PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

GIOVANNA PASSONI REMÉDIO: Técnica em Administração pela Etec - Professor Rodolpho José Del Guerra. Estudante de Direito no Centro Universitário da Fundação de Ensino Octávio Bastos Caconde - SP.

RESUMO: A discriminação com portadores de deficiência existe desde o início dos tempos, já foram taxados de inúmeras maneiras, desde aberrações, anormais, filhos do demônio, incapazes, indesejados ou até pessoas comuns a seres mais próximos a Deus. Em determinada época até mesmo os próprios familiares sentiam repulsa e vergonha ao receber alguém especial em sua família por isso os escondiam, isolando-os da sociedade; Na Grécia com a valorização da estética eram vistos como feios então quando alguém nascia passava por uma análise fisiológica e se existisse traços de deficiência os recém nascidos eram jogados no rio. Com o passar dos anos as pessoas começaram a se sensibilizar e ter compaixão, porém a discriminação não foi erradicada. Através de alguns movimentos realizados passou a se voltar mais atenção para PCD' s, especialmente na área educacional conscientizadora. Entretanto o preconceito está presente desde o início da vida escolar, fator preocupante, pois não deveria existir preconceito em nenhuma faixa etária, mas principalmente entre crianças que mal compreendem a gravidade de excluir um colega. Além da parte arquitetônica também é necessário trabalhar o psicológico dos funcionários antes de receber uma PCD, para que compreendam que é uma pessoa como todas as outras, porém que necessitam de adaptações no trabalho. Em relação à entrevista de emprego, cada pessoa defende uma tese, enquanto alguns acham que devem ser feita normalmente, outros pensam que devem se tomar devido cuidado para não ofender o concorrente à vaga. Apesar de existir uma lei para que contratem PCD' s, isso é a única coisa que ela proporciona, contratação, excluindo o fato que muitos empreendedores ainda têm resistência em cumpri-la, aceitação da inclusão. Que só poderá acontecer quando estes forem nomeados da maneira correta, pessoas que são como qualquer outras entretanto que possuem certas necessidades.

Palavras chaves: tempo; PCD; atualmente.

INTRODUÇÃO

Segundo uma pesquisa realizada no ano 2016 pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), cerca de 24% da população brasileira é composta por

pessoas portadoras de algum tipo de deficiência. De acordo com o último Censo 45 milhões de pessoas têm necessidades especiais no Brasil.

Ao longo da história a deficiência era nomeada como algo "anormal", que era contagioso e poderia se espalhar pela sociedade. Em muitos lugares, pessoas deficientes eram sacrificadas ao nascerem.

Em algumas situações as PCD' s eram escondidas pelos familiares, ou por sentirem vergonha ou até mesmo para "protegê-los" de uma comunidade tão preconceituosa.

Apesar de o pensamento ter evoluído como passar dos anos, foi necessária a intervenção de alguns órgãos como a Organização Internacional do trabalho e a Comissão Internacional dos Direitos Humanos para proporem o fim daquela segregação, não era o ideal porém era uma iniciativa.

Uma lei de cotas foi criada para tentar inserir a PCD no mercado de trabalho, mas ainda existem empresas que, em primeiro lugar não são preparadas para receber uma pessoa deficiente, em relação a acessibilidade e outras que se recusam a recebe-los por achar que não são capacitados.

A recente lei N° 13.146, de 6 de julho de 2015, conhecida como *Estatuto da Pessoa com Deficiência,* assim conceitua a expressão "pessoa com deficiência'':

"Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas."

1.1. Justificativa

O referente tema Portadores de Deficiência no Mercado de Trabalho necessita de um estudo aprofundado, para ter como foco a cidade de Caconde expondo se as empresas seguem a Lei de Cotas e como é realizado o recrutamento e seleção de pessoas deficientes em empresas.

Todavia, não deixando completamente de lado uma visão global, ou seja, se uma PCD é contratada por sua capacidade e tem a oportunidade de crescer no local de trabalho, ou se as empresas fazem a contratação apenas para não serem punidas.

1.2. Problematização

No mercado de trabalho, o maior problema quando o assunto é pessoa com deficiência, é a maneira pela qual os empregadores e outros funcionários da empresa devem agir ao se relacionarem.

As dúvidas mais frequentes são se o processo de recrutamento e seleção devem ser realizados da mesma forma que para uma pessoa não deficiente, além de como os outros colaboradores precisam se adaptar a esta realidade, se devem oferecer ajuda ou ter cautela com a comunicação por exemplo.

E outro grande questionamento, não somente das empresas, como de escolas e inúmeras pessoas, seria como ajudar nesta inclusão.

1.2.1. Hipóteses

Quando uma empresa, escola ou instituição recebe uma pessoa com algum tipo de deficiência, ela deve ter em mente que a mesma deve ser tratada como qualquer outra pessoa. Independentemente de sua condição física, intelectual ou sensorial, ela é exatamente igual a alguém não deficiente; pois também possui vida, sentimentos e necessidades.

O processo de recrutamento e seleção para PCD' s vem sendo um enigma a ser resolvido, existem autores como Carreira (1997) que creem que se deve fazê-lo da mesma forma que para uma pessoa considerada "normal", porém outros como Nambu (2003) consideram que deve haver uma reformulação no tal processo.

Quanto à forma de tratamento no local de trabalho, não é nada complicada, pois não é necessário que o funcionário fique 24 horas por dia perguntando se a PCD precisa de ajuda, quando ela necessitar de algo, ela o solicitará; precaução com o que se fala deve-se ter com qualquer pessoa para não causar nenhuma ofensa, todavia não carece de apreensão, como citado anteriormente é uma pessoa como qualquer outra.

