

A DIFICULDADE DA INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

Ellen Melissa Moreira Lima
Michelly Silva de Oliveira
Professora Orientadora: Prof. Ma. Valéria Guedes.
Prof. Me. Alexandre Correa Guimarães.
Prof. Me. Edival Pereira da Gama
Profa. Ma. Silvia Aparecida Raimunda

RESUMO

Em diversos aspectos a vida de um portador de deficiência não é diferente dos demais indivíduos, possui seus momentos de alegrias e momentos de tristezas, derrotas e conquistas. Porém se diferenciam em uma particularidade, são constantes vítimas de preconceitos e discriminação. O presente artigo busca compreender, com base na leitura, a dificuldade da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Nossa metodologia consistiu em uma pesquisa bibliográfica que teve como referência diferentes autores, e uma pesquisa qualitativa, que ajudou a mostrar a dificuldade de inclusão através do olhar da empresa e do olhar da pessoa com deficiência.

Palavra chave: Mercado de Trabalho, Inclusão do Deficiente, Aceitação.

SUMMARY

In several aspects the life of a disabled person is not different from other individuals, he has his moments of joy and moments of sadness, defeat and conquest. But they differ in a particularity, they are constant victims of prejudices and discrimination. This article tries to understand, based on the reading, the difficulty of including people with disabilities in the labor market. Our methodology consisted of a bibliographical research that had as reference different authors, and a qualitative research, that helped to show the difficulty of inclusion through the company's look and the look of the disabled person.

Keyword: Labor Market, Inclusion of the Disabled, Acceptance.

1 INTRODUÇÃO

Após a implementação da lei federal nº8. 213/91, art. 92º (BRASIL, 1999), que estabelece que as empresas do setor privado, que tenham a partir de cem funcionários estão obrigadas a preencher de 2% a 5% dos seus cargos com funcionários reabilitados, ou pessoas portadoras de deficiência, torna-se necessário que os empregadores atentassem a lei, mas mesmo após a criação da mesma, para as empresas tal situação sugere ser vista como um problema, pensando nessa dificuldade na inclusão de pessoas com deficiência temos o objetivo nesse artigo de demonstrar que é necessário remodelar esta visão do empregador fazendo com que a inclusão seja vista como um benefício tanto para o empregado quanto para o empregador, conseqüentemente, analisar a visão dos empregadores através de entrevistas identificando de forma qualitativa quais as

dificuldades.

Ainda discutindo a legislação convém lembrar que as Pessoas com Deficiência podem ser divididas em três grandes grupos: física, sensorial (auditiva e visual), e intelectual fato este que amplia em muito as nuances da lei. Assim se percebe que segundo o censo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) realizado em 2010, aponta que 45,6 milhões ou 24% da população brasileira se declara com alguma deficiência, o que no contexto geral representa um número expressivo e que merece e requer atenção e espaço no mercado de trabalho, mesmo sendo o maior número dos que se declaram (18,8%) a deficiência é visual, pois colocam que mesmo com olhos ou lentes de contato apresentam dificuldades para enxergar.

Muito se tem discutido, recentemente a cerca da inclusão das Pessoas com Deficiência (PCD), talvez seja difícil dizer o porquê exista ainda tantas pessoas sem colocação profissional, foi pensando nessa dificuldade da inclusão das PCD, pretende-se diagnosticar quais os motivos que levam as pessoas com deficiência a estarem fora do mercado de trabalho? Quais as barreiras para a contratação e quais as leis de incentivo?

Acredita-se que existe a falta de confiança do empregador em relação às PCDs, como também a carência na qualificação e preparação da empresa para recebê-los.

Pela observação dos aspectos analisados, em nosso trabalho iremos mencionar o número de vagas para as Pessoas com Deficiência no mercado, de acordo com a qualificação que a empresa procura, realizaremos entrevistas com profissionais de Recursos Humanos e com as próprias PCDs para identificar a dificuldade a partir do olhar dos mesmos de forma qualitativa e também especificar os programas que o governo utiliza para incentivar a qualificação e garantir a preparação dessas pessoas para as vagas disponíveis no mercado de trabalho.

Levando-se em conta o que foi mencionado, identifica-se uma demora nesse processo de inclusão das PCDs, pois já são vinte anos de implementação da lei e há muito o que se fazer, mas acreditamos que é fundamental o papel do governo, por se fazer necessário o investimento em qualificação e capacitação e deve ser feito desde a educação infantil para que as mesmas possam exercer seu direito e dever de cidadã na sociedade da qual fazem parte.

2 DESENVOLVIMENTO

É inquestionável a importância da contratação do profissional com deficiência para o mercado de trabalho. Além de gerar empregos, a inclusão desses profissionais no mercado contribui para trazer dignidade a essas pessoas. Ao incluir, a empresa não está apenas ofertando um salário, mas também a oportunidade de se reabilitar socialmente e psicologicamente.

