

PROCESSO DE INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO E SEUS DESAFIOS

Rita de Cássia Santos Almeida*
rita22almeida@gmail.com

RESUMO

As Pessoas com Deficiência (PCDs) passaram por diversas fases para chegar à inclusão, mas isso ainda não atende o conceito de igualdade para todos, gerando preconceito e mistificação. Com a Lei 8.213/91, “Lei de Cotas”, as PCDs passaram a ter a garantia de oportunidades de trabalho e crescimento profissional, mas as dificuldades continuam. Investigamos então, como os coordenadores das instituições preparatórias e os responsáveis de Recursos Humanos (RH) das empresas dos respectivos contratantes enfrentam e se posicionam diante da inclusão, numa cidade do interior do estado de São Paulo. Assim, com o intuito de analisar e discutir a inclusão de PCDs no mercado de trabalho, procuramos identificar suas principais dificuldades e as das empresas na contratação, numa pesquisa de campo, qualitativa, com aplicação de um questionário com sete questões. As respostas foram divididas em dois grupos (coordenadores e responsáveis de RH), separadas por assunto e comparadas entre si. Em seguida, houve uma discussão entre essas mesmas respostas e entre as dos grupos. Concluímos que a inclusão de PCDs no mercado é impulsionada principalmente pela obrigatoriedade da Lei de Cotas, porém, isso pode ser considerado um avanço, se comparado a tempos atrás.

Palavras-chave: inclusão; pessoa com deficiência; mercado de trabalho.

1 A INCLUSÃO DE PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA

Embora existam entidades privadas e instituições preparatórias que visem capacitar Pessoas com Deficiência (PCDs), sabemos que a admissão desses indivíduos nas empresas não tem sido fácil devido às barreiras encontradas na sociedade. Em se tratando de contratação de profissionais, segundo a Lei de Cotas, grandes e médias empresas precisam admitir PCDs qualificadas para assumirem determinados cargos, além de ajustarem o ambiente de trabalho às necessidades de cada colaborador, com características particulares, no entanto muitas organizações acabam não cumprindo a lei. Assim, para a inclusão dessas pessoas devemos considerar como ponto de partida a conscientização da sociedade para as potencialidades que elas têm, embora muitas vezes sejam julgadas como incapazes de se incluírem socialmente e até no mercado de trabalho, devido à falta de informação de si próprios ou dos empresários.

Como a inclusão é uma responsabilidade social e empresarial, que envolve questões de cidadania, igualdade, direitos, deveres entre outros, esta pesquisa procurou responder a seguinte questão: A que se deve a não contratação de PCDs, exceto por ser obrigatório, pois

* Mestre em Educação. Professora e coordenadora do Curso de Pedagogia das Faculdades Integradas Einstein de Limeira, São Paulo, Brasil.

ainda que haja preparo destes, muitas vezes ficam à margem da sociedade. Acreditávamos que as diversas dúvidas que os empregadores têm em relação às PCDs, a desinformação e o descumprimento da Lei de Cotas pela ausência de fiscalização adequada eram os principais fatores que os levavam a optar por essa atitude.

A falta de PCDs habilitadas também é um problema, pois a capacitação é precária por não ter incentivo social, financeiro, familiar, estadual, e também por existirem poucas organizações voltadas a este fim. Então, para atender à demanda do tema, foi investigado de que forma as instituições preparatórias e as empresas contratantes veem e se posicionam diante da realidade das PCDs na sociedade, além de analisar e discutir como ocorre sua inclusão no mercado de trabalho e identificar as principais dificuldades encontradas por elas e pelas empresas na hora da contratação.

Numa abordagem qualitativa, esta pesquisa iniciou-se a partir da construção de uma realidade que não pode ser quantificada, mas “trabalhando com o universo de crenças, valores, significados e outros construtos profundos das relações que não podem ser reduzidos à operacionalização de variáveis” (GODOY, 1995, p. 58) e apoiada em vasta referência, com aplicação de um questionário aos participantes - Coordenadores das Instituições preparatórias e responsáveis de RH das Empresas que aceitaram contribuir com a pesquisa.

Consideramos como objeto de estudo as percepções em dois vieses com relação às PCDs: de um lado, coordenadores das instituições preparatórias, pois eles conhecem todo o trabalho aplicado a essas pessoas, e do outro, os responsáveis pelo RH das empresas, pois toda contratação de funcionários deve passar por estes profissionais. Assim, foram feitos dois questionários diferentes, ambos os grupos contendo sete perguntas abertas, elaboradas pelas pesquisadoras, a fim de trazer à tona, como as PCDs têm sido vistas pelos participantes - gerente ou diretor.

As questões disponibilizadas referiam-se aos seguintes aspectos: como ocorre a preparação e o recrutamento de PCDs; quais dificuldades e benefícios há em contratá-los e como é o desempenho desses funcionários. Foram convidadas treze pessoas de locais diferentes para participarem do estudo, sendo três coordenadores de instituições preparatórias que auxiliam as PCDs e dez responsáveis por RH de empresas, que devido à sua extensão, devem por lei, contratar pessoas com deficiência. Para todos os participantes ocorreram duas visitas.