Um ótimo começo para que houvesse inclusão, seria o governo proporcionar cursos gratuitos de libras (linguagem dos sinais) para escolas, empresas, instituições a qualquer pessoa que tenha interesse, pois facilitaria a comunicação.

1.3. Objetivos gerais

O referente trabalho tem como objetivo explorar vários ângulos em relação a pessoas com deficiência, desde leis a fatores que possam os impedir ou acomodar. E abordando-os em parte na cidade de Caconde.

1.4. Objetivos específicos

Visando atingir os objetivos principais, alguns objetivos específicos são:

- Apontar os paradoxos que existem por trás da Lei das Cotas;

- Reforçar que pessoas deficientes são como qualquer outra pessoa sem a tal;
- Descobrir a melhor maneira de realizar o recrutamento e seleção para PCD's;
- Tentar oferecer soluções para problemas de inclusão;
- Expor até que ponto o benefício para deficientes ajudaria e até que ponto passa a causar comodidade.

2. REFERENCIAL TEORICO

Os deficientes em grande parte da História sempre foram excluídos ou abandonados, isso vem desde antes de Cristo, na Grécia antiga com os Espartanos, que ao nascimento faziam uma inspeção do recém-nascido, e se tivesse condições "Normais" eles criavam, caso não preenchesse os requisitos eles matavam imediatamente, pois ao longo da História a deficiência era tratada como algo "Anormal", que a deficiência física se propagava, caso a pessoa com deficiência não fosse excluída colocaria a sociedade em que vivia em risco.

Por vários séculos pessoas deficientes físicas, visuais, mentais, entre outras, não eram considerados pessoas, e incapazes de exercerem quaisquer tipos de profissões. Sendo então muitas vezes escondidos e dados como inexistentes pelos próprios familiares, por sentirem vergonha de ter uma pessoa "diferente" dos demais.

Grande parte da sociedade fez uso de um olhar depreciativo na direção do deficiente, situação que precisava mudar para atingir uma abordagem não excludente.

Com o passar do tempo, foi criada a lei das cotas para que ocorresse a inclusão social dos deficientes no mercado de trabalho. Porém passadas mais de duas décadas ainda é possível encontrar organizações com dificuldades em cumprir essa lei.

Foi necessário que organismos internacionais, como a Organização Internacional do Trabalho, a Comissão Internacional de Direitos Humanos, começassem a propor o fim daquela segregação (2010).

3. METODOLOGIA E PESQUISA

3.1. Metodologia para o desenvolvimento

O trabalho será realizado com base em uma pesquisa para explicar a inclusão de deficientes no mercado de trabalho, as barreiras enfrentadas, inclusão social, política e econômica, tanto de maneira global, como focado em Caconde.

3.1.1. Processos metodológicos

- Etapa 1: Estudo de caso de uma aula de Gestão de Pessoas I;
- Etapa 2: Discussões em grupo sobre o referente tema;
- Etapa 3: Estudos sobre a deficiência desde seus primórdios:
- Etapa 4: Pesquisas via internet;
- Etapa 5: Pesquisa de Campo com o comércio local;
- Etapa 6: Montagem de gráficos a partir de resultados obtidos, tanto em pesquisa online como em campo;
- Etapa 7: Entrevistas com pessoas portadoras de deficiência e pessoas da parte administrativa da cidade.

3.1.2. Local da Pesquisa

O tema é abordado com uma visão global, porém mantendo o foco principal no município de Caconde – SP.

3.1.3. Tipo de Pesquisa

A referente pesquisa se trata de um estudo de caso.

3.1.4. População e Amostra

24% da população brasileira (45 milhões de pessoas); 314 pessoas com deficiência beneficiárias cadastradas no Fundo Social em Caconde.

3.1.5. Instrumentos de Coleta de Dados

Pesquisas de Campo e via internet.

3.1.5.1. No processo de recrutamento e seleção costuma ter preferência por algum sexo?

Indica se o recrutador geralmente tem preferência em contratar pessoas de determinado sexo.

3.1.5.2. Você contrataria uma pessoa com deficiência?

Denota se os comerciantes estariam dispostos a contratar uma pessoa com algum tipo de deficiência.

3.1.5.3. Pessoas com deficiência causariam algum tipo de prejuízo à sua empresa?

Designa se os contratantes consideram as PCD's tão capazes quanto pessoas não deficientes ou se acreditam que causarão algum tipo de prejuízo.

3.1.5.4. Para você deficientes são capazes de desempenhar as mesmas funções que uma pessoa sem deficiência?

Demonstra o pensamento das pessoas em relação a capacitação das PCD's.

3.1.5.5. Você é favorável as cotas por deficiência?

Caracteriza se pessoas com deficiência de Caconde são contratadas por mérito próprio ou preenchimento de cotas.

3.1.5.6. Em algum momento uma pessoa deficiente veio a seu estabelecimento a procura de emprego?

Institui a procura por emprego da parte das próprias PCD's.

3.2. Desenvolvimento da pesquisa

4. PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

Inserir uma PCD no mercado de trabalho, não se trata apenas de empregá-lo, mas também se trata de torná-la parte da vida social, econômica e política. Para que a inclusão ocorra, acima de tudo, é necessário reconhecê-los como pessoas que carecem de determinadas condições de trabalho especiais.