O Decreto 3.298/99 em seu art 3º define deficiência como “toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividades, dentro do padrão considerado normal para o humano”. (BRASIL, 1999).

A inclusão de profissionais com deficiência no ambiente de trabalho abre oportunidades para as empresas gerarem mais negócios. Uma pessoa que está acostumada a enfrentar desafios por falta de acessibilidade ou sensibilização da população em geral, se adapta melhor ao mundo do trabalho. A PCD está mais preparada para lidar com situações críticas e a resolver problemas, além de trazer uma visão diferente, o que contribui para o processo da tomada de decisões.

2.1 O mercado de trabalho para as pessoas com deficiência

As Pessoas com Deficiência tem direito a fazer parte do mercado de trabalho, visto que a Declaração Universal do Direitos Humanos, promulgada pela Organização das Nações Unidas (1948) declara em seu art. 23, que “Todo ser Humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, as condições justas e favorável de trabalho e a proteção contra o desemprego.”

Segundo o *site* Portal do Brasil (2016) dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) de 2015 divulgadas pelo Ministério do Trabalho, 403,2 mil pessoas com deficiência trabalham formalmente, se compararmos com a publicação de agosto de 2016, no *site* G1 sobre a estimativa da população brasileira apontada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), que seria de 206 milhões. Identifica-se um número irrisório de profissionais PCDs atuando no mercado de trabalho formal. Outro dado que corrobora com tal colocação é a de que no Estado de São Paulo, existem 9,34

milhões de pessoas com deficiência. E o Estado de São Paulo é o mais populoso da federação, como aponta os *sites* pesquisados.

No ano de 2016, em setembro, aconteceu o pelo terceiro ano consecutivo a Semana de Mobilização para Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho, essa semana de mobilização é uma campanha que tem como objetivo colocar os trabalhadores PCDs em busca de uma oportunidade, e incentivar os empregadores a contratar pessoas com alguma dificuldade física, intelectual ou sensorial.

Ainda segundo acima os resultados de ações de sensibilização obtiveram bons resultados e trouxe aumento da participação dessas pessoas no mercado de trabalho. Em 2015, o número de empregos para as PCDs cresceu 5,75% em relação ao ano de 2014.

De acordo com *site* Brasil.gov (2016) atualmente existem 9,3 milhões de PCDs que se enquadram na lei das cotas, para 827 mil vagas abertas, conseqüentemente concluímos que existe sim pessoas para entrar no mercado de trabalho.

Atualmente os *sites* de empregos como *catho*, *vagas.com*, *infojobs* e etc, têm disponíveis a adição da informação da deficiência do profissional para facilitar o recrutamento dos mesmos. Existem ações, tais como, o Programa de Apoio à Pessoa com Deficiência (PADEF), criado pelo Governo do Estado em 1995 que é gerenciado pela Secretaria do Trabalho em prol de facilitar essa inserção dos PCDs no mercado de trabalho.

Além de tudo isso deve ser levado em consideração a formação como um todo do indivíduo, então cabe comentar sobre a educação básica mediante a todos os problemas sociais que existem, segundo o Censo 2010, a alfabetização das pessoas entre 15 anos ou mais, que possui alguma deficiência, é de 81,7%, essa taxa é mais baixa do que a taxa observada na população total na mesma faixa etária, que é de 90,6%. A Região do Nordeste tem a menor taxa de alfabetização entre as pessoas que declararam alguma deficiência, essa taxa é de 69,7%. E também a maior diferença em comparação com a taxa da população total, que é de 81,4%.

Ainda segundo o Censo (2010), há uma diferença significativa no nível de escolaridade entre as pessoas com deficiência e a população em geral. Entre as PCDs 61,1%, entre 15 anos ou mais, não tem instruções ou tem apenas o ensino fundamental incompleto. Esse percentual cai 38,2% para as pessoas sem deficiência.

Segundo Pan (2013, p.131):

Suas raízes estão na pobreza, na moradia imprópria, nas doenças crônicas, no longo período de desemprego. Diante dessas condições, são negadas às crianças que vivem nesse contexto recursos e oportunidades que estão disponíveis às outras crianças, muitas das quais enfrentam outros obstáculos decorrentes de gênero, raça, religião ou de sua deficiência. Mesmo crescendo em famílias com fortes laços afetivos, preocupadas em promover-lhes uma vida melhor, muitos, começam e terminam sua infância em estado de exclusão social e de baixo rendimento educacional, dando continuidade a condições que viveram desde cedo, ao experimentarem o desemprego, a pobreza e doença ao longo da vida.