No primeiro encontro foram esclarecidos os objetivos e metodologia da pesquisa, e como deveriam responder as questões, além de lhes apresentar um modelo da documentação

necessária (Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE – e Declaração das instituições coparticipantes) para conhecerem mais detalhes em relação à proposta.

Das dez empresas visitadas e convidadas, apenas cinco concordaram em colaborar e responder o questionário; das instituições, as três participaram, restando ao todo, oito colaboradores. Após concordância e com as declarações devidamente assinadas, toda a documentação foi encaminhada para o Comitê de Ética e Pesquisa (CEP) e assim que se aprovou o projeto, agendamos a segunda visita com todos, para a aplicação do questionário, pessoalmente.

2 BREVE ABORDAGEM SOBRE A INCLUSÃO SOCIAL

O caminho percorrido ao redor do mundo pelas pessoas com deficiência desde a antiguidade justifica e explica os comportamentos atuais diante das diferenças, e ajuda a entendermos passo a passo como se chegou ao que hoje chamamos de Inclusão Social. É necessário conhecermos cada fase que segundo Carvalho (2010, p. 44 apud SASSAKI, 1997) são quatro, começando pela exclusão, em seguida segregação, integração e por fim inclusão. O processo de exclusão social com pessoas portadoras de deficiência é tão antigo quanto a socialização do homem, devido as suas características e condições atípicas. Essas pessoas não se encaixavam nos “moldes” da maioria da população e dessa forma pareciam não pertencer a ela.

Nessa época “os portadores de necessidades especiais eram tratados com desleixo, como se fossem animais, rotulados como demônios e eram totalmente isolados do convívio social” (CARVALHO, 2010, p. 44 apud SASSAKI, 1997, p. 16). A sociedade praticou esse ato por longos anos e ainda hoje podemos ver sinais de exclusão deixados por aquela época em que excluir era a única condição destinada às PCDs. Isso durou desde a Antiguidade até a Era Medieval. Já no final deste período a exclusão passou a ser praticada de forma diferente, “[...] com o Cristianismo e a Igreja Católica, a pessoa com deficiência não podia mais ser exterminada, pois aos olhos de Deus todos tinham direito à vida” (IGNARRA, 2010, p. 9), então as PCDs eram mantidas abandonadas e degradadas sendo totalmente excluídas da sociedade.

Posteriormente desenvolveu-se a política de segregação, no século XIX, por exemplo, criaram-se organizações separadas cujas pessoas com deficiência eram inseridas para “melhor atendimento” em manicômios, asilos, centro de reabilitação, escolas especializadas. Elas eram

isoladas e rotuladas para que não se misturassem com os demais, sendo assim precisavam estar entre aqueles que possuíam limitações. Embora começasse a surgir o reconhecimento e a necessidade do direito ao atendimento e à educação para as PCDs, ainda assim o processo de colocá-las separadas em função de suas características tornava o ato como algo segregador, criando uma barreira entre as que eram deficientes, daquelas que não eram.

Com o tempo, as transformações sociais levaram a um questionamento sobre as práticas institucionais e sociais aplicadas às PCDs, a conscientização da sociedade a respeito da desumanização sofrida pelos deficientes, a fraca qualidade de atendimento para com eles, seu elevado custo e o avanço científico foram fatores que permitiram e contribuíram para o início da fase seguinte: a de integração social. Essa fase, do direito à educação, à igualdade de oportunidades e de participar da sociedade, levantou questões sobre deficiência, consideradas um desvio biológico, sendo a reabilitação uma forma de tratamento. Para Silva (2009) esse processo de integração teve como objetivo “normalizar” em nível físico, funcional e social, pressupondo a integridade física, a interação, a assimilação e a aceitação. Já para Carvalho (2010, p. 45) tal fase “concerne ao período onde as crianças e jovens com deficiência, mais aptos, eram encaminhados às escolas comuns e lá ficavam se conseguissem acompanhar as aulas”, ou seja, a responsabilidade de adaptação era do próprio deficiente. Apesar do progresso em relação às práticas destinadas às PCDs, essa forma de ver esse grupo ainda não era nem um pouco suficiente para garantir-lhe o verdadeiro direito e dever de cidadão.

Após uma longa trajetória surgiu com a chegada do século XX, o conceito de práticas relativas à Inclusão Social, momento em que as pessoas com necessidades especiais passaram a ser consideradas cidadãos com direitos e deveres. O ano de 1981 foi declarado pela ONU como o Ano Internacional das Pessoas com Deficiência, tendo por lema “Participação Plena e Igualdade” com o objetivo de permitir às PCDs o direito de partilhar da vida social, ou seja, o direito de igualdade e capacidade para as pessoas com deficiência de todo o mundo.