Um dos maiores obstáculos encontrados pelos deficientes, é a locomoção; grande parte das empresas, escolas, ruas, lugares de lazer, etc., não são adaptados desde seu planejamento e acabam realizando mudanças apenas quando alguém exigi que sejam feitas.

Por toda cidade nos deparamos com instituições sem rampas, escadas imensas, parquinhos inadaptados, calçadas desniveladas os quais uma cadeira de rodas jamais conseguiria passar, sem mencionar diversos problemas de acessibilidade.

Para que a inclusão se torne ainda mais tangível, os empregadores devem esclarecer aos seus colaboradores que adaptações ocorrerão devido a necessidade da própria empresa em capacitar-se no quesito de acessibilidade para futuras contratações.

4.1. Contexto histórico

Em cada época da nossa história, os deficientes foram vistos de diferentes formas, como bandidos, loucos, anormais, incapazes, filhos do diabo, etc. sendo excluídos e isolados da sociedade; mas também tinham as pessoas que sentiam compaixão e os aceitavam, todos os viam, mas poucos reconheciam o seu valor.

Com a evolução científica, a deficiência foi explicada como algo normal da natureza humana em alguns casos, mas infelizmente essa comprovação não foi o suficiente para quebrar a corrente do preconceito.

Desde o início da história da humanidade, a deficiência sempre esteve presente, porém de formas mais escondidas, ignoradas, omissas, rejeitadas ou aceitas. O fato é que a deficiência em todo momento fez parte da vida do homem, como aceitação ou negação.

Vejamos como o pensamento evoluiu ao longo da história. Na sociedade Egípcia, as questões de deficiência eram mais brandas, os egípcios eram mais caridosos, não excluíam ou condenavam os deficientes, fazem exatamente o oposto, os viam como pessoas "normais", oferecendo trabalho para eles pudessem se sustentar e levar uma vida como qualquer outra. Podemos dizer que os egípcios mesmo não tendo nenhum tipo de conhecimento do que era a deficiência se mostravam uma cultura tolerante e respeitosa.

Já na sociedade grega, infelizmente, o pensamento era outro, em uma cultura que supervalorizava o corpo sarado e a mente sabia, os deficientes não eram aceitos. "Para os gregos, o corpo sadio deveria estar unido com a mente sadia, não se admitia a deficiência entre eles". (SCHMIDT,2011)

Para os gregos, pessoas deficientes não contribuíam em nada para a sociedade, na verdade eram consideradas seres subumanos, ou seja, que estavam abaixo da vida humana. Por isso os deficientes não eram aceitos, e acreditavam que eles deveriam ser eliminados ainda bebês ou crianças, a partir do momento que se descobria a deficiência. Se algum guerreiro ficasse deficiente em batalha ele pedia para ser sacrificado. E o mais impressionante não são os sacrifícios, e sim, o fato de grandes filósofos como Platão e Aristóteles defenderem essa ideologia como algo perfeitamente normal.

A Doutrina Cristã trouxe certas melhorias, as pessoas ainda os excluíam da vida social, porém mesmo mantendo essa distância, os aceitavam um pouco mais e não sacrificavam, talvez por compaixão ou temor do que enfrentariam com Deus se não ajudassem.

Demorou muito para a deficiência ser aceita, já foi tencionada de diversas maneiras, desde castigo de Deus a filhos da besta, reconhecimento e valores eram

raros, só após um longo período começaram a criar abrigos para deficientes. A partir deste momento as pessoas começaram a se preocupar socialmente com os deficientes, mas a sociedade não se torna boazinha da noite para o dia, ela tentava sanar a deficiência de forma que sua consciência não pesasse, porém não a queria inserida no meio social; foi quando se criaram os manicômios, prisões e orfanatos para isolarem, ou melhor, tirarem de circulação s deficientes, para que tivessem a estranha sensação de terem ajudado e terem cumprido sua missão.

4.2. Os movimentos sociais e as pessoas com deficiência no brasil

A opressão de pessoas com deficiência se manifesta de maneira histórica, por muito tempo; o espaço para que esse segmento da população fizesse parte da tomada de decisões que lhes diz respeito era pouquíssimo ou nulo.

No século XX começaram a surgir algumas iniciativas para as pessoas com deficiência, principalmente na área educacional. No Brasil, no ano de 1926 foi criado Canoas (RS) o Instituto Pestalozzi inspirado no pedagogo suíço Johann Heinrich Pestalozzi (1746-1827), dedicado à educação especial. No Rio de Janeiro, em 1954 foi fundada a primeira Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais (APAE), e no mesmo ano seria aberta as portas da Associação Brasileira Beneficente de Reabilitação (ABBR).

Na década de 60, houve o desenvolvimento de movimentos de pessoas com deficiência (DINNIZ, 2009), que desta forma passaram a ser protagonistas de suas lutas, assim surgiu o modelo social da deficiência que abandonou o ponto de vista meramente biológico, consistindo em ver os portadores de deficiência como pessoas autônomas com plena capacidade de fazer suas escolhas e a partir deste momento, tinham suporte social para isso.

Cresceu a consciência que resultaria no movimento político de pessoas com deficiência, ao fim da década de 70. A "fase heroica" desse movimento coincide com a abertura política, quando se encontram em Brasília no ano de 1980 construíram a pauta comum de reivindicações de seus direitos. Segundo Figueira, "se até aqui a pessoa com deficiência caminhou em silêncio, excluída ou segregada em entidades, a partir de 1981, Ano Internacional da Pessoa Deficiente, promulgado pela ONU, passou a se organizar politicamente", e em depoimento Sassaki diz que, "pela primeira vez surgiu a palavra pessoa para conferir dignidade e identidade ao conjunto das pessoas deficientes".