A colocação de Pan abre a reflexão sobre os programas e eventos que favorecem essa ponte para inclusão dos profissionais com deficiência, é fundamental que esta preocupação se repita na educação básica, sabemos que antes de existir a questão da dificuldade de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, temos a dificuldade da inclusão social desse cidadão desde o início da sua vida, por inúmeros motivos, falta de acessibilidade nas escolas, locomoção e estrutura (transporte público, ruas calçadas e etc), familiares com condições de possibilitar acesso aos bens públicos, vezes por que estes não contam com este acesso. A questão social é de grande dimensão na inclusão de qualquer cidadão em nosso país e isso se perdura até vida adulta e profissional do mesmo. Por isso acreditamos que é um problema que vai além das margens no preconceito das empresas, e sim social e que deve ser repensado pelos nossos órgãos públicos.

2.2 Legislação e fiscalização

Anteriormente, nas décadas de 60 a 80 no Brasil a vida de uma pessoa com deficiência costumava ser muito mais difícil do que nos dias atuais. Pois a deficiência era vista com muito mais preconceito.

Esse preconceito foi tão grande, que surgiu o primeiro paradigma formal da sociedade para com o deficiente. Foi denominado Paradigma da Institucionalização, identificado pela retirada das PCDs da população, essas pessoas eram isoladas da sociedade, por toda a vida. Esse paradigma foi instituído e legitimado pelo pensamento de que a deficiência era patológica, incurável, e com isso, essa pessoa era vista como inútil para seus familiares e sociedade, e desnecessária para o sistema de produção.

Segundo a Organização das Nações Unidas (ONU, 1975):

No tocante à visão mundial sobre inclusão, o primeiro grande passo para a

conquista dos direitos das pessoas com deficiência foi, sem dúvida, a Resolução ONU 2.542/75 – Declaração dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência – cujos Estados Membros, em Assembleia Geral, assumiram o compromisso de, em conjunto ou separadamente, cooperar com a Organização das Nações Unidas na adoção de medidas, em planos nacionais e internacionais, a fim de promover níveis de vida mais elevados, trabalho permanente para todos e condições de progresso, desenvolvimento econômico e social para essas pessoas.

Segundo o *site* Brasil.Gov, em todo o País, 6,2% da população brasileira possui pelo menos um tipo de deficiência, seja física, intelectual, auditiva ou visual, de acordo com a Pesquisa Nacional de Saúde (PNS) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e do Ministério da Saúde. Para garantir a inserção desses milhões de brasileiros no mercado de trabalho, há 25 anos, foi criada a Lei de Cotas (nº8.213/91).

A Constituição Federal de 1988 acompanhou o processo de evolução mundial, e já naquela época dedicou diversos dispositivos à proteção das pessoas com deficiência, assegurando a todos os cidadãos os direitos sociais, os direitos ao trabalho e à acessibilidade:

Segundo Pinto, Windt e Céspedes (2008)

Art. 5º- Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade.

Art. 206, inc. I - Igualdade de condições para o acesso e permanência na escola.

Art. 208, inc. III – Atendimento educacional especializado aos portadores de deficiência, preferencialmente na rede regular de ensino.

Art. 203, inc. IV – A habilitação e reabilitação das pessoas portadoras de deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária.

Art. 227, §2º - A lei disporá sobre normas de construção dos logradouros e dos edifícios de uso público e de fabricação de veículos de transportes coletivos, a fim de garantir acesso adequado às pessoas portadoras de deficiência.

Visando a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho e a igualdade, foi criada a Lei nº 8.213, mais conhecida com Lei de Cotas. As empresas que não cumprirem a Lei de Cota, serão punidas com pagamento de multas. A fiscalização sobre o cumprimento da Lei, é desenvolvida pelo auditor fiscal do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e, essa fiscalização ocorre geralmente uma vez por ano. O fiscal verifica toda a documentação da empresa, através de tabelas, laudos médicos conforme modelo do MTE e laudos especialistas, Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED) e Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) objetivando conferir se a lei foi atendida em sua totalidade.

Segundo o *site* Igualitê, durante a fiscalização a empresa deve apresentar toda a relação de colaboradores com deficiência, desligados, afastados, contratados e ativos desde a data da última fiscalização.

Ainda segundo o *site* acima, todo ano é estabelecido um valor para a penalidade. No ano de 2016, o valor da multa variou, conforme a gravidade da infração, de R\$2.143,04 a R\$214.301,53. Com um percentual a ser aplicado pela autoridade regional do MTE, com isso, é o auditor fiscal que estabelece o percentual em cima do valor da multa. Uma empresa com 250 funcionários deve cumprir a Lei de Cotas. Desses 250 colaboradores, 3% devem ser profissionais com deficiência, essa porcentagem corresponde a 7,5 pessoas. Ou seja, a empresa deve contratar 8 profissionais PCDs. Caso a empresa não cumpra a lei, a multa será aplicada da seguinte maneira: 8 x 2.143,04 (valor base de 2016) resultando no valor de R\$17.144,32. Sobre este valor é aplicado um percentual a ser escolhido pela autoridade regional do MTE e é variável conforme a faixa em que a empresa se encontra.