Através da aceitação e valorização da diversidade, a sociedade passou por um processo de adaptar-se de forma a poder incluir, e as pessoas com necessidades especiais ganharam a tão esperada oportunidade de assumir seu papel de cidadão, “a aceitação e a valorização da diversidade, a cooperação entre diferentes e a aprendizagem da multiplicidade são, assim, valores que norteiam a inclusão social” (SILVA, 2009). Porém, embora ainda existam a exclusão e a segregação social, percebe-se que a sociedade está apresentando oportunidades de se desenvolver de modo que todos possam exercer seus direitos e deveres de forma inclusiva, adaptando-se a um novo meio social que tem por objetivo valorizar as

diferenças. Mas “Para que a inclusão aconteça (de fato), a sociedade é responsável e a pessoa com deficiência também” (IGNARRA, 2009, p. 11).

3 PESQUISA E ANÁLISE DOS DADOS

A coleta de dados a partir dos questionários, foi realizada com cinco responsáveis pelo departamento de Recursos Humanos (RH) de algumas empresas, aqui denominados: RH-1; RH-2; RH-3; RH-4 e RH-5, e com três coordenadores das instituições preparatórias (C-1 - Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais de Limeira-APAE; C-2 – Associação de Reabilitação Infantil Limeirense-ARIL e C-3 – Centro de Especialização Municipal do Autista-CEMA), cujos dados permitiram análise dos aspectos voltados à inclusão de PCDs sob dois pontos de vista, como apresentados seguir.

3.1 DOS RESPONSÁVEIS POR RECURSOS HUMANOS

Sobre as pesquisas elaboradas com os responsáveis pelo RH das empresas contratantes, questionamos primeiramente sobre o processo de recrutamento e seleção das PCDs. Em relação às respostas obtidas, RH-5 declarou que: “São realizadas entrevistas, dinâmicas e alguns testes psicológicos. Geralmente esses candidatos já trazem laudos explicando quais são suas limitações”, para o processo de recrutamento e seleção. Já RH-3 alegou, que “Toda vaga disponível na empresa, quando divulgada, é mencionado que aceitamos pessoas com deficiência. Todo processo é feito pela empresa e sem diferença entre as pessoas”.

Constatamos através dessas e de outras respostas que em relação a este processo utilizam-se o recrutamento interno, o externo (através do Posto de Atendimento ao Trabalhador – PAT), consultas em seus próprios bancos de dados, indicação de funcionários da empresa bem como das próprias PCDs, além de parcerias com instituições preparatórias, tais como APAE e ARIL. Através de pesquisas realizadas pelo Isocial (2014), notamos que as principais fontes para se buscarem candidatos com deficiência, é através de recrutamento, e na maioria das vezes, de formas diferentes. O que percebemos, na realidade dessas empresas limeirenses, é que se assemelham aos dados do Isocial (2014), cujas “indicações” representam mais da metade do total. Segundo o Repertório de Recomendações Práticas da Organização Intenacional do Trabalho (OIT, 2006):

Organizações de empregadores poderiam apoiar a contratação de trabalhadores com deficiência, colaborando com agências de serviço, agências de contratação e organizações de pessoas com deficiência, assegurando, assim, que os serviços prestados correspondessem efetivamente às necessidades do empregador.

As dificuldades encontradas pelas PCDs e pelas empresas para ocupação das vagas disponibilizadas foram o segundo questionamento da pesquisa cujas respostas variaram, contendo itens, como por exemplo: a adequação dos candidatos às vagas disponíveis, a adaptação do colaborador no setor e rotina de trabalho, a falta de informação, transporte urbano, entre outros. Segundo declaração de RH-1, “[...] geralmente a necessidade da vaga é imediata e com um nível de experiência, nem sempre contamos com um tempo hábil para treinamento, e geralmente é pouco grau de instrução dos mesmos”. Tal declaração se adequa parcialmente à do Ministério do Trabalho e Emprego ao afirmar que às PCDs não são dadas oportunidades de experiência profissional. Nesse caso, especificamente, tal instituição deixou implícito que é preciso ter experiência, pois não disponibilizam treinamento.

Porém, há as que recebem a PCD aprendiz para treiná-la. Na verdade, se não houver quem lhes dê uma chance para aprender, jamais conseguirão alcançar um nível de conhecimento ou treinamento adequado e/ou exigido no mercado de trabalho; afinal, como qualquer outra pessoa, elas podem ter dificuldades para aprender; mas aprendem. A principal empecilho, de acordo com RH-2 é

[...] daqueles que já recebem o BPC/LOAS (Benefício de Prestação Continuada da Lei Orgânica da Assistência Social) e tem receio de, caso não se adaptem na empresa e/ou trabalho, deixar de receber o valor pago pelo INSS, muitos não sabem que podem abrir mão, por um período de dois anos, deste benefício e caso não se adaptem, retomar o recebimento (RH-2, 2015).

Devido a isso, é importante esclarecer que na Lei 8.742/93, há “[...] garantia de um salário-mínimo de benefício mensal à pessoa com deficiência e ao idoso que comprovem não possuir meios de prover a própria manutenção ou de tê-la provida por sua família”. Portanto por acomodação ou desconhecimento das próprias PCDs, muitas acabam se excluindo das oportunidades existentes no mercado de trabalho.