Em 1980, não se permitiu que houvesse uma cidadania separada para pessoas com deficiência, e sim, a inserção de seus direitos nos capítulos da Constituição de 1988.

Em âmbito federal, foi criada em 1986, a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa com Deficiência (Corde) e, em 1999, do Conselho Nacional dos Direitos das Pessoas com Deficiência (Conade).

O conjunto das leis brasileiras destinadas aos direitos das pessoas com deficiência é reconhecido como um dos mais abrangentes do mundo:

- A primeira lei federal abrangente sobre as pessoas com deficiência é a Lei 7.853/1989;
- A acessibilidade é tratada nas Leis 10.048 e 10.098/2000 e no Decreto 5296/2004;
- A Lei 10.436/2002 é específica para a pessoa surda e tornou oficial a Língua Brasileira de Sinais (Libras);
- As pessoas cegas ou com baixa visão, após a Lei 11.126/2005 e o Decreto 5904/2006, podem ingressar e permanecer com o cão-guia em ambientes e transportes coletivos, em lugar preferencial demarcado;
- A Lei 8.112/1990 determinou a reserva de cargos nos concursos públicos e a Lei 8.213/1991 estabeleceu a reserva de 2 a 5% dos cargos nas empresas com 100 ou mais empregados;
- A partir da recente Lei 13.409/2016, tornou-se obrigatória a reserva de vagas para o ingresso de alunos com deficiência nas escolas técnicas e nas instituições de ensino superior federais;
- A Lei 8.742/1993 estabeleceu o atendimento da pessoa com deficiência em diversos tipos de serviços da assistência social.

Por fim, foi instituída em 2015 a Lei Brasileira de Inclusão – Lei 13.146/2015, destinada a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania.

4.3. Processo de recrutamento e seleção de pessoas portadoras de deficiência

Em se tratando de recrutamento e seleção de PCD' s, surgem algumas divergências, enquanto alguns autores sobre o tema dizem que o processo deve ser realizado idem ao de uma pessoa considerada "normal", outros acreditam que deve haver uma reestruturação para atender ao paradigma da inclusão.

O primeiro passo para recrutar uma pessoa com algum tipo de deficiência, é como qualquer outro recrutamento, é necessário analisar qual a natureza da vaga a ser preenchida, quais as qualificações necessárias para a seleção, quantas pessoas devem ser contratadas, etc. esse planejamento ajudará a empresa a decidir o número e tipo de colaboradores que devem ser contratados.

O autor Carreira (1997), defende que o processo de recrutamento deve ser único, também aponta alguns fatores como saúde, educação, transporte e tecnologia que devem ser analisados, pois interferem na inclusão de uma PCD no mercado e não exclusivamente responsabilidade da empresa.

Cabe destacar, que a descrição específica do cargo pode influenciar a contratação de uma pessoa deficiente como em qualquer mecanismo de recrutamento e seleção. Segundo o autor, se o recrutador não conhecer o perfil do cargo e a formação do candidato, pode cometer erros que tornem o contratado incapaz de exercer sua função.

Por outro lado, Garçon (2007), alega que não basta simplesmente inserir o deficiente no mercado de trabalho como a lei exige. Uma PCD precisa de capacitação, transporte, educação, atendimento médico especializado, entre outros; e isso não é responsabilidade apenas da empresa, mas do governo também.

Outro fator a ser analisado antes que o recrutamento onde pretende-se contratar um deficiente se inicie, é a estrutura da empresa, para a inclusão ocorrer a ABNT(2004) afirma que são necessárias adaptações no local de trabalho para que haja conforto e acessibilidade para a PCD. E ainda que a estrutura não se trata exclusivamente da parte física da empresa, mas também é conveniente a sensibilização dos colaboradores sobre a forma de tratamento e esclarecimento de dúvidas, para que realmente exista a inclusão.

É ressaltado por Carreira, a dificuldade que existe em encontrar PCD' s habilitadas, comparado a um recrutamento de pessoas não deficientes, na maior parte das vezes os empresários e principalmente administradores de recursos humanos não sabem onde e nem como procura-las.

Rodrigues (2007), afirma que o RH não está preparado para enfrentar essa questão, e além do despreparo, ainda existe a questão do preconceito, a absurda ideia que o portador de deficiência não conseguirá realizar as tarefas que forem delegadas a ele.

De acordo com Garçon (2007), uma saída para contornar essa situação, é contratar PCD' s para trabalharem em programas de diversidade e recrutamento e seleção de deficientes, pois segundo ele, uma pessoa que vivencia o mesmo "problema", saberá onde encontrar profissionais e as dificuldades que serão enfrentadas.

Araujo (2006), considera que a comunicação bilateral é extremamente importante, principalmente quando se trata de PPD' s, pois é a partir dela que o deficiente se sentirá seguro para aceitar as informações a ele oferecidas.

Carreira ainda diz, que apesar de existirem mais fatores que influenciam a contratação de uma PCD, o processo adotado deve ser o mesmo, a eficiência do processo dependerá dos meios de divulgação usados, e acrescenta que não cabe a empresa procurar um candidato, e sim, PCD ir até a vaga, da mesma que uma pessoa não deficiente.

