

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE SUL
FACULDADE DE EDUCAÇÃO/PPGEDU

GABRIELA BEATRIZ FALEIRO

**OS DESAFIOS NA INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA
NO MERCADO DE TRABALHO**

Porto Alegre

2012

GABRIELA BEATRIZ FALEIRO

**OS DESAFIOS NA INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA
NO MERCADO DE TRABALHO**

Trabalho de conclusão do Curso de Especialização em Educação Especial e Processos Inclusivos, do Programa de Pós Graduação em Educação da Faculdade de Educação da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Orientadora:

Profa. Dra. Liliana Maria Passerino

Porto Alegre

2012

DEDICATÓRIA

Aos meus pais por acreditarem na minha escolha e me incentivarem a seguir em frente.

AGRADECIMENTOS

Ao meu namorado Leonardo Wolf, que pacientemente apoiou-me durante este período.

A minha querida prima Cristiane Abbud, pelo apoio, carinho e disponibilidade.

À tia Marisa Hirano e aos amigos Paulo Pessoa e Thiago Nunes, por disporem do seu tempo para me ajudar.

À professora Liliana Passerino pela dedicação e ótima orientação.

RESUMO

Este trabalho constitui-se em uma pesquisa de caráter qualitativo, cujo objetivo foi compreender quais os desafios na inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Para a efetivação desta pesquisa, buscou-se analisar os caminhos percorridos até chegar à inclusão social, as determinações legais, especialmente a lei nº 8.213/91 (lei de cotas) que determina a reserva de vagas para pessoas com deficiência nas empresas e por conseguinte a influência das instituições representativas no processo de inclusão no mercado de trabalho. O estudo foi desenvolvido por meio de uma pesquisa qualitativa, cujo instrumento de coleta de dados consistiu na aplicação de três questionários destinados às empresas que possuem mais de 100 colaboradores em seu quadro funcional e três destinados a pessoas que possuem deficiência e estão inseridas no mercado de trabalho. Diante deste estudo foi possível constatar que mesmo havendo uma lei que prevê a obrigatoriedade da contratação das pessoas com deficiência, ainda nos deparamos o desconhecimento acerca da deficiência e a não consideração do potencial dos sujeitos deficientes. Além disso, os elementos dificultadores na inclusão giram em torno da falta de escolarização, qualificação da pessoa com deficiência, as barreiras arquitetônicas dentro e fora das empresas, e a rotatividade no mercado de trabalho devido a altas demandas de vagas.

Palavras-chave: **Pessoa com Deficiência. Inclusão Social. Mercado de Trabalho**

ABSTRACT

This work consists of a qualitative research, in order to comprehend the challenges of inclusion of the people with disabilities in the marketplace. In this context, several paths up to the social inclusion were analyzed, as were the legal determinations, in particular the law 8.213/91 (quotas law). This law specifies the reservation of some positions in the companies to people with disabilities and, as a consequence, the influence of the representative institutions in this process. On this study's qualitative research, the data gathering was performed through two steps: three questionnaires intended for the companies with more than 100 employees; and three questionnaires for the people with disabilities which currently have a job. As a result of this study, it was possible to state that even though a law exists for providing job positions destined to people with disabilities, there are still the ignorance of the disability and the disregarding about the potential of the given subjects. Furthermore, this study highlights that some of the impediments of the inclusion revolve around: the lack of schooling, the lack of qualifications, the architectural barriers inside and outside the companies and the high turnover on the companies, due to the high demand on the marketplace.

Keywords: People with Disabilities. Social Inclusion. Labor Market

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	8
2 INCLUSÃO SOCIAL	10
3 DEFICIÊNCIA E TRABALHO	14
3.1 Políticas Públicas em favor das contratações de PCD.....	14
3.2 Os desafios na contratação de PCD: Escolarização e qualificação.....	17
3.3 A base da inclusão: Acessibilidade.....	20
3.4 O papel das instituições representativas na inclusão de PCD no mercado de trabalho.....	23
3.5 Desafio na inclusão de PCD no mercado de trabalho: BPC e Família	25
4 OBJETIVOS	28
4.1 Objetivos Gerais.....	28
4.2 Objetivos Específicos.....	28
5 METODOLOGIA	29
6 ANÁLISE DOS DADOS COLETADOS	30
7 CONSIDERAÇÕES FINAIS	35
8 REFERÊNCIAS	37
APÊNDICES	41
Apêndice A- Questionário destinado às empresas.....	42
Apêndice B- Questionário destinado às Pessoas com Deficiência.....	43

1 INTRODUÇÃO

O interesse pelas questões referentes às pessoas com deficiência surgiu antes de meu ingresso na faculdade de Pedagogia. Ao entrar na graduação, tive a oportunidade de participar de um curso de Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS) o qual me motivou a aprofundar os conhecimentos acerca de todas as deficiências e buscar uma especialização que me oferecesse subsídios para isso.

No decorrer de todo o curso de especialização fomos desafiados a construir e reconstruir nossa monografia de acordo com a temática mais próxima de nosso interesse. Nesse sentido, o presente estudo tem como objetivo compreender os desafios na inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

O interesse pessoal para a escolha desse tema justifica-se pelo constante pensar sobre a minha experiência profissional, visto que trabalho em uma Organização não governamental (ONG) e deparo-me diariamente com diversas questões que evidenciam o desconhecimento acerca da deficiência e principalmente os desafios que essas pessoas têm enfrentado para conseguir uma colocação no mercado de trabalho.

Ao pesquisar sobre essa temática, evidenciou-se que sua abordagem literária é escassa.

O estudo mostrou, inicialmente, a contextualização, os aspectos históricos acerca do desconhecimento, preconceito e exclusão social da pessoa com deficiência (TANAKA e MANZINI, 2005; SASSAKI, 2003) e os caminhos percorridos até chegar à inclusão social (SASSAKI, 1997; ARAUJO e SCHMIDT, 2006; BAHIA, 2002).

Por conseguinte, foram abordadas questões referentes às políticas públicas em favor das contratações de pessoas com deficiência (PCD) e suas implicações embasadas em (BRASIL, 2007; ARAUJO e SCHMIDT, 2006; GIL, 2002), escolarização e qualificação profissional apoiada nos estudos de (ALVES, 1999; WEISS e BECHTOLD, 2003; ANACHE, 1994; MORAES, 2010), acessibilidade dentro e fora do espaço de trabalho (SASSAKI, 2009), as influências das instituições representativas no processo de inclusão no mercado de trabalho, de acordo com os

estudos de (TANAKA e MANZINI, 2005) e a alteração da lei do Benefício de Prestação continuada.

Posteriormente, foram explicitados e analisados os dados da pesquisa realizada com nas empresas e com pessoas com deficiência sobre os desafios na sua inclusão no mercado de trabalho, chegando-se às considerações finais.

Espero que esse trabalho possa de alguma forma contribuir para o meio acadêmico e assim, instigar futuras pesquisas correlacionadas a estas questões e às novas perspectivas de inclusão.

2 INCLUSÃO SOCIAL

As pessoas com deficiência têm sido excluídas do âmbito social desde a antiguidade, por apresentarem características aquém do padrão social de normalidade. Por um longo período foram excluídas da sociedade por preconceitos, medos e principalmente pela desinformação acerca de sua deficiência.

Tanaka e Manzini (2005) acrescentam que a desinformação a respeito da deficiência poderia gerar o desconhecimento sobre as reais limitações, potencialidades, necessidades, expectativas e sentimentos do deficiente, fator que acabaria alimentando os preconceitos existentes em relação a essas pessoas.

Os autores ainda trazem o preconceito como uma atitude negativa que a sociedade estabelece em direção àquele indivíduo que ela considera imperfeito, diferente, estranho, desconhecido e incapaz, fruto das concepções que ela foi construindo ao longo de sua história de vida, por meio das informações distorcidas que foi recebendo.

Os esforços para alcançar a visibilidade dos deficientes vêm perpassando ao longo dos anos, nesse sentido foram desenvolvidas diversas ações a fim de promover a “aceitação” desses sujeitos na sociedade.

Mesmo com o passar dos anos e os avanços conseguidos juntamente com as políticas públicas, ainda nos deparamos com práticas de exclusão, segregação e preconceitos nos diferentes setores sociais. Dentro dessa ótica Sasaki (2003, p. 31) coloca que:

A exclusão ocorria em seu sentido total, ou seja, as pessoas portadoras de deficiência eram excluídas da sociedade para qualquer atividade porque antigamente elas eram consideradas inválidas, sem utilidade para a sociedade e incapazes para trabalhar, características estas atribuídas indistintamente a todos que tivessem alguma deficiência.