Sobre os benefícios que as PCDs agregam para a empresa, a pesquisa realizada revelou que tais pessoas acrescentam muitos benefícios na realização de suas tarefas, inclusive se tornam exemplos para os demais funcionários ao desenvolverem um ótimo trabalho superando suas limitações conforme cita RH-2: “São tão capazes quanto os supostos ‘normais’, de experiências de vida e principalmente da alegria por se sentirem úteis à

sociedade e capazes de se sustentarem, e aos seus familiares”, do mesmo modo como confirma RH-1: “Geralmente são pessoas determinadas e comprometidas, trazem motivação”.

Em outras palavras, Carvalho (2008) ratifica: “Nomes comuns, mas de pessoas especialíssimas. Não são especiais apenas porque são deficientes. São especiais porque conseguiram provar para todo mundo – e para eles mesmos – que podem alcançar ótimos resultados no mercado de trabalho”.

Sobre o desempenho das PCDs, os participantes afirmaram que dentro das empresas, elas efetuam um trabalho satisfatório e muitas vezes até acima do esperado. Como qualquer outro funcionário, algumas possuem maiores dificuldades, mas são capazes de superar seus limites executando suas tarefas de forma satisfatória. Segundo resume RH-3, a atuação desses funcionários “É sempre satisfatória e muitas vezes até acima do esperado”.

Quando questionados sobre planos de carreira para as PCDs, os responsáveis de RH da pesquisa afirmaram que elas possuem as mesmas oportunidades que os demais colaboradores. Para RH-1 todos os funcionários, com ou sem deficiência, não possuem planos de carreira, “[...] eles são tratados como os demais, senão não seria uma inclusão social justa com os demais”. Segundo a pesquisa realizada pelo Isocial (2014), a inclusão no mercado de trabalho está focada apenas na porcentagem imposta pela Lei de Cotas, porém a qualidade da inclusão ainda se encontra tímida, impedindo um crescimento da PCD dentro das organizações.

De modo geral, as empresas deveriam disponibilizar as mesmas oportunidades a todos os colaboradores, conforme Recomendações Práticas da OIT (2006, p.32) “Trabalhadores com deficiência deveriam ter as mesmas oportunidades que os demais trabalhadores, no local de trabalho, para adquirir habilidades e experiência necessárias para progredir em suas carreiras”.

Quanto à visão dos responsáveis pelo RH das empresas pesquisadas, sobre a inclusão das PCDs no mercado de trabalho, o resultado é bem positivo, ressaltando os benefícios trazidos tanto para a PCD quanto para sua família. RH-2 enfatizou que os benefícios da inclusão não são só para as PCDs, mas também para a própria empresa. Acrescentamos ainda a visão do Gerente de RH-2, ao responder “Que esta diversidade de características é salutar ao ambiente corporativo e que reflete a realidade da sociedade, onde devemos conviver com as diferenças de cada indivíduo, tornando assim as empresas mais próximas das famílias”.

Do mesmo modo, RH-4 concordou apontando que a inclusão de modo geral é “Um programa social muito importante, que dá oportunidade de desenvolvimento de habilidades e fornece maior autonomia para as pessoas com deficiência”. Outra opinião positiva foi demonstrada por RH-1 sobre a inclusão de PCDs no mercado de trabalho:

Além de estar trabalhando de acordo com a legislação, retira-se a visão de que essas pessoas vivam somente de assistencialismo e que são capazes de executar funções, porém ainda precisa-se investir muito, e conscientizar também a sociedade, respeitando suas limitações, fazendo adaptações físicas e tecnológicas para eles (RH-1, 2015).

Ao finalizar a pesquisa, foram solicitadas sugestões dos responsáveis pelo RH sobre como facilitar a inclusão de PCDs no mercado de trabalho. Segundo esses é necessário que haja maior divulgação, orientação, treinamento e conscientização. Além disso, deve haver

Um pouco mais de carinho e paciência dos recrutadores/selecionadores na busca pela pessoa ideal para atender as necessidades das empresas e ocupação das vagas existentes, pois nem sempre, num primeiro momento, o PCD consegue demonstrar todo seu potencial e como todo ser humano, tem seus medos e temores para sair da área de conforto (BPC/LOAS) e aventurar-se no mundo corporativo (RH-2, 2015).

Essa postura é confirmada por Ignarra (2009, p.16), quando aponta que “[...] entre outras atitudes, a paciência é fundamental e promove a inclusão”. Efetivamente, em outras palavras, é o que RH-2 declarou que é necessário. Seguindo a mesma linha de raciocínio RH-5 sugeriu que é imprescindível contar com

Orientação e treinamento para supervisores e equipes, pois eles precisam aprender a lidar com essas pessoas e suas dificuldades. Quando fica claro quais são as limitações de cada um, a convivência e aceitação fica mais fácil e a empresa só tem a ganhar com o trabalho dessas pessoas” (RH-5, 2015).