É muito importante que a empresa se adeque ao cumprimento da Lei de Cotas, de modo que a mesma mobilize a evidenciar habilidades e competências, visualizando o profissional muito além da sua deficiência. Sendo assim, a proposta não é simplesmente cumprir a lei ou pagar a multa, o objetivo é incluir o PCD, na empregabilidade e no desenvolvimento.

2.3 Incentivo

O Governo tem um papel importante nesse processo de inclusão das pessoas com deficiência, as leis de apoio e a fiscalização para o cumprimento da mesma são parte desse papel, mas é fundamental também que haja um investimento a partir da educação básica, afim de preparar essas pessoas para o mercado atual.

Quando a ações o governo do Estado de São Paulo segundo o *site* Emprego SP Gov.:

Criado em 1995, o Programa de Apoio à Pessoa com Deficiência (PADEF) objetiva promover a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho e conscientizar o empresariado. Além da intermediação de mão de obra e captação de vagas, o programa participa e promove eventos que visem ampliar e garantir a inclusão desta parcela da população. De 1995 à dezembro de 2015, foram inseridas 16.251 pessoas com algum tipo de deficiência.

O *site* citado, esclarece que o programa paulista permite que a pessoa com deficiência tenha acesso a vagas de empregos. Nesse programa o candidato deve acessar o *site* Emprega São Paulo (www.empregasaopaulo.sp.gov.br), nesse *site* a pessoa irá criar um *login* e uma senha para acesso, e informar os dados solicitados. Uma outra opção é comparecer a 1 dos 262 Postos de Atendimento ao Trabalhador (PATs) com seus documentos pessoais (RG, CPF, PIS, CTPS), Laudo Médico com o Código Internacional de Doenças (CID) e Audiometria (no caso de deficiência auditiva). Quem não tiver o laudo será orientado no próprio PAT sobre como proceder para conseguir a documentação exigida.

O PADEF é administrado pela Secretaria do Emprego e Relações do Trabalho do Governo de São Paulo, esse programa funciona nos Postos de Atendimento ao Trabalhador (PAT) e nas unidades do Poupa Tempo, como o objetivo de incluir e dar oportunidades para os profissionais deficientes.

Segundo o *site* Emprega São Paulo:

O PADEF tem como objetivo ajudar as pessoas com deficiência do Estado de São Paulo a conseguirem uma colocação no mercado de trabalho, facilitar a relação empregado/empregador e promover ações que visem ampliar e garantir a inclusão desta população na sociedade.

De acordo com o *site* Emprego SP Gov., depois da criação do Programa de Apoio à Pessoa com Deficiência (PADEF), mais de 16 mil pessoas com deficiência conseguiram um emprego em São Paulo.

Segundo Cruz, coordenadora técnica do PADEF, apud *site* mencionado acima:

Ações como as do PADEF são importantes, pois o trabalho é um meio de dignificação da pessoa, fonte de realização pessoal e social. Uma colocação no mercado de trabalho é importante não apenas pelo rendimento material que proporciona, mas porque dá ao indivíduo, com ou sem deficiência, um sentido de identidade e reconhecimento de si mesmo.

Esse programa é voltado às pessoas com deficiência maiores de 16 anos e para empresas de todos os segmentos, o PADEF consiste em cadastrar, selecionar, orientar e encaminhar pessoas com deficiência para cursos ou vagas no mercado de trabalho. Para isso, é utilizado o *site* Emprega São Paulo, que é um sistema *online* e gratuito de intermediação de mão-de-obra do Governo Estadual.

Outros incentivos por parte do governo são os cursos profissionalizantes. As entidades que colaboram são conhecidos como Sistema S, eles são: Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI), Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC), Serviço Nacional de Aprendizagem Rural (SENAR), Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte (SENAT) e Serviço Nacional de Cooperativismo (SESCOOP). Essas entidades são responsáveis por oferecerem cursos técnicos de nível médio que integram o programa federal de capacitação técnica, que tem como objetivo a qualificação profissional.

Segundo a alteração da lei 11.180/05, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Garante a formação de contratos de aprendizagem sem limites de idade para PCDs, incentivando e dando oportunidades de ingressar no mercado de trabalho ou na sua posição na empresa onde trabalha.

Existem alguns órgãos com funções importantes para a inclusão, temos a Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência que integra a Secretaria dos Direitos Humanos da Previdência da República atuando na junção e coordenação das políticas públicas voltadas para as pessoas com deficiência. O Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência (CONADE) é um órgão superior de gestão compartilhada, criado para acompanhar e avaliar o desenvolvimento de uma política nacional para inclusão da pessoa com deficiência e das políticas setoriais de educação, saúde, trabalho, assistência social, transporte, cultura, turismo, desporto, lazer, e política urbana dirigida a esse grupo social e o mesmo também faz parte da Secretaria do Direito Humano da Previdência da República.