Ao dialogar sobre a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, percebemos as barreiras existentes para inclusão das mesmas nesse setor. Por isso, para compreender de que forma está acontecendo o processo de inclusão no âmbito empresarial, faz-se necessário conhecer as quatro fases trazidas por Sasaki (2003), exclusão, segregação e integração, as quais vêm para contribuir ao entendimento da abordagem utilizada atualmente.

Na fase da exclusão, Sasaki (2003) traz que nesse período, não era oferecida vagas no mercado de trabalho às pessoas com deficiência, pois inseri-las no âmbito empresarial era visto pela sociedade com uma forma de exploração e um ato de crueldade. Isso acontecia porque a medicina, a tecnologia e as ciências sociais ainda não tinham o conhecimento das potencialidades destes sujeitos no mercado de trabalho.

Para Sasaki (1997, *apud* CARVALHO, 2010, p.44) a fase da exclusão “[...] corresponde a um período em que os portadores de necessidades especiais eram tratados com desleixo, como se fossem animais, rotulados como demônios e eram totalmente isolados do convívio social”.

De acordo com Sasaki (2003) a fase da segregação foi caracterizada por mão de obra barata, ou seja, as empresas oportunizavam trabalhos (não empregos) a serem realizados nas instituições e em domicílio, com o intuito de lucro fácil sem vínculos empregatícios.

Por conseguinte, vem a fase da integração, a qual Sasaki (2003) traz que a partir do final da década de 60 surgiu a perspectiva de integração social a qual objetivou-se em inserir as pessoas desfavorecidas socialmente no meio educacional, no mercado de trabalho, na família e no lazer. Sobre a integração social Sasaki (2003, p. 34) afirma que:

(...) afinal de contas, tem consistido no esforço de inserir na sociedade pessoas com deficiência que alcançaram um nível de competência compatível com os padrões sociais. A integração tinha e tem o mérito de inserir o portador de deficiência na sociedade, sim, mas desde que ele esteja de alguma forma capacitada a superar as barreiras físicas, programáticas e atitudinais nela existentes.

Nessa fase, de acordo com pesquisas realizadas por Araújo e Schmidt (2006) as pessoas com deficiência eram inseridas no mercado de trabalho sem que houvesse nenhuma preparação na parte física da empresa e nem dos funcionários para acolher o deficiente. Tal atitude vem para desfavorecer o desenvolvimento das pessoas com deficiência, visto que diferentes barreiras em vários setores impedem o seu desenvolvimento real na cultura organizacional da empresa.

Conforme Machado (1998 *apud* NOHARA; ACEVEDO; FIAMMETTI, 2010, p.71) o objetivo da integração social é:

Incorporar física e socialmente as pessoas portadoras de deficiência, a fim de usufruírem dos bens socialmente produzidos, habilitando-as, oferecendo-lhe os instrumentos contemporâneos para o exercício da cidadania.

Dentro desse viés, o uso da palavra “integração” nos remete ao sentido de que a pessoa com deficiência deve estar preparada para conviver na sociedade ao contrário da inclusão, como veremos a seguir.

Diante desse contexto, a fase da inclusão, Sasaki (1997, p.3) conceitua como:

(...) um processo pelo qual a sociedade se adapta para poder incluir, em seus sistemas sociais gerais, pessoas com necessidades especiais e, simultaneamente, estas se preparam para assumir papéis na sociedade. A inclusão social constitui então, um processo bilateral no qual as pessoas, ainda excluídas, e a sociedade buscam, em parceria, equacionar problemas, decidir sobre soluções e efetivar a equiparação de oportunidade a todos.

Nos estudos de Araujo e Schmidt (2006) o conceito de inclusão é caracterizado como é um processo no qual a sociedade se adapta para receber as pessoas, inclusive as com deficiência, em todos os setores.

Da mesma forma, enfoca que o acesso ao mercado de trabalho tem um papel importante no processo de inclusão, visto que propicia às pessoas com deficiência a satisfação de suas necessidades e implica no aprimoramento de suas potencialidades.

Nesse sentido, é pensamento de S. Stainback e W. Stainback (1999, *apud* CARVALHO, 2010, p. 44) sobre a inclusão:

A inclusão é uma atitude, uma convicção. Não é uma ação ou conjunto delas. É um modo de vida, na convicção que cada indivíduo é estimado e pertence a um grupo. Inclusão reflete uma consciência da comunidade, uma aceitação das diferenças e uma co-responsabilização para obviar às necessidades dos outros.

Por conseguinte Bahia (2002 *apud* BAHIA; SANTOS, 2010 p. 144) traz como princípio da inclusão “a aceitação das diferenças individuais e na valorização do indivíduo, sabendo aceitar a diversidade, num processo de cooperação e conhecimento”.

O conceito de inclusão alavanca a autonomia das pessoas com deficiência, oportunizando a sua participação nos diferentes setores da sociedade.

Para Bahia e Santos (2010) colocam que o paradigma de inclusão nos remete à ideia de construir uma sociedade para todos, cuja atuação das empresas no processo de construção é relevante quanto se coloca em prática ações dentro da mesma que potencializam o desenvolvimento das pessoas com deficiência.

Os estudos de Pereira, Rodrigues e Passerino (2010, p.2) consideram:

[...] a inclusão um processo estabelecido dentro de uma sociedade mais ampla que busca satisfazer necessidades relacionadas com a qualidade de vida, desenvolvimento humano, autonomia de renda e equidade de oportunidades e direitos [...] nos deparamos com a empregabilidade das pessoas com deficiência fomentada não só pela lei de cotas, mas também pela visão, que aos poucos vem sendo construída, de que a pessoa com deficiência tem potencialidades para contribuir produtivamente em sociedade.

No entender de Araujo e Schmidt (2006) o acesso da pessoa com deficiência no mercado de trabalho faz parte de um amplo processo de inclusão social, pois essa inclusão faz com que o sujeito resgate sua autoestima e o pleno exercício da cidadania.

3 DEFICIÊNCIA E TRABALHO

3.1 Políticas Públicas em favor da contratação de PCD

O censo de 2010 do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) mostra que o número de pessoas com deficiência no Brasil corresponde a 45 milhões de brasileiros, nesse sentido é pertinente questionar sobre onde estão estas pessoas? Conforme BRASIL (2007, p.10):

Essas pessoas, porém, não circulam nas ruas, nas escolas comuns, nos locais de lazer e cultura e muito menos têm acesso ao trabalho. É hora, portanto, de se reverter esse quadro. Os problemas que daí decorrem refletem-se na baixa escolaridade desse grupo, grande dificuldade na inserção social, de constituição de vínculos familiares para além dos lares paternos e maternos. Esse muro institucional pode e deve ser rompido por meios de comprometimento de todos.

Mesmo com várias políticas públicas em favor destas pessoas, percebe-se que elas ainda estão invisibilizadas, não possuem autonomia.

Tem-se como autonomia, conforme Sasaki (2003, p.36) “a condição de domínio no ambiente físico e social, preservando ao máximo a privacidade e a dignidade da pessoa que a exerce”.

No Brasil, algumas políticas públicas, em especial a lei de cotas, surgem para auxiliar e valorizar a entrada das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, mas mesmo assim é possível afirmar que a sua inclusão social não está sendo efetivada, conforme as condições dispostas na legislação.

A questão não é tão simples, a legislação é criada segundo uma projeção e nem sempre isso é viável. A questão é que os dados nos quais se embasam são os obtidos no censo do ano 2000.

Nesse viés, em pesquisa realizada, Nascimento e Miranda (2007, p.175) afirmam que:

As políticas públicas têm desempenhado um enorme papel na redução de barreiras físicas, e na facilitação e inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Percebemos, entretanto, uma fragilidade no cumprimento das leis que asseguram os direitos das pessoas com deficiência com relação à inclusão na sociedade e acesso ao trabalho formal.

Neste enfoque, a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 vem para promover a proteção daqueles que possam ser considerados em fator desfavorecido perante a sociedade, tendo como evidencia as pessoas com deficiência. Pode-se dar destaque às garantias legais de acesso ao trabalho presentes nessa constituição:

Art. 7º XXXI- Proibição de qualquer discriminação no tocante salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência.