Enfim, de modo geral, sentimos presente a humanização nos diálogos dos responsáveis pelo RH, demonstrando a aceitação plena das PCDs em suas empresas.

3.2 DOS COLABORADORES DAS INSTITUIÇÕES PREPARATÓRIAS

Os questionários respondidos pelos participantes das instituições preparatórias, serão nesta análise, representados por identificadores, respeitando a seguinte ordem: Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais (APAE) – Colaborador 1 (C-1); Associação de Reabilitação Infantil Limeirense (ARIL) – Colaborador 2 (C-2) e Centro de Especialização Municipal do Autista (CEMA) - Colaborador 3 (C-3).

Analisando as respostas dos colaboradores, percebemos que cada um desses centros atende pelo menos um dos três tipos de deficiência: intelectual, física e motora, sendo que todas encaminham os indivíduos para o mercado de trabalho, porém através da pesquisa,

observamos que para pessoas com Transtorno do Espectro Autista-TEA é mais difícil acontecer o encaminhamento. As entidades

[...] têm a vantagem de conhecer melhor os problemas e dificuldades das pessoas com deficiência. Atuam no intuito de conseguir melhorar a vida dos deficientes, seja propondo medidas legais, promovendo eventos relacionados à causa ou atividades de lazer ou fazendo campanhas de conscientização, entre outros (ARAÚJO, 2013, p. 142).

De fato, as Instituições têm um papel fundamental na vida das PCDs, pois as desenvolve para o convívio social e para o mercado de trabalho. Devido a isso, questionamos de que forma as PCDs são preparadas e se há restrições. Dentre os programas de capacitação oferecidos pelas instituições pesquisadas, a ARIL conta com o Centro de Habilitação e Treinamento Profissional (CHTP) com o objetivo de capacitar e promover hábitos e atitudes sociais e de trabalho.

Na APAE, o colaborador (C-1) que respondeu o questionário, registrou que “[...] o programa Centro Profissionalizante e de Convivência (CPL) oferece oportunidades para aquisição de conhecimentos, oportunizando o desenvolvimento de habilidades e obtenção de níveis de independência visando à inclusão social e no mundo do trabalho” e no CEMA, o colaborador da pesquisa (C-2) citou restrições para o encaminhamento, pois revelou que “É muito difícil pessoas com TEA chegarem a essa condição, por problemas de comportamento associados aos casos”. Portanto, quando há possibilidade, as instituições contribuem para norteá-las para o mercado de trabalho juntamente com a defesa de seus direitos. Percebemos assim, que embora os dados da pesquisa tenham apresentado restrição somente a pessoas TEA, vale lembrarmos que “Frequentemente ouvimos relatos de pessoas com deficiência qualificadas que não conseguem encontrar oportunidades compatíveis com o seu perfil, bem como pessoas que dizem não possuir possibilidades de crescer e prosperar dentro das organizações” (ISOCIAL, 2011).

Questionamos também aos colaboradores, a respeito da procura das empresas para contratar PCDs. Dois deles afirmaram que a maior parte das contratações se deve ao atendimento da Lei de Cotas. O representante da ARIL respondeu que

No início do processo de inclusão, a entidade procurava as empresas para colocação no mercado de trabalho. Hoje, com a Lei de Cotas, as empresas procuram pela PCD visitando a empresa para verificação do posto de trabalho, atividades desenvolvidas e se temos alunos com perfil para vaga, iniciamos o processo e orientações (C-2, 2015)

Outro dado relevante que nos chamou a atenção é que dentre as instituições pesquisadas, o CEMA é a única que nunca foi procurada por uma empresa para contratar

PCDs. Essa amostra é compreensível, uma vez que C-3 explicou ser muito difícil pessoas com Transtorno de Espectro Autista (TEA) chegarem à condição de trabalhar em empresas, pois elas apresentam comportamentos bem particulares e dependeriam de muitos treinamentos com pessoas com as quais teriam contato. A partir desses dados, notamos o quão importante é a ação das Instituições Preparatórias para as empresas no processo de seleção de candidatos, conforme Araújo (2013) confirma:

[...] junto e concorrentemente com as empresas especializadas em recrutamento e seleção, várias entidades de pessoas com deficiência assumem a tarefa de capacitar, buscar as vagas, recrutar, negociar salários e fiscalizar as condições de trabalho oferecidas às pessoas com deficiência (ARAÚJO, 2013, p. 144).

Excluindo os casos específicos, atualmente as PCDs são contratadas para os diversos tipos de serviço, como produção, auxiliar de escritório, recepção, faxineiro entre outros, diferente de antes quando a exclusão marcou a história das mesmas, pois elas eram abandonadas e isoladas sem oportunidades de viver em sociedade, muito menos de trabalharem.

É interessante observarmos que as funções ou cargos ocupados pelas PCDs são os mais variados possíveis, embora não cheguem a uma escala muito avançada. O site Isocial também realizou uma pesquisa para verificar as expectativas e percepções do mercado de trabalho para essas pessoas e constatou que a predominância do nível hierárquico está em cargos operacionais, ou seja, cargos que não exigem grande responsabilidade e tomada de decisão.