Acreditamos que além do incentivo dos órgãos governamentais o apoio familiar é essencial. Nossa família é a base na formação de qualquer ser vivo, partindo dessa suposição, a família pode influenciar a vida do deficiente. Pois a família pode influenciar positivamente ou negativamente.

A família pode ajudar a pessoa com deficiência a ser inserida num contexto social. Isso pode ajudar na formação de caráter e comportamento, uma vez que, se o PCD faz parte de um grupo onde sua deficiência é aceita e respeitada, é um incentivo a mais para que ele se envolva mais e se torne mais ativo. Se o PCD for aceito por vizinhos, conhecidos, familiares, não acaba por se isolar perante a sociedade, e

consegue enxergar seu potencial e ser visto como diferente dentre um grupo de diferenças.

3 METODOLOGIA

Uma das metodologias aplicadas neste trabalho foi uma pesquisa qualitativa, no qual aplicamos um questionário para as empresas e outro questionário para as PCDs, com perguntas abertas e totalmente anônimo, com caráter descritivo e qualitativo, com isso, descobrir a dificuldade da inclusão das PCDs na visão da empresa e na visão do deficiente que busca uma oportunidade no mercado de trabalho.

De acordo com Demo (2012, p.16):

Nenhuma ciência estuda o indivíduo propriamente, porque não se poderia fazer um texto válido sobre um fenômeno que não cabe em categorias regulares, mas nada é tão subjetivo que não deixe transparecer alguma regularidade. A pesquisa qualitativa busca apenas realçar essa parte, formalizando com jeito.

Realizamos também uma pesquisa bibliográfica para fundamentar a pesquisa qualitativa, na intenção de reconhecer e compreender mais sobre esse assunto e manter um contato mais prático e próximo dessa realidade.

De acordo com Cerro, Bervian e Da Silva (2012, p.60):

A pesquisa bibliográfica procura explicar um problema a partir de referências teóricas publicadas em artigos, livros, dissertações e teses. Pode ser realizada independentemente ou como parte da pesquisa descritiva ou experimental. Em ambos os casos, busca-se conhecer e analisar as contribuições culturais ou científicas do passado sobre determinado assunto, tema ou problema.

E com isso, mudar a visão do empregador quanto ao deficiente, e que a inclusão seja vista como um benefício tanto para o empregado quanto para o empregador, conseqüentemente, analisar a visão dos empregadores através da entrevista identificando de forma qualitativa quais as dificuldades.

4 RESULTADOS

Realizamos uma pesquisa qualitativa com 10 entrevistados, sendo 5 dos entrevistados Pessoas com deficiência e os outros 5 profissionais de Recursos Humanos.

O questionário qualitativo em questão apresentava aproximadamente 8 perguntas para cada entrevistado, a pesquisa foi tratada de forma totalmente anônima.

Baseado nas respostas da nossa pesquisa qualitativa identificamos a resposta dos nossos problemas. “Quais os motivos que levam as pessoas com deficiência a estarem fora do mercado de trabalho e quais as barreiras para contratação”.

Na primeira e na segunda pergunta da Pesquisa realizada com as empresas questiona “Qual a dificuldade inicial quanto a determinação de atender as diretrizes da Lei de Cotas para as Pessoas com Deficiência?” e “Relate o histórico que vivenciou”.

Pode-se observar nas respostas dos entrevistados das empresas que existe a dificuldade de designar ou definir as atividades aos profissionais, quais cargos exatamente podem ser ocupados pelos mesmos. A avaliação de cargos e funções são essenciais para incluir profissionais em uma empresa, independente se os mesmos possuem alguma deficiência.

De acordo com Carreira (1997, p.25):

Antes de sair contratando pessoas portadoras de deficiência o administrador precisa fazer uma análise dos perfis dos cargos contidos no seu manual de organização. Como é de seu conhecimento, cada cargo criado na empresa possui um perfil profissional e um perfil psicológico. O desenho deste perfil é baseado do manual de procedimentos que descreve as rotinas de trabalho que o ocupante do cargo irá desempenhar e no próprio manual de organização que indica o cenário organizacional em que o funcionário deverá atuar.

Analisando as respostas da nossa pesquisa realmente é importante identificar e fazer análise de cargo e perfil antes da contratação pois existe uma barreira para contratação desses profissionais que seria designar as atividades para cada profissional PCD que se candidata ao trabalho.

Além da dificuldade de designar atividades aos profissionais a comunicação é outra questão levantada. Avaliando essa dificuldade identificamos que investimento em treinamentos é sempre importante para facilitar essa comunicação, por exemplo cursos de libras podem fazer parte desse quadro de treinamentos aplicados pela organização, por se tratar em questão de deficientes auditivos a resposta de nosso entrevistado. Mas para qualquer empresa, é de suma importância pensar na questão investimento em treinamentos aos seus colaboradores.