Art. 37 VIII- A lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas com deficiência e definirá os critérios de admissão.

No entanto, as empresas começaram realmente a preocupar-se em contratar as pessoas com deficiência no seu quadro funcional a partir da aprovação da Lei Federal nº 8.213 de 24 de julho de 1991, que estabelece que empresas com mais de 100 funcionários são obrigadas a preencher de 2% a 5% de seus cargos.

A cota destinada às pessoas com deficiência depende do número de empregados que a empresa possui, de acordo com a proporção descrita no art. 93:

Art. 93. 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 200 empregados.....	2%;
II - de 201 a 500.....	3%;
III - de 501 a 1.000.....	4%;
IV - de 1.001 em diante.	5%.

§ 1º A dispensa de trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias, e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante.

§ 2º O Ministério do Trabalho e da Previdência Social deverá gerar estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por reabilitados e deficientes

habilitados, fornecendo-as, quando solicitadas, aos sindicatos ou entidades representativas dos empregados.

Mas afinal, o que se entende por pessoa com deficiência para fins de cotas? De acordo com Ministério do Trabalho e do Emprego (2007, p.18), o esclarecimento que se tem é que:

No Brasil há duas normas internacionais devidamente ratificadas, o que lhes confere status de leis nacionais, que são a convenção nº 159/83 da OIT, e a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de discriminação Contra Pessoas Portadoras de Deficiência, também conhecida como convenção de Guatemala, 1999. (...) Art. 3º Para os efeitos deste Decreto, 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 que se altere, apesar de novos tratamentos; e

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 e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida.

Diante da legislação vigente, Araujo e Schmidt (2006) afirmam que apesar da legislação admitir preferência para pessoas com deficiência na ocupação de um percentual variável de vagas no serviço público e privado, o princípio norteador dessas ações afirmativas é a tentativa de assegurar a igualdade de oportunidade de acesso ao mercado de trabalho a essas pessoas, e não apenas impor procedimentos assistencialistas às empresas.

Entretanto, Gil (2002, p.20) enfoca que “a decisão de abrir postos de trabalhos para pessoas com deficiência rompe barreiras que tradicionalmente excluem essas mesmas pessoas do processo produtivo”.

Ainda, Araujo e Schmidt (2006) acrescentam que para entrar no mercado de trabalho as pessoas com deficiência precisam ter qualificação e aptidão física para ocupar as vagas a elas destinadas.

Mesmo com as leis que determinam a contratação da pessoa com deficiência no mercado de trabalho existir há mais de 20 anos, Tanaka e Manzini (2005) afirmam que as contratações começaram a ser realizadas somente quando o Ministério público do trabalho iniciou a fiscalização nas empresas atuando e punindo as que não estavam cumprindo as determinações legais.

3.2 Os desafios na contratação de PCD: Escolarização e qualificação

Com a lei de cotas as empresas se viram obrigadas a contratar as pessoas com deficiência, fator que desafia o âmbito empresarial, porém o mercado de trabalho está cada vez mais competitivo e exigente, as empresas de grande porte estão cada vez mais focadas na produção e no lucro e visam contratar profissionais qualificados com maior nível de escolarização.

Dentro desse contexto, quando se trata da contratação de pessoas com deficiência essas oportunidades de trabalho tornam-se mais difíceis.

Sobre essa afirmação Alves (1999 *apud* CARVALHO, 2010, p.46) acrescenta:

Na sociedade capitalista de hoje, o mercado de trabalho tão competitivo, valoriza as pessoas que estão preparadas gradativamente para o futuro emprego desde cedo. E às pessoas com deficiência, esta preparação para o trabalho não é tão evidente quanto a das pessoas ditas “normais”. A ocupação profissional é um requisito básico para a inclusão das pessoas com deficiência, não só por fatores econômicos, que possibilitam a independência, mas também como uma forma de convívio e integração social.

Wiess e Bechtold (2003) observam que mesmo as pessoas sem deficiência e com formação tem dificuldade para encontrar um emprego e que para os desqualificados já não existem mais vagas. Nesse sentido, para as pessoas com deficiência torna-se mais difícil ainda contemplar os requisitos solicitados pelo mercado.

Os estudos de Anache (1994) demonstram que as pessoas com deficiência tem que batalhar bastante para conseguir uma colocação no mercado de trabalho compatível com a sua formação, por sua vez, quando não lhe são dadas oportunidades, elas procuram outros recursos para ganhar a vida, tais como: vender

bilhetes de loteria, balas, chaveiros em ônibus, etc. fator que dificulta a independência financeira desse sujeito.

No artigo de Pereira, Rodrigues e Passerino (2010, p.2) afirmam que:

A empregabilidade de pessoas com deficiência vem se tornando realidade, ainda que de forma incipiente, como resultado de um movimento social e político em defesa da garantia dos direitos humanos. Contudo, a definição de postos de trabalhos ainda está limitada pela deficiência como condição. Isto traz como fator limitante a não consideração do potencial do sujeito deficiente para outras funções diferentes daquelas estigmatizadas, já que o olhar das empresas está focado na ausência.

Sabemos que a lei de cotas vem para assegurar o acesso às pessoas com deficiência no mercado de trabalho, porém um dos maiores desafios encontrados pela empresa está em recrutar profissionais qualificados, dinâmicos para preencher as vagas em aberto de acordo com o perfil da empresa.

Em sua pesquisa, Araujo e Schmidt (2006) acrescentam que cada vez mais as empresas querem profissionais mais capacitados, tanto na questão de escolarização quanto na especialização para desenvolvimento de suas funções, fator que evidencia uma das dificuldades de acesso ao deficiente no mercado de trabalho.

O trabalho é direito de qualquer cidadão, inclusive das pessoas com deficiência, BRASIL (2007, p. 9) coloca que “o direito de ir e vir, de trabalhar e de estudar é a mola-mestra da inclusão de qualquer cidadão”.

Nesse sentido, o grande desafio para a inclusão de PCDs no mercado de trabalho está centrado também na questão da escolaridade, pois muitos não tiveram acesso à mesma por diversos fatores, sejam eles; descrença da família para com esses sujeitos, contexto socioeconômico e/ou falta de informação e por essa razão não puderam preparar-se profissionalmente.

Dentro deste contexto, BRASIL (2007 *apud* BRASIL, 2004, p.26) explica que as empresas devem ter bem claro que:

Às pessoas com deficiência não foram dadas iguais oportunidades de acesso à escolarização. Entretanto, muitas vezes, apesar de não terem a certificação, tiveram o acesso ao conhecimento através do apoio da família ou da comunidade local. De outro lado, muitas vezes é exigida, de forma generalizada, um patamar de escolaridade que não é compatível com as exigências de fato necessárias para o exercício das funções. Assim sendo, ao candidato deve ser dada suas reais condições de realizar o trabalho.

Os estudos de Moraes (et al, 2010, p. 168) sobre a qualificação profissional de pessoas com deficiência apontam:

A qualificação é um requisito importante para a maioria dos cargos sendo relatado pela área de recursos humanos como maior problema no currículo dos portadores de deficiência, que por falta de acesso às escolas e Universidades, dificilmente têm oportunidade de fazer parte do sistema educacional. Lanciollotti salienta que já faz parte do senso comum a crença de que as pessoas estão sendo excluídas do mercado de trabalho por não estarem qualificadas para sua demanda, ou seja, a qualificação é um escudo para uma recusa, para justificar a expulsão de grande parcela dos trabalhadores.

Na pesquisa de Manzini e Tanaka (2005) foi evidenciado que o grau de escolaridade é um dos requisitos importantes para o funcionário ocupar uma função, pois normalmente a exigência é que ele tenha pelo menos o primeiro grau completo, sendo que algumas empresas já estão exigindo o segundo grau.

Infelizmente, por diferentes razões, dentre as quais a existência de barreiras de ordem arquitetônica, atitudinal e até a falta de recursos didáticos e inadequação dos métodos de ensino, muitas pessoas com deficiência ainda encontram dificuldades de acesso à escola formal.

Cabe destacar, que as questões referentes à desqualificação profissional são justificadas através da oferta de vagas de subempregos. É comum serem oferecidas vagas que exige um trabalho manual pesado, levando em consideração apenas a condição de “ser deficiente”, e não as potencialidades e formação que o sujeito possa ter.

De acordo com Brasil (2007) essa visão acaba por restringir as potencialidades dessas pessoas, deixando uma lacuna bem grande na sociedade sobre o que fazem e o que são realmente capazes de executar.

