983). Contatou-se ainda que no Brasil o campo de assistência ou reabilitação ate por volta do ano de 1850 não existia.

Segundo Pastore (2000) a política de cotas teve sua origem na Europa após a primeira guerra mundial. O trabalho se constitui um dos meios para viabilizar o processo de inclusão. No Brasil, a atenção à pessoa com deficiência se caracterizou inicialmente por volta da década de 70, visando à preocupação em reabilitar profissionais com doenças ocupacionais provenientes de acidente de trabalho. Há 20 anos a Lei nº 8.213/91, conhecida como Lei de Cotas, foi criada para ampliar o acesso de pessoas com deficiência ao mundo do trabalho. No entanto, a inserção profissional favorecida pela lei está longe de ser a ideal. Mais que a oferta de vagas, é preciso que essas pessoas tenham recursos de acessibilidade necessários para sua atuação profissional e, estejam com vontade de trabalhar e mostrar sua capacidade de atuar no mercado de trabalho.

2.1 O Mercado de Trabalho Atual

Constata-se que atualmente o número de deficientes no mercado de trabalho vem crescendo, porém não se sabe ao certo se estes números continuaram a crescer, bem como se o aumento destes profissionais é apenas pela legislação em vigor que determina que uma organização deva contratar esses profissionais, ou se a população caminha para uma sociedade mais inclusiva.

Nos últimos anos a oferta de vagas em empresas pública e privadas vem modificando o cenário de exclusão desse grupo, mas sabe-se que ainda falta muito para se chegar a números satisfatórios e também a satisfação das organizações na inclusão destes profissionais. De acordo com a OMS (Organização Mundial de Saúde) é estimado que no mundo haja 610 milhões de portadores de deficientes, por volta de 80 % dos deficientes vivem em países em desenvolvimento, e por viverem em países subdesenvolvidos há uma maior barreira de inserir estes profissionais no mercado de trabalho. (Instituto ETHOS, 2002). Ninguém está imune ao desconforto, medo, insegurança, frente ao desconhecido e, até segunda ordem à deficiência ainda é bastante desconhecida da população em geral. (AMARAL, 1994).

No Brasil, o IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) divulgou no ano de 2002 um censo realizado no ano de 2000 que existem 24,5 milhões de brasileiros portadores de algum tipo de deficiência, porém estes números podem ser maiores porque o sistema que o IBGE utiliza é por amostra (Instituto ETHOS, 2002). Verificou-se neste trabalho pela pesquisa realizada, que a discriminação e segregação dos portadores de deficiência acompanham os homens desde os tempos mais remotos da civilização. A ilustração abaixo aponta estes dados, e como podemos ver a porcentagem de pessoas com deficiência trabalhando é pequena perto da quantidade de pessoas que tem algum tipo de deficiência existente no mundo.

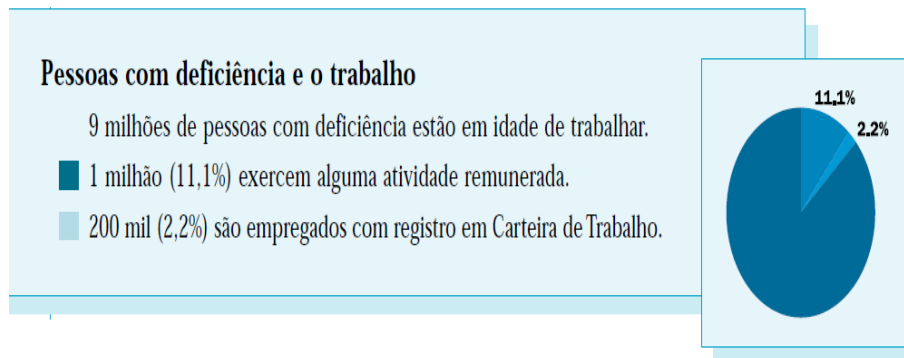


Ilustração 1: Pessoas com deficiência e o trabalho
 Fonte: Instituto ETHOS (2002)

A ilustração 2 a seguir demonstra o círculo virtuoso da inclusão das pessoas com deficiência nas organizações. Como pode ser observada a própria ilustração demonstra a seqüência dos benefícios que envolvem a contratação destes profissionais, facilitando cada vez mais a inclusão empresarial.