De acordo com Chiavenato (2010, p.64):

O treinamento é importante para a empresa e para o funcionário porque proporciona excelência do trabalho, produtividade, qualidade, presteza, correção, utilização correta do material e, sobretudo, gratificação pessoal pelo fato de ser bom naquilo que se faz.

Capacitando os profissionais os mesmos irão atuar mais satisfeitos e por consequência trazer mais resultados.

Já na terceira pergunta questionamos: “Ocorreu alguma dificuldade no desenvolvimento da implantação?” Foi citado a adaptação física e a dificuldade com a comunicação em geral, porém o mesmo entrevistado comentou que com passar do tempo a convivência foi melhorando, começou a haver o aprendizado mútuo. Foi comentado a questão de uns se preocuparem e darem mais atenção ao PCD, porém outros não entenderem o porque agir diferente e dar tanta atenção, pois esses profissionais já podem perceber que o PCD é um profissional como outro qualquer em busca de seu espaço.

A questão de adaptação ao diferente é um problema social que afeta não só o PCD, mas todo e qualquer novo colaborador em uma organização, mas essas diferenças podem ser vistas como um ponto positivo.

Segundo Robbins (2005, p. 219):

Quando os membros são diferentes em termos de personalidades, sexo, idade, educação, especialização funcional e experiência, existe uma maior probabilidade de que a equipe possua características necessárias para realizar suas tarefas de forma eficaz. A equipe pode ter uma carga maior de conflitos e menos expediente quando se introduzem e se assimilam mais posições diversas, mas as evidências confirmam, genericamente, que os grupos heterogêneos têm melhor desempenho do que os homogêneos. Essencialmente, a diversidade promove o conflito, que estimula a criatividade e conduz à melhoria do processo de tomada de decisão.

A diferença levou todos a terem uma certa dificuldade na adaptação, porém é através da interação entre o diferente que a criatividade é estimulada como defende a autora acima, e consequentemente isso é algo positivo para empresa, não só para o clima organizacional e nas finanças.

Na quarta pergunta questionamos: “Quais pontos você identifica que teve que se atualizar para realizar a implantação?”

Mencionaram a necessidade de se atualizar no quesito recrutamento para identificar onde encontrar mão-de-obra, entender o perfil desse candidato, e também a

questão da competência a ser desenvolvida pelos interessados na vaga.

Na quinta pergunta indagou-se: “Quais os motivos que levam as pessoas com deficiência a estarem fora do mercado de trabalho?”

Foi mencionado a questão da falta de qualificação dos profissionais, os benefícios oferecidos ao deficiente, a falta de inclusão social desde a primeira infância. Um dos entrevistados comentou acreditar que a família também tem um papel importante para que esse jovem seja incluído, por muitas vezes percebe-se que o PCD não teve experiências fora do seio familiar, situação esta, se mostra fundamental para o desenvolvimento pessoal e profissional de qualquer indivíduo.

Na sétima pergunta inquerimos, para cada um, se gostariam de apontar algo mais. Levantaram a falta de qualificação e preparo; mencionaram a importância de conscientizar a todos a aceitar o diferente desde os primeiros anos de vida. Outra mencionou que realmente faz necessário a conscientização de todos dentro da empresa para uma boa integração na organização.

Agora seguimos com a análise da pesquisa com os PCDs. E na primeira pergunta realizada, nós levantamos se a deficiência era de nascença ou não. Quatro, dos cinco entrevistados, apontaram que são deficientes de nascença. Segundo o *site* Isocial, 56,6% das deficiências são adquiridas durante a vida e os outros 43,3% são de nascença.

Na segunda questionamos a formação acadêmica de cada entrevistado. E três, dos cinco entrevistados, possuem o ensino médio completo. Os outros dois entrevistados, contam com ensino fundamental completo e estão concluindo o ensino médio e o último o segundo grau incompleto.

O índice de PCD que possui alfabetização é de 81,7%, conforme Censo 2010, citado na página 04. Já segundo Moraes (2013, p.120): “As empresas cada vez mais procuram profissionais engajados e comprometidos, pois já perceberam que eles podem fazer a diferença no negócio.”

Com base nas palavras de Moraes, podemos perceber que a empresa busca um profissional que sabe fazer a diferença, por isso é de muita importância o profissional, independente de deficiência ou não, buscar sempre se renovar, aprender, estar sempre preparado para as mudanças do mercado de trabalho. E isso não vale apenas para o

profissional PCD e sim para todos os profissionais.

Na questão três e quatro, perguntou-se: “Já trabalhou? Como foi a experiência?” “Há quanto tempo procura emprego?”. Nas respostas encontramos que os quatro profissionais que trabalham, informaram que na experiência, ou seja, no início de sua ação profissional tiveram a comunicação como o principal obstáculo entre eles e os colegas.