Dentro deste viés, Gomes e Carvalho (2010) ressaltam que as pessoas que tem deficiência já estão atentas à importância da educação formal e principalmente da profissional, visto que já estão retornando às salas de aula para buscar subsídios e melhores condições de competir com os demais.

3.3 A base da inclusão: Acessibilidade

Diante da legislação, surge uma nova perspectiva de empresa: empresa inclusiva, que na concepção de Marques (2001 *apud* CARVALHO, 2010, p.45) é definida como “uma empresa que acredita no valor da diversidade humana e faz o possível para que os indivíduos que têm necessidades especiais possam se adaptar ao seu ambiente de trabalho”.

A definição de empresa inclusiva na concepção de Sasaki (2003) dialoga com a perspectiva de Marques (2003), pois a caracteriza como uma empresa que acredita no valor da diversidade humana, uma vez que percebe que cada sujeito é único e prepara o ambiente de trabalho para receber as pessoas com deficiência, para lidar com as mesmas e principalmente promover a autonomia dentro do âmbito empresarial através de adaptações físicas.

Sendo assim, para Sasaki (1997) a empresa inclusiva deve promover: a) adaptação dos locais de trabalho; b) adoção de esquemas flexíveis no horário de trabalho; c) revisão das políticas de contratação de pessoal; d) revisão dos programas de treinamento e desenvolvimento de recursos humanos; e) palestras que desmistifiquem a deficiência como incapacitante, dentre outras condições.

Ainda, conforme Sasaki (2002 *apud* BAHIA; SANTOS, 2010, p. 146) empresa inclusiva é aquela que

não exclui alguns de seus funcionários ou candidatos a emprego em razão de qualquer atributo individual do tipo: nacionalidade, naturalidade, gênero, cor, deficiência, compleição anatômica, idade e outros. Numa empresa inclusiva, todos os empregados com ou sem esses atributos individuais, trabalham juntos.

Dentro dessa ótica, uma das condições fundamentais na inclusão da pessoa no mercado de trabalho é a acessibilidade.

A lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000, estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida, mediante a supressão de barreiras e de obstáculos nas vias e espaços públicos, no mobiliário urbano, na construção e reforma de edifícios e nos meios de transporte e de comunicação.

Quando se trata de acessibilidade, a primeira coisa que vem em mente é a construção de rampas nos estabelecimentos, ficando de lado questões pertinentes

ao acesso à informação, deslocamento para o ambiente de trabalho e locomoção dentro do estabelecimento.

Nesse sentido, Tanaka e Manzini (2005) apontam em sua pesquisa que uma das dificuldades encontradas pelas PCDs para se inserirem no mercado de trabalho são as barreiras arquitetônicas que existem tanto dentro quanto fora da empresa (escadas, falta de rampas, ônibus adaptados,...). Afirmando ainda que essa falta de acessibilidade prejudica as pessoas que possuem deficiência de se locomoverem com independência dentro da empresa e também compromete o seu direito de ir e vir livremente ao trabalho.

Em relação à dificuldade de acessibilidade para deslocar-se ao ambiente de trabalho, Siqueira e Simões (2010, p.196) em sua pesquisa observa que:

Outro grande desafio marcante na vida dos trabalhadores com deficiência é a dificuldade de ir para o trabalho. Tanto pela dificuldade financeira em comprar automóvel adaptado, como pela inadequação dos meios de transporte urbanos que não estão adaptados para transportar com segurança e conforto pessoas com deficiência.

Para Vaz; Lima; Bezerra e Braga (2010) o acesso ao trabalho não depende somente da reserva de vagas, mas de toda uma reestruturação organizacional, urbanística e dos transportes, sendo que para incluir é necessário conhecer as pessoas com deficiência e não negar suas limitações.

A questão da acessibilidade tanto externa quanto interna da empresa é um dos principais agravantes na contratação. Para que se criem condições de inclusão no campo do trabalho, facilitando a estada desses sujeitos nas dependências da empresa, faz-se necessário investir na acessibilidade.

De acordo com Sasaki (2009) são constituídas por seis dimensões que servem de base para inserção no mercado de trabalho:

As seis dimensões são:

- Arquitetônica: sem barreiras físicas
- Comunicacional: sem barreiras na comunicação entre pessoas
- Metodológica: sem barreiras nos métodos e técnicas de lazer, trabalho, educação etc.
- Instrumental: sem barreiras instrumentos, ferramentas, utensílios etc.

- Programática: sem barreiras embutidas em políticas públicas, legislações, normas etc.
- Atitudinal: sem preconceitos, estereótipos, estigmas e discriminações nos comportamentos da sociedade para com as pessoas que têm deficiência.

Como podemos ver, a acessibilidade vai além das dimensões arquitetônicas, Ferronato, Melo e Wagner (2011) trazem que a acessibilidade comunicacional é uma ferramenta importante no processo de inclusão no mercado de trabalho, visto que os procedimentos internos (murais, sinais de alertas, integração) da empresa devem ser adequados para contemplar todas as deficiências.

Os autores ressaltam que é de suma importância a utilização da língua de sinais para trabalhador surdo e a disponibilização de matérias em braile, leitor de tela e caracteres ampliados para comunicação com cegos.

Sobre isso Ferronato, Melo e Wagner (2011, p.11) colocam que a:

Acessibilidade também significa a adaptação dos procedimentos, metodologia e técnicas, bem como da própria organização do trabalho. O emprego de procedimentos especiais como a orientação, a supervisão e as ajudas técnicas, são essenciais para a compensação das limitações funcionais, motoras, sensoriais ou mentais do trabalhador deficiente. Sem essas adaptações, não se pode falar de ambientes de trabalho seguros e igualitários. Na ausência da acessibilidade, é a pessoa é a pessoa que deve se adaptar ao perfil da empresa, o que sem dúvida exclui grande parte das pessoas com deficiência e se contrapõe à razão de ser da lei de cotas.

Dentro desta perspectiva, Fávero (2004, p. 36) afirma que:

O movimento que temos visto, em todo o mundo, pela INCLUSÃO de quem possui deficiência é um passo muito importante rumo ao seu direito de IGUALDADE e à eliminação da discriminação. Para a completa igualdade, como já ensinava Aristóteles, “é preciso tratar desigualmente os desiguais”. A inclusão prega exatamente isso, pois em certas situações há a necessidade de tratamento diferenciado. Assim, a inclusão preconiza que cabe à sociedade e aos ambientes em geral promoverem as adequações necessárias para possibilitar o pleno acesso de quem tem limitações físicas, sensoriais ou mentais. Adequações estas que são dispensáveis para quem não tem essa limitação, por isso são uma espécie de tratamento diferenciado. Esse tratamento diferenciado é justamente o que vai promover a igualdade. Porém, nem sempre o tratamento diferenciado é feito da forma correta, e ao invés de promover o acesso à igualdade, acaba implicando em grave discriminação.

Assim, Pereira (2011, p.85) pontua que:

No ambiente de trabalho, foco deste estudo, esta Acessibilidade é fundamental, para que considerando o valor da importância do trabalho na

vida do sujeito na sociedade atual, seja possível, de fato, promover a inclusão no sentido mais profundo e responsável que esse termo possa assumir. A acessibilidade representa, portanto, juntamente com as tecnologias assistivas, um caminho profícuo para melhorar a qualidade de vida dos indivíduos com deficiência em todas as suas instâncias.

Essas questões de acessibilidade são tão pontuais que interferem no trabalho e na rotina das pessoas. As empresas além de conhecer as necessidades dos sujeitos devem entender que a acessibilidade constitui-se como a peça-chave na autonomia dos mesmos.

3.4 O papel das instituições representativas na inclusão de Pcd no mercado de trabalho

Uma das maiores dificuldades das empresas consiste no seu desconhecimento a respeito da questão da deficiência, gerando medo, insegurança e preconceito, podendo impossibilitar o processo de inclusão.

Tanaka e Manzini (2005) afirmam o desconhecimento das empresas sobre a atuação das instituições especializadas e até mesmo da deficiência. Acreditam que as instituições deveriam ser mediadoras de todo o processo de inclusão no mercado de trabalho desde a sua preparação profissional até sua colocação no mercado competitivo.

Para desmistificar essas questões, as entidades representativas estão trabalhando para apoiar as empresas no que tange ao processo de inclusão.