Todavia a opinião de Carreira, não contempla a visão socialmente responsável que a empresa venha a ter, afinal se a empresa reconhece a necessidade da adaptação do espaço, passa a ser obrigação a adoção de procedimentos e apoios essenciais para a concretização do ato, pois algumas técnicas usadas para a contratação de pessoas não deficientes podem ser ineficazes.

4.4. Causas para o desemprego

O desemprego para portadores de deficiência é causado por vários motivos, tendo como principal o fato de que a sociedade ainda os veem como improdutivos e incapazes de exercerem qualquer tipo de função.

A escolaridade e qualificação de deficientes é baixa, pois a exclusão social começa desde a escola, e a falta de fiscalização do MTE (Ministério do Trabalho e Emprego).

Outro motivo para isto é também o descumprimento da Lei das cotas pelas demais empresas que agora pagam multas por isso.

Os deficientes mais afetados pelo desemprego são os intelectuais, por conta do conhecimento cognitivo, que precisam de apoios para serem treinadas diretamente no posto de trabalho.

4.4.1. Sem trabalho a PCD é ainda mais deficiente

As pessoas portadoras de deficiência enfrentam sérias dificuldades nas mais variadas esferas sociais como: escolas, que alegam não ter preparo para receber um indivíduo com determinadas peculiaridades, não tem acesso ao lazer em razão das barreiras arquitetônicas, e muitas vezes também são privadas do direito ao trabalho pelo mesmo problema de infraestrutura.

No Brasil, existem cerca de 9 milhões de PPD' s, no qual apenas 2% estão inseridas no mercado de trabalho. Sem conseguir ingressar em uma carreira acadêmica o portador torna-se ainda mais deficiente pois passa a se enxergar como incapaz, muitas vezes a PPD terá certas limitações porém não é motivo para que ela deixe de viver, basta respeitar seu corpo.

4.4.2. A exclusão de pessoas portadoras de deficiência começa desde o âmbito escolar

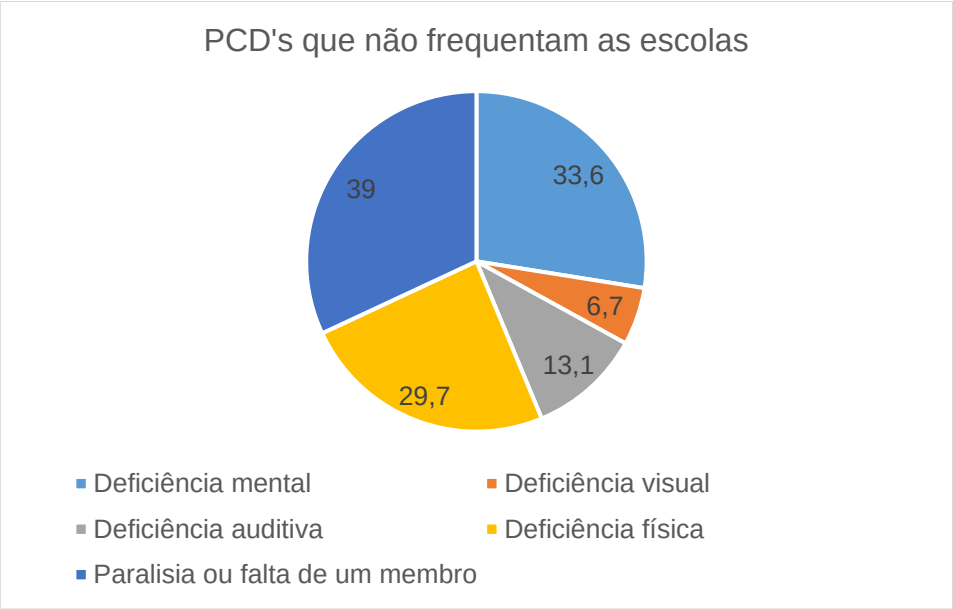
Primeiramente exclusão são os problemas sociais que levam o indivíduo ao isolamento ou até mesmo à discriminação de um determinado grupo.

Acontece pois o ambiente escolar muitas vezes não é construído apropriadamente, tendo em mente que um dia o estabelecimento poderá vir a receber uma PCD. E também a cultura brasileira em seus inúmeros equívocos inclui considerar estranho e afastar tudo e todos que são um pouco diferentes, é função dos pais ensinarem a respeitar e compreender que todos são iguais de maneiras diferentes e função dos professores reafirmarem isso.

A necessidade de inclusão escolar, já reconhecida e defendida por lei, também gera uma necessidade de organização da escola para receber e direcionar a aprendizagem de todos os tipos de alunos. Essa organização depende de ações políticas, pedagógicas, culturais e sociais, que facilitem e proporcionem a interação entre crianças com e sem necessidades especiais.

E acima de tudo, além de aceitação no ambiente escolar, os primeiros a reconhecerem as necessidades especiais de alguém, são os próprios pais; quanto mais rápido esse reconhecimento acontece em casa, melhores condições e maiores chances de sucesso e independência a criança terá.

GRÁFICO 1 - Crianças deficientes que não frequentam a escola



Fonte: o próprio autor

4.5. Só 1% dos brasileiros pcd' s estão no mercado de trabalho

Segundo o IBGE cerca de 24% dos brasileiros, ou seja, 45 milhões de pessoas possuem algum tipo de deficiência. Muitos enfrentam dificuldades de inserção social, e exercer uma função profissional pode ajudar a ultrapassar essas dificuldades. Porém apesar da obrigatoriedade legal, a quantidade de PCD' s inseridas no mercado de trabalho formal ainda é pequena. Apenas 403.255 estão empregados, o que corresponde a menos de 1% das 45 milhões de pessoas com deficiência no país.