Foi perguntado no questionário se alguém das instituições preparatórias mantém contato com as PCDs, após sua contratação, bem como se há muita rotatividade nas empresas. Todos declararam que o contato é recíproco, no mínimo, através do feedback sobre o desempenho do funcionário e a satisfação da empresa. Já em relação à rotatividade, de acordo com C-2, acontece, mas em poucos casos. Este colaborador acrescentou que sempre mantém contato tanto com a empresa quanto com a PCD, “[...] sempre realizando avaliação semestral de nossos alunos e no final do ano realizamos pesquisa de satisfação com todas as empresas”.

Finalizando o questionário, havíamos deixado disponível um espaço para identificar as expectativas de melhoria no processo de inclusão na visão dos coordenadores das instituições preparatórias. Todas as respostas apresentaram o mesmo enfoque: de que é necessário maior conhecimento para se quebrarem os paradigmas construídos pela sociedade perante as PCDs. Como afirmou C-2, “[...] são pessoas como qualquer outra, com limitações e potencialidades.

Espero um dia, não ser mais necessária a Lei de Cotas, e que as pessoas sejam contratadas pelo seu potencial e não pela deficiência”.

3.3 COMPARATIVO SOBRE OS DOIS VIESES PESQUISADOS

Ao longo da pesquisa tentamos compreender a realidade de cada participante (responsáveis pelo RH e colaboradores de instituições preparatórias) no contexto de inclusão de PCDs no mercado de trabalho. Através das respostas obtidas verificamos que em alguns casos há uma parceria entre os participantes facilitando o processo de inclusão e oportunidades para as PCDs. Se por um lado os colaboradores destas instituições têm o papel de capacitar e encaminhar as PCDs para o mercado de trabalho, por outro as empresas têm a oportunidade de incluí-las se tornando exemplo para as demais organizações. Como ressalta Goldfarb (2009, p.137 apud O Estado de São Paulo. Caderno B16-Negócios, 26 out. 2005):

Há organizações não governamentais e empresas de consultoria que auxiliam as empresas que pretendem contratar pessoas portadoras de deficiência¹, bem como assessoram as empresas a adaptar o local de trabalho e a melhor enquadrar o empregado contratado na função a ser desempenhada. (Empresas buscam ajuda para contratar deficientes. Necessidade de se cumprir a Lei de Cotas impulsiona serviços de consultorias especializadas e ONGs).

Essa parceria ainda é observada através do relato de RH-4, quando declara que “Entramos em contato com instituições que fazem programas de preparação para o mercado de trabalho (ARIL e APAE)”, e como reafirma C-1: “As empresas entram em contato conosco e a partir disso iniciamos o processo que consiste em definição da vaga oferecida pela empresa”. Embora tenhamos constatado essa integração, a realidade demonstra que essa parceria por parte da empresa acontece principalmente para suprir a Lei de Cotas. Conforme ratifica Araújo (2013).

A análise é pragmática, visa apenas a cumprir a Lei de Cotas e evitar penalidades. Embora isto possa ser compreendido como um avanço, se comparado à opção de contratar, ainda não está de acordo com os princípios invocados pela política de inclusão brasileira. (ARAÚJO, 2013, p. 126)

De fato, o trabalho em conjunto das empresas e instituições vem apresentando melhores oportunidades às PCDs possibilitando uma sociedade mais inclusiva. Em relação à

¹ Texto publicado em 2009 quando ainda se empregava o termo “Pessoas Portadoras de Deficiência (PPDs)” em vez de Pessoas Com Deficiência (PCDs).

opinião de cada participante, sobre a melhoria no processo de inclusão, vimos semelhanças nas respostas. Segundo RH-5 é necessário que haja

Orientação para supervisores e equipe, pois, eles precisam aprender a lidar com essas pessoas e suas dificuldades. Quando fica claro quais são as limitações de cada um, a convivência e aceitação fica mais fácil e a empresa só tem a ganhar com trabalho dessas pessoas.

Do mesmo modo, C-2 sugeriu que deve haver “Capacitação constante informando sobre a deficiência, quebrando mitos e possibilitando melhor adaptação, favorecendo o sucesso na inclusão”. Enfim, esta pesquisa contribuiu com todos nós através das informações, referências teóricas e sua associação à prática, além de relevar algumas questões da realidade por meio do discurso de pessoas que convivem com as PCDs.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A finalidade desta pesquisa fora investigar, de que forma as instituições preparatórias e as empresas contratantes enfrentam e se posicionam diante da realidade das pessoas com deficiência – PCDs – e sua inclusão na sociedade, bem como identificar as principais dificuldades encontradas por estas e pelas empresas na hora da contratação, visto que a inclusão social é de extrema importância para o desenvolvimento de uma sociedade que valoriza a igualdade de oportunidades e de inclusão social.