De acordo com Araujo e Schmidt (2006) o objetivo é que empregadores, pessoas com deficiência e as instituições enfrentem juntos os desafios da formação e qualificação, da produtividade e da competitividade no mercado de trabalho.

As empresas estão procurando o apoio dessas instituições a fim de promover aos seus colaboradores formas de conhecimentos acerca da deficiência, utilizando como ferramenta conversas em grupos, depoimento de deficientes e palestras de sensibilização.

Tanaka e Manzini (2005) realizaram uma pesquisa sobre a relação das instituições especializadas com as empresas e o encaminhamento de PCD ao mercado de trabalho.

A pesquisa aponta que a qualificação profissional e a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, atualmente, em grande parte, são realizadas pelas instituições especiais e associações (TANAKA; MANZINI, 2005).

A pesquisa de Araujo e Schmidt (2006) demonstrou que 70% das instituições oferecem encaminhamento para o mercado de trabalho e 50% possuem oficinas e unidades de trabalhos supervisionados em suas dependências.

Por conseguinte, em entrevista com as empresas referente a participação das instituições no processo de inclusão laboral, Tanaka e Manzini (2005) identificaram que muitas instituições especializadas possuem setores para preparar as pessoas com deficiência para ingressar ao mercado de trabalho.

Os entrevistados compreendem a importância do papel das instituições nesse processo, porém colocam que as instituições deveriam manter um contato permanente com as empresas, a fim de identificar quais as reais necessidades do mercado de trabalho e oferecer cursos de qualificação compatíveis com exigência do mercado. Trazem como papel da instituição, desenvolver habilidades de inter-relacionamento, fator que beneficiaria tanto dentro quanto fora da empresa.

De acordo com a opinião dos entrevistados de Tanaka e Manzini (2005) as instituições especializadas deveriam divulgar seus trabalhos e fazer visitas permanentes para auxiliar no processo de admissão e demissão dos funcionários.

Araujo e Schmidt (2006) acreditam que as instituições especializadas e as empresas possuem dificuldade em estabelecer uma comunicação que favoreça a inclusão da pessoa com deficiência.

Na pesquisa das autoras foram colocadas duas dicotomias existentes que dificultam esse diálogo. As empresas apontam a baixa escolaridade e falta de qualificação das PCD para ocupar os cargos em aberto e as instituições afirmam que existe uma falta de tolerância, solidariedade e paciência por parte das empresas.

Na minha trajetória profissional fica evidente a atuação da Federação Nacional de Educação e Integração dos Surdos na inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho está crescendo bastante diante deste contexto. Atualmente esta federação possui 3 (três) convênios com órgãos do governo prestando serviço de mão de obra terceirizada.

Atualmente são 120 (cento e vinte surdos) inseridos no mercado de trabalho, distribuídos entre os três convênios.

Nesse sentido, as entrevistas e o processo admissional e demissional são realizados pela instituição. A instituição dispõe de atendimento psicológico em LIBRAS aos surdos, a fim de auxiliar o funcionário diante de dificuldades e dar o *feedback* sobre seu trabalho.

Para garantir a comunicação entre demais colaboradores, a instituição oferece cursos de LIBRAS In Company, o qual objetiva-se em proporcionar aos funcionários conhecimentos sobre a cultura surda seus aspectos históricos e também conhecimento básicos sobre a Língua Brasileira de Sinais, a fim de diminuir as barreiras de comunicações entre surdos e ouvintes.

Este curso está contribuindo no processo de interação entre os funcionários e está tendo uma grande demanda por parte das empresas.

Fica evidente que a relação do empregador com as instituições facilita no processo de inclusão de PCD no mercado de trabalho, uma vez que trabalha todos os estigmas que essas pessoas trazem e auxilia na reconstrução de um novo olhar a estes sujeitos preconizados pela sociedade.

3.5 Desafio na inclusão de PCD no mercado de trabalho: BPC e Família

Um fator relevante acerca da falta de acesso à escolarização e às dificuldades em encontrar as pessoas com deficiência para ocupar as vagas de trabalho diz respeito ao subsídio BPC (Benefício Assistencial de Prestação Continuada) que é concedido a pessoas carentes.

Esse benefício é garantido pelo art. 203, inciso V, da Constituição Federal de 1988 e regulamentada pela Lei nº 8.742- LOAS (Lei Orgânica da Assistência Social) de 7 de dezembro de 1993, alterada pela lei nº 12.435 de 6 de julho de 2011 e lei nº 12.470 de 31 de agosto de 2011 vem garantir aos idosos e pessoas com deficiência que comprovem não ter condições financeiras próprias e nem tê-la provida pela própria família, um salário mínimo por mês.

Para efeitos do benefício pessoa com deficiência é aquela que tem impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual, ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

Antes da alteração da lei, esse benefício só era concedido, de acordo com Fávero (2004), às pessoas com deficiência muito grave, que apresentem total incapacidade para o trabalho e vida independente e que façam parte de uma família muito carente a qual o salário que recebem seja inferior a 1\4 do salário mínimo por pessoa.

Dentro dessa perspectiva esse benefício provocava “acomodação” desses sujeitos e principalmente da família no que se refere à escolarização e inserção no mercado de trabalho.

Visto como incapazes pela família, as quais muitas vezes são responsáveis pela verba recebida, as mesmas não investem na educação, nem na profissionalização desses sujeitos, pois optam pela segurança desse recurso.

Nesse sentido, Fávero (2004) expressa que a definição acerca da pessoa com deficiência para este benefício, não fez bem, pois é colocado no art. 20,§ 2º como pessoa com deficiência aquela incapacitada para vida independente e para o trabalho. Definição que ressalta uma dicotomia entre o atual movimento de inclusão que procura mostrar as potencialidades dos sujeitos, ao contrário do que a lei menciona.

Contribuindo ainda, Fávero (2004, p.190) acredita que:

Nossa Constituição, que não foi observada pela LOAS, estabeleceu este benefício para pessoa com deficiência, e não para pessoa incapaz, termos que não são sinônimos e não deveriam ser associados para qualquer fim, sob pena de se estimular a não preparação dessas pessoas para a vida em sociedade. Aliás, é o que está acontecendo na prática, em razão dessa disciplina da LOAS. Muitos pais acabam impedindo seus filhos com deficiência de estudar e de se qualificar, justamente para não perderem o direito a esse salário mínimo.

Acerca da incapacidade, Santos (2011) em sua pesquisa aponta que esse critério é uma das grandes controvérsias para a concessão do BPC, pois determinar se uma pessoa é válida ou não para o trabalho não é uma tarefa fácil e tal decisão acaba restringir o acesso das pessoas com deficiência ao direito social.

Por sua vez, cabe salientar que cada deficiência é diferente da outra e que dificuldades variam de sujeitos para sujeitos, sendo que nem todos são incapacitados para o trabalho.

Atualmente temos, de acordo com Brasil (2012) 1.922 pessoas com deficiência beneficiadas pelo BPC.

Frente a estas questões tal situação foi por um longo tempo discutido pelos movimentos sociais de pessoas com deficiência e Ministério Público até conseguirem alterar a lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993 (LOAS) na concessão do benefício da prestação continuada – BPC e consolidar mudanças trazidas pela Lei nº 12.470, de 31 de agosto de 2011.

Assim, a lei dispõe que se a pessoa com deficiência que recebe o benefício do BPC exercer atividade remunerada, o benefício será suspenso não cessado, podendo ser reativado caso não tenha mais relação trabalhista após o prazo de pagamento do seguro desemprego, sem ter que passar por um novo processo de requisição e avaliação no INSS (Instituto Nacional do Seguro Social).

Quando se trata do beneficiário ser contratado na condição de aprendiz, o benefício poderá ser acumulado pelo prazo máximo de 2 (dois) anos, conforme dispõe o Art. 21-A, § 2º, ou seja, durante os dois anos de aprendizagem poderá acumular o salário e o benefício da prestação continuada.

O Art. 21 dispõe que:

§ 4º A cessação do benefício de prestação continuada concedido à pessoa com deficiência não impede nova concessão do benefício, desde que atendidos os requisitos definidos em regulamento.

Art. 21-A O benefício de prestação continuada será suspenso pelo órgão concedente quando a pessoa com deficiência exercer atividade remunerada, inclusive na condição de microempreendedor individual.