Dos nossos cinco entrevistados apenas um não está trabalhando, o mesmo informou que está focado nos estudos. Já na pergunta de número cinco, questionamos: “Qual dificuldade encontra?”. As respostas continuam colocando que a dificuldade na comunicação é fator determinante, pois os candidatos que trabalham relataram que encontraram e encontram muita dificuldade na comunicação entre eles e os outros profissionais das empresas em que atuam.

Segundo Dessler (2003, p.149):

Com uma força de trabalho crescentemente diversificada, mais empresas têm implementado programas de treinamento para a diversidade. O treinamento para a diversidade consiste em técnicas para melhorar a sensibilidade intercultural dos supervisores e funcionários em geral para criar relações de trabalho mais harmoniosas na empresa.

Podemos entender o quanto os programas de treinamento para a aceitação da diversidade e favorecimento das relações interpessoais são importantes para que os colaboradores tenham uma relação mais harmoniosa dentro da empresa.

Na questão seis: “Quais os motivos que levam as pessoas com deficiência a estarem fora do mercado de trabalho?”. Para os nossos entrevistados, o motivo para os PCDs estarem fora do mercado de trabalho é a falta de oportunidade, eles relataram que as empresas têm preconceitos e acreditam que eles não são capazes de realizarem atividades profissionais.

Para Carreira (1997, p.24): “Uma pessoa com deficiência é aquela capacitada para o trabalho em virtude de um treinamento especializado, respeitada sua limitação física, visual ou mental.” Com isso, podemos entender que os profissionais PCDs também são capacitados, sempre lembrando que suas limitações devem ser respeitadas.

A pergunta oito, direcionamos para que o PCD pudesse argumentar sobre esse assunto: “Gostaria de apontar mais alguma coisa?”. Nossos entrevistados usaram essa

pergunta para comentar sobre as vantagens que a própria deficiência pode apresentar, em algumas situações se mostram mais focados que os demais (surdez, por exemplo), mesmo esta situação dificultando a comunicação entre os colegas. A questão favorece errar menos, pois consegue executar seu serviço com mais atenção que os demais. Demonstrando domínio sobre seu diferencial que possa ser buscado pelas empresas.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esse trabalho nos permitiu aprender mais sobre os tipos de deficiências, que podem ser divididas em três grandes grupos: física, sensorial (auditiva e visual) e intelectual, e que existe uma grande quantidade de pessoas com deficiência, exatamente 46,6 milhões na população brasileira. Conhecemos a Lei da Cota, que é a lei de incentiva a inclusão de profissionais PCDs nas organizações.

A pesquisa com os PCDs e com as Empresas permitiu-nos ter um olhar mais empático, identificando que cada um tem sua forma de enxergar a realidade, e através do levantamento de opiniões dos dois lados conseguimos agregar a nossa pesquisa e deixá-la mais enriquecedora. Levando em conta os dados do levantamento identificamos que sempre existem dois lados de uma mesma moeda, pois as respostas dos PCDs podem mostrar que ainda existe preconceito mediante a inclusão desses profissionais. Sabemos que o diferente sempre nos dá um desconforto e conseqüentemente certa rejeição, algo que pode ser quebrado com a convivência.

Acreditamos que é fundamental o investimento do governo em acessibilidade desde o ensino básico e uma educação inclusiva. Em vista que os argumentos apresentados pelas empresas, notamos que existe contratação por consequência da obrigatoriedade da lei, e a desqualificação e o despreparo desses profissionais é o que mais dificulta a empresa enxergar o PCD como capaz para exercer suas atividades. Ainda existe muito que ser feito por parte do Governo, mesmo a lei já tendo mais de 26 anos.

Identificamos quais os motivos que levam as pessoas com deficiência estarem fora do mercado de trabalho. Um deles é a falta de planejamento das empresas para serem acessíveis ao PCD, pois se desde início as empresas já investissem em instalações, as empresas já estariam adaptadas quando os PCDs fossem contratados, e

não causaria tantos transtornos. Acreditamos também que o preconceito começa na existência de uma lei para obrigar essa inclusão, quando na verdade eles deveriam ser aceitos e incluídos por serem seres humanos capazes e com interesses em ter seu espaço na sociedade, mas sabemos que essa é uma questão social muito mais ampla que não resolveremos de uma vez, porém merece ser levada em consideração.

A desqualificação dos profissionais PCDs é algo preocupante, realmente muitos possuem dificuldades de comunicação e de interação, esse é um problema causado por contarmos com poucas políticas públicas que tratam da inclusão das pessoas desde sua tenra idade, o baixo investimento na acessibilidade a espaços e aos transportes, como a educação inclusiva. Sem se apontar o preparo de profissionais para realizar todas estas atividades de inclusão desde sempre.

Nossos objetivos foram alcançados com a pesquisa realizada, pois identificamos a dificuldade na inclusão e conseqüentemente com nosso trabalho faremos muitos refletirem sobre essa realidade em nosso país e esperamos que seja uma reflexão que proporcione evolução.