Ilustração 2: Círculo Virtuoso da Inclusão Empresarial
 Fonte: Instituto ETHOS (2002).

De acordo com Thomas e Ely (1996) existem mudanças de paradigmas na incorporação de diversidade na cultura organizacional da empresa. Dentre elas a primeira é que a liderança deverá entender que uma força de trabalho diversificada incorporará diferentes perspectivas e abordagens ao trabalho, com resultados positivos.

Estudos feitos pela Plura Consultoria e Inclusão Social (2011) realizada entre os meses de agosto e novembro de 2010, tiveram a participação 71 empresas de diversos setores, entre eles indústria química e farmacêutica, serviços, financeiro, energia, sindicatos e construção civil.

Apontam que, 65% têm mais de 1000 funcionários e contratados por estas empresas, na época em que a pesquisa foi realizada, totalizavam 5.578 de colaboradores com deficiência, isto significa que o número de profissionais inseridos ainda é pequeno.

Estes estudos também comprovam que a rotatividade de pessoas com deficiência chega a 80%, um número alto e uma explicação deve dar-se a falta de planejamento das organizações em tomar medidas de curto, médio e longo prazo para o desenvolvimento do mesmo dentro da organização, pois a um processo de transformação cultura e social da empresa e de seus colaboradores. Não esquecendo que também a poucas instituições que se preocupam com a formação de indivíduo com necessidades especiais e isso reflete no momento da contratação. A falta de qualificação profissional é o termo mais utilizado por empresas na hora da contratação. Mas foi verificado no estudo de caso realizado e apresentado neste trabalho que o Turnover também ocorre porque os familiares preferem que seus entes queridos não trabalhem por achar que vão ser discriminados, ridicularizados ou por apenas sentirem pena, uma triste realidade.

3 O QUE DIZ A LEGISLAÇÃO

Apesar do profissional portador de necessidades especiais começar a ser inserido no mercado de trabalho no Brasil por volta da década de 70, o Artigo 23 da Declaração Universal dos Direitos Humanos, sancionada pela Organização das Nações Unidas em 10 de dezembro de 1948 já havia estabelecido o trabalho como direito humano fundamental: “Todo homem tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego”.

Segundo Mazzilli (2000) surgia no ano de 1988 na Constituição Brasileira, as normas protetivas que garantiam a integração e acessibilidade a edifícios e transportes. A lei nº 7.853/89 disciplinou sua proteção e integração social, já ao incorporar o profissional na organização esta prevista o veto a qualquer tipo de discriminação nos salários e critérios de admissão do trabalhador, e criou o CORD (Coordenadoria Nacional para Integração das Pessoas Portadoras de Deficiência).

Em 1991 foi criada a Lei nº 8.213, que estabeleceu cotas de contratação para empresas privadas com mais de cem funcionários. Dispõe também sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social. Já no ano de 1999 houve a edição do Decreto nº 3.298, regulamentando a Lei nº 7.853, fixando uma Política Nacional para a Integração de Pessoas Portadoras de Deficiência no mercado de trabalho e na sociedade. Traz a conceituação de deficiência e fixa os parâmetros de avaliação da deficiência física, auditiva, visual, mental e múltipla.

Em 2000 foi sancionada a Lei nº 10.098, que estabelece normas e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida. Em 13 de maio de 2002, o Governo Federal institui o Programa Nacional de Ações Afirmativas, com a promulgação do Decreto nº. 4.228. A reserva de vagas para pessoas com deficiência nas empresas, garantida pela Lei nº. 8.213/89 e regulamentada pelo Decreto nº. 3.298/99 diz que empresas com 100 a 200 colaboradores devem ter em seu quadro de colaboradores 2% de pessoas com deficiência, 201 a 500 funcionários 3%, de 501 a 1000 funcionários 4% e 1001 em diante 5%, este é um exemplo de ação afirmativa que traz benefícios tanto para os trabalhadores quanto para os gestores e as organizações.