§ 1º Extinta a relação trabalhista ou a atividade empreendedora de que trata o caput deste artigo e, quando for o caso, encerrado o prazo de pagamento do seguro-desemprego e não tendo o beneficiário adquirido direito a qualquer benefício previdenciário, poderá ser requerida a continuidade do pagamento do benefício suspenso, sem necessidade de realização de perícia médica ou reavaliação da deficiência e do grau de incapacidade para esse fim, respeitado o período de revisão previsto no caput do art. 21.

A partir de agora se espera que as pessoas com deficiência se permitam a exercer uma atividade remunerada e que seus familiares e a sociedade em geral os concebam como pessoas dotadas de potencialidades e com livre acesso de ir e vir, deixando de lado a ideia de que incapacidade e deficiência são sinônimos.

4 OBJETIVOS

4.1 OBJETIVO GERAL

- Compreender os desafios presentes na inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Compreender a visão das empresas e das pessoas com deficiência acerca da inclusão no mercado de trabalho.
- Identificar elementos dificultadores e facilitadores na inclusão de pessoas que possuem deficiência no âmbito empresarial.

5 METODOLOGIA

A metodologia utilizada nesta pesquisa teve caráter qualitativo, o qual visou compreender quais os desafios presentes na inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, cujo instrumento de coleta de dados consistiu na aplicação de seis questionários abertos contendo dez questões cada. Três questionários foram destinados às empresas que têm em seu quadro funcional colaboradores com deficiência e os outros três às pessoas com deficiência que estão inseridas no mercado de trabalho.

Nesse sentido, foram selecionadas três empresas de grande porte de atuação distintas, uma do ramo alimentício (E1), duas indústrias (E2) e (E3), todas situadas na cidade de Porto Alegre, que têm mais de 100 colaboradores em seu quadro funcional e que se enquadram na lei de cotas.

O contato inicial com as empresas via telefone, teve a finalidade de verificar junto ao responsável dos recursos humanos se apresentavam em seu quadro funcional pessoas com deficiência e se havia disponibilidade de responder o questionário, O passo seguinte foi encaminhar através de endereço eletrônico o questionário (Apêndice A) a ser respondido pelo gestor responsável dos recursos humanos da empresa.

Após a aplicação dos questionários às empresas, foram selecionadas três pessoas com deficiência, cujo critério de seleção foi elencar deficiências diferentes, que são elas: deficiência auditiva, surdez e deficiência visual.

Os perfis das pessoas com deficiência entrevistadas são: (P1) deficiência auditiva, utiliza aparelho auditivo, escuta e oraliza bem, tem 34 anos, possui o ensino médio completo e trabalha em um restaurante; (P2) O entrevistado com surdez tem 27 anos, é usuário da língua de sinais, sua surdez é profunda, tem formação em psicologia e trabalha em um centro de atendimento aos surdos; (P3) O terceiro entrevistado adquiriu a deficiência visual aos 12 anos por intoxicação medicamentosa e procurou a reabilitação com 19 anos, hoje ele tem 57 anos, formou-se em fisioterapia e trabalha como massoterapeuta.

Para essa pesquisa, foram consideradas questões que acerca da escolaridade, processo de seleção e treinamento, critérios de contratação, dificuldades e facilidades na inclusão de pessoas com deficiência e melhorias no processo de inclusão no âmbito do trabalho.

6 ANÁLISE DOS DADOS COLETADOS

Por se tratar de empresas de grande porte, que possuem mais de 400 colaboradores, todas as entrevistadas E1, E2 e E3 começaram a contratar colaboradores que apresentam algum tipo de deficiência a partir do ano de 2006 a fim de corresponder à lei de cotas e em virtude da política social da empresa.

Os perfis das pessoas com deficiência entrevistadas distinguem-se do senso comum apontado pelas empresas, visto que aquela que apresenta deficiência auditiva tem o ensino médio completo e os outros dois entrevistados apresentam curso superior completo, sendo a que apresenta surdez profunda é psicóloga e o com deficiência visual é fisioterapeuta.

No que diz respeito ao item critérios de contratação foi perguntado às empresas quais os critérios, os desafios e como se dá o processo de contratação de pessoas com deficiência. A Empresa (E2) respondeu que os critérios de contratação são os mesmos de uma admissão normal, que há flexibilidade quanto as exigência no que tange à escolarização e conhecimentos técnicos, as E1 e E3 pontuaram que há flexibilidade também em relação às exigências de escolarização e experiência profissional e uma delas a E3 acrescenta que verifica se o candidato apresenta ou não capacidade para exercer o cargo para encaminhá-lo a vaga.

Acerca dos desafios na contratação de pessoas que tem deficiência, as respostas evidenciam com unanimidade: falta de qualificação profissional, falta de pessoas com deficiência para preencher as vagas e, nível de escolarização baixo. Um dos entrevistados afirmou que:

Existe muita dificuldade em encontrar pessoas qualificadas, com no mínimo segundo grau completo e com vontade de trabalhar, há dificuldades também no processo de inclusão na equipe. Além disso, hoje em dia as empresas estão muito competitivas em relação a salário, fazendo com que os PCDs se vendam e mudem com facilidade de uma empresa para outra.
(E2)

Quando questionadas sobre como se dá o processo decisório que leva à contratação ou não das pessoas com deficiência, todas empresas colocam que há uma avaliação a fim de verificar se o candidato preenche os requisitos exigidos pelo perfil profissional da vaga, então é realizada a contratação.

Ainda no que se refere ao processo de contratação, foi perguntado às pessoas com deficiência de que forma haviam entrado no mercado de trabalho, P2 respondeu que ingressou por indicação, P1 entregou currículo diretamente na empresa e P3 ingressou em 1979 por criação de vagas para pessoas com deficiência na Caixa Econômica Federal (CEF), Companhia Estadual de Energia Elétrica (CEEE) e Companhia Riograndense de Saneamento (CORSAN) na época.

Dentro desse mesmo enfoque, foi questionado o tempo de trabalho de cada um na empresa e como foi o processo de seleção. O P3 respondeu que está há 33 anos na empresa e que o processo de seleção se deu através da pressão dos movimentos sociais, o P2 trabalha há dois anos na empresa e afirmou que o processo de seleção foi bem rápido, baseado em uma entrevista sobre a experiência profissional e formação, já o P3 coloca:

Eu trabalho há dois anos nessa empresa. Bom me chamaram através do celular, coisa que nunca imaginei trabalhar em restaurante, pensei comigo, vou ver se é bom, daí eu fico, se não, não. Falei para elas que só poderia trabalhar 6h, se não der, deixar a vaga para outro. Mesmo assim ficaram comigo e aceitaram a proposta. (P1)

No quesito sobre treinamento e adaptações, foi perguntado às empresas se o ingresso em um determinado setor acarretou alguma mudança e se houve algum tipo de formação ou treinamento para a pessoa com deficiência desempenhar suas funções. As três empresas colocaram que há acompanhamento do PCD quando este ingressa no mercado de trabalho, porém somente a E3 coloca que faz adaptações na infraestrutura “as mudanças normalmente ocorrem em termos de infraestrutura e sensibilização de colegas e gestor, para que o PCD tenha maior facilidade em se adaptar ao ambiente. Além disso, é realizado acompanhamento durante o período inicial de trabalho”.

Nesse mesmo enfoque, as pessoas com deficiência foram questionadas se quando ingressaram no mercado de trabalho, passaram por algum tipo de treinamento para desempenhar suas funções, todas responderam que não, o P1 colocou que os gestores não tiveram paciência de treiná-la e a trocaram de função, o P3 respondeu: “Não tive nenhum treinamento, apenas me entregaram para a colega e disseram:- cuida bem dele! Tive que rever a situação com muito custo até provar que era um massoterapeuta capacitado para desempenhar aquela função”. E quando questionados sobre como é o relacionamento com os demais funcionários,

ambos responderam que houve uma resistência inicial dos colegas, mas que o relacionamento é bom. Uma das entrevistadas acrescenta que:

Ambas empresas receberam-me super bem, sem nenhuma restrição ou tratamento diferenciado. Porém, os funcionários que trabalham anos com surdos ou deficientes apresentam uma aceitação muito mais natural, mostram que somos todos iguais. E os novos colegas, que nunca trabalharam com deficientes, apresentaram uma resistência em manter uma relação com a pessoa, mesmo por questões de trabalho. (P2)

No item sobre as dificuldades e facilidades na inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, das empresas entrevistadas E1 e E2 corroboram da mesma opinião sobre as facilidades, que a inclusão de PCD auxilia no relacionamento interpessoal, a outra respondeu que a vontade da pessoa com deficiência em estar inserido no mercado de trabalho facilita a inclusão e a auxilia na execução e aprendizagem de suas tarefas.