Considerando apenas as pessoas com deficiência intelectual, o número de empregados vem crescendo de 25.332 trabalhadores em 2013 para 32.144 em 2015.

De acordo com a procuradora de trabalho, Maria Aparecida Gurgel que alguns dispositivos da lei de inclusão poderiam ser regulamentados e melhor explorados, como o trabalho apoiado e a capacitação pelas próprias empresas, a exemplo do que é feito pela APAE-DF. Para ela, as empresas também devem abrir oportunidades para as pessoas com deficiência intelectual em todas as funções. A procuradora do Trabalho, Maria Aparecida Gurgel, explicou que alguns dispositivos da lei de inclusão poderiam ser regulamentados e melhor explorados, como o trabalho apoiado e a capacitação pelas próprias empresas, a exemplo do que é feito pela APAE-DF. Para ela, as empresas também devem abrir oportunidades para as pessoas com deficiência intelectual em todas as funções.

4.5.1. O despreparo das empresas. Acessibilidade e adaptação do ambiente de trabalho

Muitas empresas reclamam que existe descompromisso com o trabalho da parte de PCD' s, como na pontualidade, tarefas a serem realizadas e reivindicam um tratamento diferenciado.

No entanto, é importante ressaltar que a pessoa com deficiência necessita, em alguns casos, de horários mais flexíveis, pois devido a sua condição física/médica, precisa de tratamentos de reabilitação, como fisioterapia, fonoaudiologia ou terapia ocupacional, para que possa ter qualidade de vida e exercer o trabalho de forma mais produtiva. Portanto, a adoção de esquemas flexíveis no horário de trabalho é essencial para o bem-estar de algumas pessoas e deve fazer parte do programa de inclusão das empresas. Neste caso, a falta de informação por parte das empresas sobre as condições clínicas desses indivíduos dificulta a contratação ou mesmo a permanência deles no trabalho.

As ações de sensibilização e adequação do posto de trabalho que visam dar condições de igualdade são essenciais para modificar a relação de trabalho entre as pessoas com e sem deficiência.

Neste sentido, profissionais do setor de recursos humanos têm um papel fundamental no processo de inclusão. Eles são os responsáveis por receber os novos trabalhadores e por orientar os outros quanto à questão da deficiência, reduzindo assim, a falta de informação que pode levar à discriminação e a resistência na contratação desses indivíduos. Portanto, atividades de sensibilização têm função muito importante neste processo e devem incluir todos os funcionários.

4.6. Problematizando a relação entre estado, sociedade e organizações em torno da inclusão das PCD' s

Primeiramente é necessário que se perceba o paradoxo que existe por trás de uma lei ou declaração de direitos. Por um lado, o texto expressa os direitos de um determinado grupo, por outro leva a crer que a necessidade da formulação da mesma, significa que os direitos a que se refere não estão sendo reconhecidos ou respeitados pela sociedade.

Se por um ângulo tal lei defende, por outro ela demarca e formaliza a diferença entre as pessoas, no caso portadoras de deficiência e as consideradas não deficientes; é necessária cautela para não tornar diferenças físicas, sensoriais ou mentais em diferenças sociais.

Inserir PCD' s no mercado de trabalho tem sido uma tarefa difícil, em primeiro lugar é necessário que seus talentos sejam reconhecidos, tarefa que não é nada fácil para pessoas que tiveram seu desenvolvimento dentro de padrões considerados normais, tamanha dificuldade um pouco em razão da complexidade de tal tema. Entretanto, as mudanças viriam em favor da diversidade e do reconhecimento da igualdade humana.

4.7. Acessibilidade em locais de lazer para crianças portadoras de deficiência

De acordo com a Lei número 11.982, ao menos 5% dos brinquedos ou equipamentos em parques de diversões devem ser adaptados para portadores de deficiência ou que possuem mobilidade reduzida.

No Brasil, atualmente a situação da maioria dos parques de diversões é precária, com brinquedos velhos, sem manutenção, oferecem risco não só a deficientes, mas a todos. Os mesmos alegam que existe determinada dificuldade em adaptar todos os brinquedos, pois dizem que afeta a funcionalidade e

características; porém os parques de diversões que não cumprirem com a Lei pode até perder o alvará de funcionamento.

Em alguns lugares a prefeitura está criando consciência, em Curitiba por exemplo foram construídos parquinhos infantis com gangorra, balanço, tirolesa e skate adaptados.

Brincar é essencial para os pequenos, atiça a curiosidade, desenvolve a imaginação e diverte; ao ar livre então, existem muito mais vantagens, como o contato com a luz do sol, prática de atividades físicas e não é diferente para PCD' s, por isso importância de parquinhos adaptados.

E também os playgrounds terem brinquedos acessíveis a todos, ajuda na inclusão das crianças, ensina-as a valorizar a amizade acima de qualquer diferença.

4.8. Aposentadoria por invalidez

Aposentadoria por invalidez é um benefício previdenciário recebido por pessoas que em razão de alguma moléstia ou incapacidade não pode mais exercer atividades laborativas.

Para receber a aposentadoria por invalidez, o indivíduo deve cumprir aos requisitos, ou seja, que cumpra a carência mínima e tenha sido acometido de alguma incapacidade que o impossibilite para o trabalho.

Os requisitos são carência, capacidade de segurado e incapacidade.