4 ESTUDO DE CASO

As informações relacionadas ao estudo de caso são verídicas, e feitas através de entrevista individual de caráter exploratório, feita pessoalmente e também por meio de comunicação virtual.

A empresa neste artigo será descrita como empresa X, é uma multinacional Francesa fundada por Pierre Belon em 1966 e esta presente no Brasil há 32 anos, atualmente conta com 17.000 colaboradores, atua no ramo de soluções globais de serviços On-site, que nada mais é que a terceirização de restaurantes dentro das empresas, e também facilities que é terceirização de áreas como recepção, portaria, jardinagem, limpeza e manutenção. Segundo a entrevistadora e responsável pelos processos de recrutamento e seleção a porcentagem de empregados deficientes é pequena diante da quantidade de colaboradores contratados, chegando à porcentagem de apenas 3%, uma explicação para este número pequeno e nada satisfatório é pela dificuldade de encontrar pessoas com deficiência capacitadas e qualificadas para atuar em determinadas tarefas, esta é uma das causas, outra muito comum é que os familiares se recusam a auxiliar a inclusão no mercado de trabalho dificultando a contratação do mesmo, com a explicação que seus entes queridos não vão trabalhar por acharem que vão ser discriminados, ou colocados em atividade que levaram a situações de humilhação. Estes e outros problemas são relatados para explicar o baixo número de profissionais portadores de deficiência contratados em atividade regular.

De acordo com a responsável pelo departamento de Recursos Humanos as margens de crescimento da inclusão nas empresas é um resultado positivo, de maior informação sobre o assunto deficiência e mercado de trabalho e devem ser comemoradas, assim como a questão da integração de raças, etnias e religiões que também teve um avanço positivo de inclusão. Foi verificado que a empresa X faz um planejamento estratégico formado para a inclusão e diversidade empresarial anteriormente a contratação, hoje já efetuado o gênero e o foco são deficientes. A organização estudada não realiza nenhum tipo de treinamento e qualificação para o indivíduo deficiente, mas algumas áreas recebem treinamento para a recepção destes profissionais e a área mais treinada é de recursos humanos. Concluindo o estudo feito a empresa X se preocupa em incluir e respeitar as diferenças do indivíduo portador de deficiência, mas a falta de conhecimentos e capacitação é um problema para encontrar no mercado de trabalho profissional apto, capacitado para desempenhar atividades e funções dentro da organização.

5 ANÁLISE DOS RESULTADOS E CONCLUSÃO

Não há porque privilegiar a pessoa portadora de deficiência, mas dar a igualdade de oportunidades de acesso ao mercado de trabalho é algo que deve ser pensado e colocado em prática. Em pleno século 21 contratar uma pessoa portadora de necessidades especiais ainda é uma questão polêmica. Segundo Anache (1994), para muitos a deficiência é desconhecida e o desconhecimento causa certo desconforto. Mas esta realidade tem se modificado com o passar dos anos, e futuramente a organização estará mais apta à contratação, e consecutivamente aumentando a inclusão no mercado de trabalho, auxiliando a idéia de que o diferente pode sim ser igual diante dos “normais” no tão concorrido mercado de trabalho.

Constatou-se nesta pesquisa que há um crescimento nas vagas em todas as empresas tanto públicas quanto privadas, mas ainda faltam trabalhadores aptos à contratação, o número de instituições que capacitam estas pessoas ainda é pequeno no Brasil, e por isso fica difícil encontrar profissionais capacitados segundo estudo de caso realizado. Mas pesquisas realizadas atualmente demonstram que capacitação, formação educacional e profissional não é um dos maiores problemas para empregar pessoas com deficiência, mas a falta de planejamento em longo prazo e métodos de retenção do mesmo na empresa é o que mais tem afastado essas pessoas de buscar empregos e preencher vagas em aberto.