Ainda sobre as facilidades, as pessoas com deficiência responderam que a lei de cotas facilita a inclusão no mercado de trabalho, pois se ampliaram as oportunidades e o P1 evidencia que o processo de seleção é facilitado, o que auxilia no ingresso.

Verifica-se que as respostas das empresas, com relação as dificuldades presentes na inclusão no mercado de trabalho, são bastante similares, pois ambas apontam a falta de escolarização, experiência, qualificação profissional e a falta de mão de obra para ocupar as vagas oferecidas. Nesse mesmo contexto, um dos entrevistados com deficiência respondeu que:

A falta de conhecimento das verdadeiras capacidades de uma pessoa com deficiência pela sociedade, penso que seja a maior causa, porém o preconceito, a discriminação e a vontade política também ajudam a dificultar. Todavia, podemos reconhecer que a falta de qualificação, geralmente por falta de acessibilidade, as pessoas com deficiência perdem muitas vagas. (P3)

No que diz respeito à inclusão direcionado às empresas, foi feita a pergunta sobre de que forma as empresas podem contribuir para a inclusão da pessoa que apresenta algum tipo de deficiência no mercado de trabalho e se as PCD estão conseguindo suprir as necessidades da empresa.

Todas empresas compartilham da mesma opinião de que as PCD estão conseguindo suprir as necessidades da empresa e para contribuir no processo de

inclusão a E1 respondeu que é necessário adaptar o ambiente de trabalho, promovendo melhores condições para exercer a função, a E3 acredita que “é necessário que a empresa ofereça palestras de sensibilização de funcionários e que ofereça algum incentivo para as PCD continuarem os estudos a fim de obterem uma qualificação e crescerem dentro da empresa”. De acordo com Gil (2002, p.22) “se o profissional portador de deficiência tiver atribuições claras e definidas, e receber treinamento adequado para desenvolvê-las, ele terá responsabilidades e será produtivo como os outros funcionários”. Isso será um ganho tanto para o empregado quanto para o empregador.

Dentro desta perspectiva foi feita a seguinte pergunta às PCDs: Como as pessoas com deficiência podem contribuir para a própria inclusão no mercado de trabalho e o que deve ser feito para abrir mais espaço para o PCD no mercado de trabalho? As respostas demonstram que elas têm consciência sobre a importância da escolarização e qualificação para o ingresso no mercado de trabalho, um dos entrevistados respondeu que:

Primeiramente é se qualificando e estudando como qualquer pessoa, depois é lutar por seus direitos sem nunca, jamais esquecer que também temos deveres e obrigações. É necessário exigir direitos, todavia nos colocarmos em igualdade para tratamento justo e igualitário. (P3)

E para abrir mais espaços aos PCD no mercado de trabalho, novamente aparece a questão da qualificação profissional, e a maior conscientização dos empresários e sociedade em geral a cerca da deficiência. A outra participante acredita que:

As empresas devem se preocupar mais com o currículo da pessoa com deficiência ao invés de se preocuparem apenas com a cota. Justamente por causa desta cota, as empresas não procuram deficientes para ocupar cargos importantes como gerente e outros, só procuram pra preencher cargos simples e incompatível com sua experiência. Sendo que com isto, muitos deles encontram-se em empregos injustos em relação a sua experiência profissional e formação. (P2)

Através dessa pesquisa foi possível atingir os objetivos expostos neste trabalho, porém com o fator limitador do estudo: a realização de apenas três entrevistas destinadas às empresas e três às pessoas com deficiência, pois o questionário não dispõe de informações completas, uma vez que não houve nessa

pesquisa uma preocupação com a triangulação de informações por ser uma pesquisa exploratória inicial com um tempo limitado para seu desenvolvimento.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A inclusão deve ser trabalhada em vários espaços, sejam eles educacional, empresarial ou social. Nessa perspectiva, a sociedade deve conscientizar-se de que as pessoas com deficiência são pessoas de direitos, direito de ir e vir, direito a educação, direito à qualidade de vida. Como podemos perceber ao longo do trabalho, a desinformação é a principal causa da exclusão dessas pessoas.

Ficou evidente neste estudo que a lei de cotas é necessária e que, se a mesma se não existisse, certamente grande parte das pessoas que apresentam algum tipo de deficiência estariam fora do mercado de trabalho, visto que vivemos em uma sociedade que não concebeu a ideia de inclusão ainda, inclusive no campo de trabalho percebe-se esta resistência.

Diante do estudo realizado, fica claro que algumas empresas ainda apresentam ideias pré-concebidas que de uma forma ou outra colaboram para que não haja inclusão como deveria ser feita e que desinformação é um dos principais desafios na inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Além dos pré-conceitos existentes sob as pessoas com deficiência, há outros fatores que dificultam a entrada dos PCD no mercado que trabalho, tais como: falta de qualificação, dificuldades de acessibilidade tanto dentro do ambiente de trabalho quanto a precariedade apresentada pelo espaço público e falta de informações reais sobre seus direitos.

Tudo isso deve mudar quando assumirmos a ideia de que as pessoas devem ser contratadas ou não pelo que elas têm capacidade de oferecer, independentemente de terem uma ou outra característica individual, dentre elas, uma eventual deficiência física, sensorial ou intelectual.

As PCDs existem até do ponto de vista econômico, não faz sentido deixá-las alheias do mercado de trabalho e a sociedade arcar com este número significativo de deficientes, visto que essas pessoas são extremamente indispensáveis no âmbito empresarial e essa parcela da população também tem suas vontades de consumidores (GIL, 2002).

Busca-se “pessoas com deficiência leves” e muitas vezes algumas empresas colocam essas pessoas em atividades que exigem menor qualificação, capacidade técnica, sem levar em consideração as potencialidades do sujeito, seu currículo e formação propriamente dita.

Assim como na escola esta questão deve ser aprofundada, pois o mercado de trabalho precisa de um olhar diferenciado também, deve ter um espaço para rever a capacitação dos funcionários da empresa, e também para que a pessoa com deficiência tenha oportunidade de ser ouvida, avaliar-se, avaliar o ambiente de trabalho e principalmente ser reconhecida pelas suas potencialidades e como sujeito.

É necessária a promoção de um estudo que promova intervenções para que o mercado de trabalho tenha capacitação para receber a pessoa com deficiência e que a ela receba a qualificação necessária para ingressar no trabalho.

Uma utopia seria as empresas oportunizarem aos PCDs um trabalho de acordo com suas potencialidades e não a partir da sua deficiência.

É necessário revisitar o “modelo de inclusão” proposto a partir da “lei de cotas” que se estabelece como uma proteção paternalista que erroneamente busca auxiliar o PCD a se encaixar na sociedade para passar para um modelo social de deficiência, no qual a sociedade se transforma para oferecer igualdade de oportunidade atendendo as diferenças de cada um.

Sabe-se que não será fácil efetivar a inclusão somente através de determinações legais, mas o valor da política pública é tornar evidente algo que muitas vezes é ignorado.

REFERÊNCIAS

AMARAL, L.A. Mercado de trabalho e deficiência. **Revista Brasileira de educação Especial**, Piracicaba: v.1, n.2, p. 127-136, 1994. Disponível em: www.anped.org.br/reunioes/28/textos/gt15/gt151566int.rtf Acesso em 10 de abril de 2012.

ANACHE, A. A. O deficiente e o mercado de trabalho: concessão ou conquista? **Revista Brasileira de Educação Especial**, Marília, v.2, n.4, p.119-126, 1994. Disponível em: <http://educa.fcc.org.br/pdf/rbee/v02n04/v02n04a11.pdf> Acesso em 24 de abril de 2012.

ARAUJO, Janine Placa; SCHMIDT, Andreia. A inclusão de Pessoas com Necessidades Especiais no Trabalho: A visão de empresas e instituições educacionais na cidade de Curitiba. **Revista Brasileira de Educação Especial**, Marília, v. 12 n.2, p.241-254, 2006. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-65382006000200007 Acesso em 1 de abril de 2012.

BAHIA, Melissa Santos; SANTOS, Ernani Marques dos. Práticas empresariais para a inclusão profissional de pessoas com deficiência: um estudo de caso. IN: CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda; MARQUES, Luis Antonio (org.) **Trabalho e pessoas com deficiência**: Pesquisas, Práticas e Instrumentos de Diagnósticos. Curitiba: Juruá Editora, p. 142-160, 2010.