A Aposentadoria por Invalidez será cessada se o segurado voltar a trabalhar, quando falecer, ou quando recuperar a capacidade para o trabalho.

4.8.1. A Dificuldade de Deficientes em Aposentar

Segundo a perícia realizada no INSS (Instituto Nacional de Seguro Social), alguns segurados que buscam sua aposentadoria têm encontrado dificuldades.

Poucos são os segurados que saem aposentados, entretanto muitos ficam devendo tempo de contribuição, pois o sistema de pontos exigido pela Previdência, estaria quase impossível atingir o grau de deficiência grave.

Mesmo com um documento sendo apresentado pela perícia, o benefício, muitas vezes, ainda é negado.

Para o advogado Sérgio Salvador, um dos maiores obstáculos é a burocracia, "O benefício é feito em etapas, sendo a primeira do agendamento, a segunda do

entendimento, a terceira da perícia médica, a quarta da avaliação social e a última do resultado final. Entre elas, em algumas agências, o prazo é de meses".

Tempo de contribuição:

- Para pedir o benefício é preciso:
- Comprovar que estava deficiente há, no mínimo, dois anos antes do pedido da aposentadoria. Ter no mínimo 15 anos de contribuição como deficiente;
- Segurado com deficiência leve:
- Tempo mínimo de contribuição: 33 anos para homens e 28 anos para mulheres;
- Segurado com deficiência moderada:
- Tempo mínimo de contribuição: 29 anos para homens e 24 anos para mulheres;
- Segurado com deficiência grave:
- Tempo mínimo de contribuição: 25 anos para homens e 20 anos para mulheres.

4.9. Cotas, ajudam, mas falta inclusão

Em 1989 o presidente José Sarney deu início a tal lei, para que a ideia de igualdade começasse a fazer efeito na sociedade em geral, sendo então considerada pela BBC somete em 2004 entrando em vigor no ano de 2015.

A Lei exige que toda empresa de grande porte – com cem ou mais empregados – deverá preencher de 2% a 5% por cento dos seus cargos, com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência habilitadas, na seguinte proporção:

- De 100 a 200 empregados – 2%
- De 201 a 500 empregados – 3%
- De 501 a 1.000 empregados – 4%
- De 1.001 em diante – 5%

Muitas empresas sentem receio ao contratar pessoas portadoras de deficiência, pois não sabem como as mesmas irão se adaptar ao ambiente e as funções a serem exercidas. Não somente por receio, mas a falta de interesse é maior que tudo, apenas pelo fato do preconceito ainda existente, sendo contratados também apenas para cumprirem a lei federal.

Esse processo desestruturado, focado apenas em bater as cotas, traz resultados ruins para todos. Desta forma pessoas perdem por não serem valorizadas por suas competências e as empresas também perdem possuindo equipes

despreparadas, colaboradores desmotivados e consequentemente taxas de absenteísmo acima de esperado.

Apesar desta lei ser a mais conhecida não é a única legislação que trata de inclusão social, antes de sua criação, a constituição brasileira garantia alguns direitos básicos á pessoas portadoras de deficiência, como acesso à saúde, educação e transporte. E com o passar do tempo leis mais específicas foram criadas para deixar as obrigações das empresas com essas pessoas mais claras.

Cerca de 33% dos gestores não tem resistência em contratar pessoas portadoras de deficiência, entretanto os outros 67% ainda resistem, pois as consideram incapazes de exercerem as funções que uma pessoa considerada "normal'' exerceria. Sendo assim, boa parte contratando somente pelo fato da lei existente para cumprir as cotas.

Um dos problemas mais enfrentados pelos deficientes é na hora do recrutamento e seleção, pois muitos acabam se sentindo desprezados devido ao fato de tais abordagens feitas.

Em muitos casos quando o entrevistador vê que o candidato se trata de um PPD, pensa em dispensa-lo em primeiro momento, mudando somente de ideia após analisar seu currículo, percebendo que o tal é totalmente qualificado se encaixando nos requisitos da empresa.

Segue abaixo o depoimento do senhor Jose Wilson de Souza:

"Eu recebi o encaminhamento para uma entrevista e a pessoa designada para receber os currículos conversou comigo, mas não olhou nos meus olhos. Ele pegou meu currículo e virou as costas, quando percebeu que eu tinha curso superior, ficou surpreso e voltou. Eu disse que não tinha como esperar o entrevistador, eu queria a vaga, mas não quero mais. Disse: 'Essa empresa não merece uma pessoa com deficiência qualificada, vocês precisam rever seus conselhos'".

4.10. O que as pessoas com deficiência enfrentam no mercado de trabalho

Dentre os maiores obstáculos enfrentados pelos portadores de deficiência estão as barreiras arquitetônicas, e mais, ainda existe a dificuldade de comunicação com pessoas cegas e surdas, coisas que parecem tão simples, mas que fazem muitas PCD' s desistirem de procurar vagas de emprego, mesmo sendo extremamente capacitadas.

"Um estudo realizado em setembro de 2016 pelos sites "Vagas.com" e "Talento incluir" apontou que, de 4319 pessoas, 62% relataram enfrentar algum tipo de dificuldade no mercado de trabalho. Dentre os participantes (portadores de

deficiência física, auditiva, visual, intelectual e pessoas reabilitadas pelo INSS), os problemas mais mencionados foram a falta de oportunidade para o perfil profissional (66%), baixos salários (40%), ausência de plano de carreira (38%) e falta de acessibilidade (16%).”