A falta de informação ainda é um grande obstáculo e desafio para as empresas e também para as pessoas sendo estas deficientes ou não, e isso reflete na discriminação e segregação dos portadores de deficiência. Outro problema encontrado é a falta de escolas, instituições e governo preparados para apoiar atitudes de inclusão social e empresarial.

A plena e efetiva participação de inclusão na sociedade é um direito de qualquer cidadão, respeitar a diferença e aceitar as pessoas com deficiência é parte da diversidade humana e da humanidade, estas pessoas merecem igualdade de oportunidade. Devemos compreender que cada ser humano é um laboratório de experiências únicas. O grande diferencial para as grandes ou pequenas empresas continua sendo as pessoas, e incorporar e auxiliar a inclusão não somente de deficientes, mas de todas as classes que de certo modo são rejeitadas ou excluídas é fazer parte de um mundo novo, fazendo que o ambiente de trabalho seja cada vez mais produtivo e harmonioso, sempre respeitando qualquer diferença entre os colaboradores.

Segundo Amaral (1994) Se o indivíduo com deficiência não for visto como vítima sua contratação no mercado de trabalho tão competitivo como é não precisara basear-se em postura assistencialista.

Sugere-se para futuros trabalhos uma pesquisa sobre os dados referentes às instituições e escolas que trabalham para capacitar portadores de deficiência a atuarem no mercado de trabalho, juntamente com atitudes do governo para melhorar os números de instituições que fazem um trabalho de integração e capacitação.

REFERÊNCIAS

AMARAL, A.L. **Mercado de Trabalho e deficiência**. Revista Brasileira de Educação Especial, Piracicaba, v.1,2,p.127-136,1994.

ANACHE, A. A. **O Deficiente e o Mercado de Trabalho: Concessão ou Conquista?** Revista Brasileira de Educação Especial, v.4, n, 01 p.119-126, maio/Fev.1994.

BRASIL. Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 99. Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3298.htm>. Acesso em 11/02/2011.

CARNEIRO, S.A diversidade como valor em uma sociedade inclusiva. Disponível em:<http://www.sorri.com.br/diversidade_como_valor>. Acesso em 03/02/2011.

INSTITUTO ETHOS. O que as Empresas Podem fazer Pela Inclusão das Pessoas com Deficiência / Coordenação Marta Gil - São Paulo, 2002.

MACIEL, M. R. C. Portadores de Deficiência: A questão da inclusão social. Disponível em:< <http://www.scielo.br/pdf/spp/v14n2/9788.pdf>>. Acesso em 10/04/2011.

MAZZILLI, H. N. A pessoa portadora de deficiência e o mercado de trabalho. *Justiça*, São Paulo, v. 63, n. 195, p. 118-120, jul./set. 2001. Disponível em: <<http://bdjur.stj.gov.br/dspace/handle/2011/24151>>. Acesso em 10/02/2011.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT) – Normas Internacionais do Trabalho sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Portadoras de Deficiência. Brasília: Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (CORDE), Ministério da Justiça, 1997.

PASTORE, J. **Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência**. São Paulo: LTr, 2001.

PLURA CONSULTORIA E INCLUSÃO SOCIAL. Inclusão de Profissionais com Deficiência: Fatos e Dados. Disponível Informação em:< <http://www.plura.com.br>>. Acesso em 31/03/2011.

SORRI-BRASIL, NAMBU, T. S. Construindo um mercado de trabalho inclusivo: São Paulo: Brasília: CORDE, 2003. - 52p.:il.; 26,8cm. (Série Coleção Estudos e Pesquisas na Área da Deficiência; v. 10).

SORRI-BRASIL. Trabalho e Emprego: Instrumento de Construção da Identidade Pessoal e Social, por Maria Salete Fábio Aranha. Atualização por Ana Rita de Paula e Carmen Leite Ribeiro Bueno - São Paulo: SORRI-BRASIL; Brasília: CORDE, 2007. - 46p.; 26cm. (Série Coleção Estudos e Pesquisas na Área da Deficiência; v. 9).

THOMAS, D. A.; Ely, R. J. Um novo paradigma para a gestão da diversidade. **Harvard Business Review**. HBR On Point, 1996.