Notamos que culturalmente, fora atribuída uma imagem negativa às pessoas com deficiência, devido a uma sociedade que já julgou como padrão de perfeição a beleza e a juventude, agravando assim a falta de oportunidades destinadas aos que não atendem a esses critérios. No que se refere ao direito ao trabalho, a Lei de Cotas prevê um percentual de 2% a 5% de acordo com a quantidade de funcionários de cada empresa, apesar dessa garantia prevista na Lei, sabemos que há empresas que consideram como um problema, outras ignoram e outras, como solução.

Outra questão que nos ficou mais evidente é que, embora a igualdade de oportunidades seja um direito humano, as pessoas com deficiência são frequentemente excluídas de várias atividades sociais, inclusive do mercado de trabalho. Os fatores para isso são diversos, dentre eles, preconceito e discriminações, falta de estímulos e de treinamento apropriado, falta de fiscalização no cumprimento da Lei de Cotas, acomodação e medo das PCDs de perderem seus benefícios provenientes da Lei 8.742/93 (Lei Orgânica da Assistência Social) e subestimação das empresas, em relação à capacidade das pessoas com deficiência.

Através da pesquisa com os responsáveis pelo RH das empresas contratantes e colaboradores de instituições preparatórias, pudemos concluir e ratificar que a inclusão no mercado de trabalho se dá principalmente pela imposição da Lei de Cotas. De fato, essa lei é um “mal necessário”, pois em uma sociedade preconceituosa, a inclusão seria muito mais difícil, se ela não existisse. Outro aspecto que constatamos foi que a inclusão evoluiu somente em quantidade e não em qualidade, pois grande parte das empresas está preocupada apenas em preencher a cota. De qualquer forma, foi possível sentir que a amostragem realizada em Limeira/SP se apresenta bem positiva, ainda que tímida, e por enquanto, o que prepondera é a lei, porém as instituições preparatórias têm desenvolvido um excelente trabalho com as PCDs e procuraram incluí-las da melhor forma possível.

Por fim, averiguamos também que, por mais que a realidade seja um tanto difícil, as empresas que abriram espaço para a pesquisa, em 2015, na cidade de Limeira, Estado de São Paulo, independente de terem que seguir a Lei de Cotas, fizeram-no com respeito aos seres humanos, com acolhimento e chegaram a demonstrar carinho por todos.

Desde os primeiros contatos com as empresas que aceitaram participar da pesquisa e instituições, percebemos que todas as PCDs são tratadas com equidade e só não mudam de cargo ou participam dos planos de carreira devido às próprias limitações. Confiamos que aos poucos, o que era obrigação numa seleção, passe a ser natural, como em qualquer outra. Entendemos ainda que nenhum ser humano é tão perfeito que não cometa erros e deslizes, assim, todos podem ter seus limites, tenham ou não, deficiência.

Em síntese, não é possível esconder ou negar que todos estamos sujeitos a ter deficiências, afinal somos diferentes, mas é preciso respeitar as PCDs em seus limites, dar-lhes oportunidades adequadas em todos os aspectos. Vale lembrar a existência das Paralimpíadas, assim como o crescimento na contratação apresentado no mercado de trabalho, e valorizá-las à medida que correspondam às expectativas e contribuição para uma nova identidade social.

INCLUSION OF PEOPLE WITH DISABILITIES ON THE LABOR MARKET AND ITS CHALLENGES

ABSTRACT

People with Disabilities (PWDs) went through diverse stages to reach the inclusion, but it still doesn't attend the concept of equality to everyone, causing prejudice and mystification. With the Law 8.213/91, “Law of Quotas”,

the PWDs had the guarantee of job opportunities and professional growth, but the difficulties continue. So we investigated how the prep institutions' coordinators and the people responsible for Human Resources (HR) of the companies of the respective contractors confront and stand in front of inclusion in a town in the interior of São Paulo. Therefore, with the intention of analyzing and discussing the inclusion of the PWDs in the job market, we looked for identifying their main difficulties and the companies' in the hiring, in a field research, qualitative, with the application of a questionnaire with seven questions. The answers were divided in two groups (the coordinators and the people responsible for the HR), separated by matter and compared to each other. Then, there was a discussion between the same answers and between the groups. We concluded that the inclusion of PWDs in the market is boosted mostly by the obligatoriness of the Law of Quotas, however, it can be considered an advance, if compared to a while ago.

Keywords: inclusion; person with disability; job market.

REFERÊNCIAS

A CONTRATAÇÃO de pessoa com deficiência. Disponível em:

<http://www3.mte.gov.br/fisca_trab/inclusao/lei_cotas_6.asp>. Acesso em 21 Out. 2014 às 21:26.

A INCLUSÃO de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. 2. ed. Brasília: MTE, SIT, 2007. Disponível em:

<http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BCB2790012BCF9D75166284/inclusao_pessoas_defi12_07.pdf>. Acesso em 23 Out. 2014 Às 22:15.

ARAÚJO, Josemar Figueiredo. **Depois da Lei de Cotas:** Um estudo dos resultados da política de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Rio de Janeiro: Livre Expressão, 2013.