Nesse trabalho utilizamos a pesquisa qualitativa para identificar a opinião dos dois lados (Empresa e PCD) referente à dificuldade na inclusão, ela nos proporcionou uma riqueza em detalhes através das respostas, nos permitindo enxergar de forma empática os dois pontos de vista (profissional e empresa). Utilizamos também a leitura de livros acadêmicos, que garantiram uma reflexão sobre o assunto e entendimento do universo tanto da empresa quanto do PCD, também leu-se várias revistas digitais, *sites* do governo, Censo entre outros documentos *online* que nos enriqueceram e proporcionaram conhecimento sobre o tema e assim desenvolver um trabalho informativo, levando em conta que o assunto é algo novo e que dispõe de pouco material sobre o mesmo.

Estamos satisfeitas com os resultados, mas recomendamos para futuras pesquisas que explorem mais a opinião tanto das empresas como dos PCDs, no decorrer do trabalho notamos que existem duas versões e cada versão enxerga de uma forma diferente essa dificuldade, e explorar com maiores riquezas de detalhes essa opinião pode ser algo agregador para futuros trabalhos relacionado ao tema.

Portanto, acreditamos que nosso trabalho atingiu seu objetivo de identificar as

dificuldades da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, o mesmo é um trabalho informativo, e como atualmente existam poucos documentos sobre o assunto, é agregador para a comunidade acadêmica futuros pesquisadores podem levar em consideração as informações aqui presentes.

REFERÊNCIA

BRASIL GOV. - <http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2016/07/lei-de-cotas-para-pessoas-com-deficiencia-completa-25-anos>> Acessado em 17/03/2017 às 12h30min.

CARREIRA, Dorival. **A integração da pessoa deficiente no mercado de trabalho**. EAESP – FGV. São Paulo, 1997.

CENSO 2010 - <http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/publicacoes/cartilha-censo-2010-pessoas-com-deficiencia-reduzido.pdf>> Acessado em 13/02/2017 às 19h51min.

CERVO, Amado L.; BERVIAN, Pedro A. e DA SILVA, Roberto. **Metodologia Científica**. 6ª edição. Editora Pearson – 2012.

CHIAVENATO, Idalberto. **A iniciação à Administração de Recursos Humanos**. 4ª edição. Editora Manole – 2010.

DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS - <http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001394/139423por.pdf> - Acessado em 21/04/2017 às 10hs34min.

DECRETO 3.298/99 - http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm> Acessado em 06/05/2017 às 17h26min.

DEMO, Pedro. **Pesquisa e Informação Qualitativa: Aportes Metodológicos**. 5ª ed. – Campinas, SP: Papyrus, 2012. – (Coleção Papyrus Educação).

DESSLER, Gary. **Administração de Recursos Humanos**. 2ª ed. São Paulo SP. Editora: Prentice Hall, 2003.

EGALITÊ - <https://www.egalite.com.br/blog/2039/como-funciona-a-fiscalizacao-da-lei-de-cotas-de-pcd-nas-empresas>> Acessado em 24/03/2017 às 16h00min.

EMPREGA SÃO PAULO - <https://www.empregasaopaulo.sp.gov.br/imoweb/>> Acessado em 04/04/2017 às 15hs16min.

EMPREGO SP GOV. - <http://www.emprego.sp.gov.br/emprego/programa-de-apoio-a->

[pessoa-com-deficiencia/](#)> Acessado em 04/04/2017 às 13hs19min.

EXAME - <http://exame.abril.com.br/brasil/ibge-24-da-populacao-tem-algum-tipo-de-deficiencia/>>Acessado em 27 abr 2012, 18h.

G1 - g1.globo.com/economia/noticia/2016/08/brasil-tem-mais-de-206-milhoes-de-habitantes->Acessado 03/05/2017 as 20hs

ISOCIAL - <http://isocial.com.br/dados-da-deficiencia.php>> Acessado em 11/05/2017 às 20hs40min.

MORAIS, Roberto Souza. **O Profissional do Futuro**: Uma visão empreendedora. 1ª edição. Editora Manole, 2013.

ONU - <http://www.onu.org.br/>> Acessado em 07/05/2017 às 12h00min.

PAN, Miricym. **O Direito à diferença**. Uma reflexão sobre deficiência intelectual e educação inclusiva. 1ª edição. Editora Xibpex – 2013.

PINTO, Antonio Luiz Toledo; WINDT, Márcia Cristina Vaz do Santos e CÉSPEDES, Livia. **Constituição da República Federativa do Brasil**. 4ª edição. Editora Saraiva, 2008.

PORTAL BRASIL - <http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2016/09/cresce-numero-de-pessoas-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho-formal>> Acessado em 15/03/2017 às 22h56min.

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento Organizacional**. 11ª edição. Editora Pearson, 2005.