BATISTA, C.A.M. **A inclusão da Pessoa Portadora de Deficiência no mercado formal de trabalho**: um estudo sobre as possibilidades nas organizações de Minas Gerais. Psicologia em Revista. Belo Horizonte, v.9, n.12, dez.2002, p.113-114. Disponível em: http://www.pucminas.br/imagedb/documento/DOC_DSC_NOME_ARQUI20041214145944.pdf Acesso em 16 de abril de 2012.

BECHTOLD, P.B; WEISS, S. L. I. **A Inclusão das Pessoas com Necessidades Educacionais Especiais no Mercado de Trabalho**. Leonardo Pós (Santa Catarina), v. 01, p. 21- 25, 2003. Disponível em:

[Http://www.icpg.com.br/artigos/rev03-03.pdf](http://www.icpg.com.br/artigos/rev03-03.pdf). Acesso em 1 de abril de 2012

BRASIL. Lei 8.213, de 24.07.1991. Disponível em: [Http://www.saci.org.br](http://www.saci.org.br) Acesso em 28 de março de 2012.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. 2. Ed. Brasília: MTE, 2009. 100 p.

BOTINI, J. [coord.]. **Deficiência e competência**: programa de inclusão de pessoas portadoras deficiência nas ações educacionais do Senac. Rio de Janeiro: Senac nacional, 2002. Disponível em: <http://www.senac.com.br/conheca/deficiencia.html>

Acesso em 16 de abril de 2012.

CARREIRA, D. **A integração da pessoa deficiente no mercado de trabalho**. Integração, São Paulo, ano 5, n. 19, p. 3-29, dez. 1992. Disponível em: www.fgvsp.br/academico/professores/Dorival_Carreira/Omercado.doc

Acesso em 16 de abril de 2012.

CARVALHO, Karina M. de. Os desafios da inclusão da pessoas com deficiência no ambiente de trabalho. IN: CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda; MARQUES, Luis Antonio (org.) **Trabalho e pessoas com deficiência**: Pesquisas, Práticas e Instrumentos de Diagnósticos. Curitiba: Juruá Editora, p. 43-52, 2010.

CORRER, Rinaldo. **Deficiência e inclusão social**: construindo uma nova comunidade. Bauru, SP: EDUSC, 2003. 122 p.

FÁVERO, Eugênia Augusta Gonzaga. **O direito das pessoas com deficiência**: garantia de igualdade na diversidade. Rio de Janeiro: WVA, 2004. 343 p.

FERRONATO, Bianca Correa, MELLO, Ana Lucia de; WAGNER, Luciane Carniel. **Guia de orientação e práticas para inclusão laboral de pessoas com deficiência**. Porto Alegre: Sulina; Editora Universitária metodista IPA, 2011. 127 p.

FREITAS, M.N.C.; MARQUES, A. L.; SCHERER, F. L. **Inclusão no mercado de trabalho: um estudo com pessoas portadoras de deficiência**. In: ENAPNPED- Encontro da associação nacional de pós graduação em administração, 28, 2004, Curitiba, ANAIS

GIL, Marta (coord.). **O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência**. São Paulo: Instituto Ethos, 2002. Disponível em: http://www.ethos.org.br/_uniethos/documents/manual_pessoas_deficientes.pdf

Acesso em 31 de março de 2012.

MANHÃES, Vanessa Siqueira. Breve análise da legislação das políticas públicas de empregabilidade para pessoas com deficiência. **Cadernos gestão pública e cidadania**. São Paulo, v. 15, n. 57, 2010. Disponível em: www.bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/cgpc/article/download/.../2120
Acesso em 16 de abril de 2012.

MITTLER, Peter. **Educação inclusiva: contextos sociais**. Porto Alegre: Artmed, 2003. 264 p.

NASCIMENTO, Eliane de S.; MIRANDA, Therezinha Guimarães. O trabalho e a profissionalização das pessoas com deficiência. **Revista da FAGED**. Salvador, v.12, n. 12, 2007. p. 169-184.
Disponível em: www.portalseer.ufba.br/index.php/rfaced/article/download/.../1949
Acesso em 10 de abril de 2012.

NOHARA, Jouliana Jordan; ACEVEDO, Claudia Rosa; FIAMMETTI, Marcelo. A vida no trabalho: As representações sociais das pessoas com deficiências. IN: CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda; MARQUES, Luis Antonio (org.) **Trabalho e pessoas com deficiência: Pesquisas, Práticas e Instrumentos de Diagnósticos**. Curitiba: Juruá Editora, p. 71-88, 2010.

PEREIRA, Ana Cristina Cypriano. **Inclusão de pessoas com deficiência no trabalho e o movimento da cultura organizacional: análise multifacetada de uma organização**. Porto Alegre: UFRGS, 2011. 157 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Programa de Pós-Graduação em Educação, Faculdade de Educação, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2011.

Disponível em:
<http://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/55/browse?value=Pereira%2C+Ana+Cristina+Cypriano&type=author> Acesso em 10 de abril de 2012.

PEREIRA, Ana Cristina Cypriano; RODRIGUES, Graciela Rodrigues; PASSERINO, Liliana Maria. **A importância da tecnologia assistiva na inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. UFRGS, 2010. Disponível em: capacidad.es/fida2010sica/C-0311.pdf Acesso em 27 de junho de 2012.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão: construindo uma sociedade para todos**. Rio de Janeiro: WVA, 2003. 174 p.

STAINBACK, S.; STAINBACK, W. **Inclusão: um guia para educadores**. Porto Alegre: Artes Médicas, 1999. 456 p.

SKLIAR, Carlos Bernardo. **Educação e exclusão**: abordagens sócio-antropológicas em educação especial. 5. ed. Porto Alegre: Mediação, 2006. 110 p.

TANAKA, Elisa D.O.; MANZINI, Eduardo José. O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência? **Revista Brasileira de Educação Especial**, Marília, v.11 n.2, p.273-294, 2005. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-65382005000200008
Acesso em 31 de março de 2012.

APÊNDICES

APÊNDICE A- QUESTIONÁRIO DESTINADO ÀS EMPRESAS

1. Indique quantas pessoas com deficiência trabalham em sua organização?
2. A partir de quando que sua empresa começou a contratar pessoas com deficiência e qual fator que influenciou a empresa a dar início a este processo de contratação?
3. Quais os critérios na contratação de Pessoa com Deficiência?
4. Quais cargos e funções são exercidos pelas pessoas com deficiência?
5. Quais os desafios, em sua opinião, na contratação de pessoas com deficiência?
6. Explique como se dá o processo decisório que leva a contratação ou não de PCD em sua empresa.
7. O ingresso da pessoa com deficiência num determinado setor acarretou algum tipo de mudança no setor? Se sim, qual? Houve algum tipo de formação da pessoa com deficiência para desempenhar suas funções, algum tipo de assessoria? Se sim, de que tipo? Por quanto tempo? Como foi feita esta formação?
8. Quais os desafios, em sua opinião, na contratação de pessoas com deficiência?
9. Quais aspectos têm facilitado e dificultado na contratação de pessoa com deficiência?
10. Na sua opinião, as pessoas com deficiência estão conseguindo suprir as necessidades da empresa? De que forma as empresas podem contribuir no processo de inclusão de pessoas com deficiência. Explique.

APÊNDICE B- QUESTIONÁRIO DESTINADO ÀS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

1. Fale um pouco sobre você.

2. Qual sua escolaridade?

3. Quando e de que forma você entrou no mercado de trabalho?

4. Há quanto tempo você trabalha nessa empresa e como foi o processo de seleção?

5. Em sua opinião, quais as dificuldades na inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho?

6. Descreva de que forma a empresa se organizou para receber e incluir você no setor, houve alguma mudança no ambiente, no sistema de produção ou na forma como as atividades eram desenvolvidas?

7. No seu ingresso, passou por algum tipo de treinamento ou formação preparando-o para o desempenho das suas funções e atribuições, contou com algum tipo de assessoria ou tutoria?

8. Como é seu relacionamento com os funcionários da empresa e de que forma eles o receberam?

9. Como as pessoas com deficiência podem contribuir para sua própria inclusão no mercado de trabalho?

10. Em sua opinião, o que deve ser feito para abrir mais espaço para as pessoas com deficiência no mercado de trabalho?