BRASIL. **Classificação internacional de funcionalidade.** Endosso da 54ª Assembleia Mundial de Saúde à CIF. Disponível em:

<<http://www.ppd.mppr.mp.br/modules/conteudo/conteudo.php?conteudo=14.02>>. Acesso em 23Ago.2014, às 12:31.

_____. **Declaração dos direitos das pessoas deficientes.** Resolução aprovada pela Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas em 09/12/75. Disponível em: <<http://www.cedipod.org.br/w6ddpd.htm>>. Acesso em 02 set. 2014, às 21:39.

_____. Decreto nº 3956, de 8 de outubro de 2001. **Promulga a convenção interamericana para a eliminação de todas as formas de discriminação contra as pessoas portadoras de deficiência.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2001/D3956.htm> Acesso em 02 set. 2014, às 21:11.

_____. Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999. **Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm Acesso em 22 Out. 2014 às 19:37.

_____. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. **Dispõe sobre os planos de benefícios da previdência social e dá outras providências.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm>. Acesso em 25 Nov. 2014 às 22:11.

_____. **Ministério do trabalho e Emprego.** Conceito de pessoa com deficiência para Lei de Cotas. Disponível em: <http://www3.mte.gov.br/fisca_trab/inclusao/lei_cotas_2.asp>. Acesso em 02 set. 2014 22:08.

CAPACITAÇÃO profissional Disponível em:

<<http://www.avape.org.br/portal/pt/capacitacao-profissional.html>> Acesso em 22 Out. 2014, às 22:08.

CARTILHA do censo 2010: Pessoas com deficiência. Brasil: Copyright, 2012 – Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência. Disponível em:

<<http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/publicacoes/cartilha-censo-2010-pessoas-com-deficiencia-reduzido.pdf>> Acesso em 02 Ago. 2014, às 14:08.

CARVALHO, Karina M. de. Os desafios da inclusão da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho. In: FREITA, Maria Nivalde de Carvalho; MARQUES, Antonio Luiz. **Trabalho e pessoas com deficiência:** pesquisas, práticas e instrumentos de diagnóstico. 1. ed. 2. reimp. Curitiba: Juruá, 2010, p. 43-54.

DADOS da deficiência. Disponível em: <<http://www.isocial.com.br/dados-da-deficiencia.php>>. Acesso em 03 Ago. 2014, às 12:01.

FALTA humanização das empresas na aplicação da Lei de Cotas. Disponível em:

<<http://www.deficienteciente.com.br/2011/08/falta-humanizacao-das-empresas-na-aplicacao-da-lei-de-cotas.html>>. Acesso em 28 Set. 2014, às 14:30.

GESTÃO de questões relativas a deficiência no local de trabalho: repertório de recomendações práticas da OIT. Disponível em:

http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/disability/pub/gestao_2006_297.pdf
Acesso em 20 Out 2014, às 19:37.

GODOY, A. S. Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades. **Revista de Administração de Empresas**, Rio de Janeiro, v. 35, n. 2, p. 57-63, mar./abr., 1995.

GOLDFARB, Cibele Linero. **Pessoas Portadoras de Deficiência e a Relação de Emprego:** O Sistema de Cotas no Brasil. Curitiba: Juruá, 2009.

GUEBERT, Mirian Célia Castellain. **Inclusão:** uma realidade em discussão. Curitiba: Inter Saberes, 2012.

IGNARRA, Carolina. Primeira parte – conceitos. In: CONTRI, Tabata; BATHE, Raphael. **Inclusão:** conceitos, histórias e talentos das pessoas com deficiência. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2009, p. 3-44.

LEGISLAÇÃO Brasileira sobre Pessoas portadoras de deficiência. Brasília: Câmara dos Deputados, Coordenação de Publicações, 2004.

LEI orgânica da assistência social disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18742.htm>. Acesso em 13 Nov. 2014 às 22:03.

PESSOAS com deficiência: expectativas e percepções sobre o mercado de trabalho. Isocial, 2013. Disponível em: <http://www.isocial.com.br/download/contratacaodedeficientes_deficiencia_relatorio-2013.pdf>. Acesso em 29 Set. 2014, às 22:50.

PROFISSIONAIS de recursos humanos: expectativas e percepções sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Isocial, 2014. Disponível em: <http://www.isocial.com.br/download/prof_RH-expectativas_percepcoes_mercado_trabalho.pdf> Acesso em 29 Set. 2014, às 19:05.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Vida Independente:** história, movimento, liderança, conceito, filosofia e fundamentos. São Paulo: RNR, 2003.

SILVA, Aline Maira da. **Educação especial e inclusão escolar:** história e fundamentos. Curitiba: InterSaberes, 2010.

SILVA, Maria Odete Emygdio. **Da exclusão à inclusão:** concepções e práticas. Scielo, 2009. Disponível em: http://www.scielo.oces.mctes.pt/scielo.php?pid=S1645-72502009000100009&script=sci_arttext>. Acesso em 26 Set. 2014, às 13:31.

Recebido em 08 de fevereiro de 2017. Aprovado em 15 de março de 2017.