No geral, toda essa dificuldade acontece porque as empresas não estão preparadas para receber um profissional que necessite de condições especiais de trabalho. Contratar um portador de deficiência é sinal de responsabilidade social, porém é preciso saber lidar com alguém que, porventura, precise de auxílios.

É importante que as empresas sejam adaptadas para receber PCD’ s, um cadeirante por exemplo precisa de espaço amplo, portas largas; um deficiente auditivo necessita de alguém que saiba libras (linguagem de sinais) e para uma pessoa deficiente visual, documentos em braile.

5. APRESENTAÇÃO DE RESULTADOS

Por meio deste trabalho viu-se que o processo de recrutamento e seleção para pessoas portadoras de deficiência ainda é uma questão, começando pela abordagem da entrevista que muitos sentem receio em fazer, em seguida entram as perguntas, a estrutura do local, a vaga a ser preenchida e assim segue. Talvez seja esse um dos motivos, embora um tanto banal, que levam os gestores e entrevistadores a resistirem tanto para contratar uma PPD. Contratando-as apenas para seguir a lei e cumprir a cota.

A Lei das Cotas realmente ajuda os portadores de deficiência a conseguirem emprego, porém, existe uma contradição, ela ajuda por um lado, mas por outro expressa que é necessária uma declaração de direitos para que a PPD tenha seu lugar na sociedade.

Alguns fatores levam os deficientes a desistirem de procurar uma vaga de emprego, entretanto a oportunidade não vai bater em sua porta, da mesma forma que não bate na de ninguém; a partir do momento que se fala de igualdade, subentende--se que da mesma maneira que todos têm direitos, também têm deveres a serem cumpridos.

Considerando que a discriminação já se inicia no âmbito escolar, é dever dos pais passarem valores para seus filhos, para respeitar acima de tudo. Não só a prefeitura, como o governo também, deveria incluir libras na proposta, para que todos pudessem se comunicar, seria um passo mais próximo da inclusão e um passo mais longe do isolamento.

Retornando ao assunto das cotas, se analisada a lei em sí, é um pouco preconceituosa, pois aparenta insinuar que pelo fato de ser uma pessoa deficiente ela não possui capacitação e nem qualificação para trabalhar e por isso precisa de uma lei que obrigue sua contratação.

Ao longo dos anos temos muitos exemplos de pessoas portadoras de alguma deficiência que superaram todas as barreiras. Tomando por exemplo o jogador argentino de futebol Lionel Messi, ele possui uma forma de autismo, porém usou isso a seu favor, ele possui um nível mais alto de concentração; Claudius, um imperador romano que deixou sua marca na história possuía uma deficiência física, era manco e levemente surdo, algo que levou sua própria mãe a chama-lo de monstro, mas mesmo assim tornou-se imperador; e como último exemplo mas não menos importante, temos o renomadíssimo compositor Ludwig Van Beethoven, , que ficou surdo com o passar do tempo e mesmo assim compôs sua nona sinfonia, a surdez poderia ter o impedido mas pelo contrário ele regeu a orquestra que apresentou sua nova música pela primeira vez, assim mostrando ao mundo que, nada pode te abater se você não permitir.

6. SUGESTÕES DE MELHORIA

A criação de uma lei que exija o nivelamento em todas as calçadas, para facilitar o tráfego de cadeirantes e pessoas com mobilidade reduzida.

Inclusão de aulas de Libras na grade escolar e conscientização infantil em relação ao assunto, para crescerem sem preconceito, entendendo que algumas pessoas possuem mais necessidades.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os resultados obtidos através do Trabalho de Conclusão de Curso mostraram que algumas empresas sentem receio ao contratarem PCD's. Todavia também revelou que muitos dos portadores de deficiência, principalmente os que recebem auxilio, acabaram se acomodando, assim não procurando por emprego.

Por outro lado, existe uma outra parte, aqueles que não desistem e além de conseguirem um emprego, atingem destaque em sua área de atuação.

Sendo assim, não basta uma lei exigindo a inclusão, se o próprio deficiente não quiser ser incluso, por sentir-se diferente das demais pessoas. A aceitação deve vir de ambas as partes.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Amcham. **Cotas ajudam, mas falta inclusão: o que pessoas com deficiência enfrentam no mercado de trabalho**. Disponível em: <https://economia.estadao.com.br/blogs/ecoando/cotas-ajudam-mas-falta-incllusao-o-que-pessoas-com-deficiencia-enfretam-no-mercado-de-trabalho/>. Acesso em: 24 ago. 2014.

RIBEIRO, Thiago Helton M. **O movimento político das pessoas com deficiência: a mitigada representação democrática da maior das minorias no Brasil**. Disponível em: <https://thiagohelton.jusbrasil.com.br/artigos/485939920/o-movimento-politico-das-pessoas-com-deficiencia-a-mitigada-representacao-democratica-da-maior-das-minoriss-no-brasil>. Acesso em:

VANINI, Eduardo. **Mesmo com lei de cotas, pessoas com deficiência ainda enfrentam dificuldades no mercado**. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/economia/mesmo-com-lei-de-cotas-pessoas-com-deficiencia-ainda-enfretam-dificuldades-no-mercado-21463482>. Acesso em:

FILHO, Jorge Cavalcanti Boucinhas. **As ações afirmativas enquanto políticas de inserção de pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho**. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/20575/as-acoes-afirmativas-enquanto-politicas-de-insercao-de-pessoas-portadores-de-deficiencia-no-mercado-de-trabalho>. Acessado em: 14 Jun. 2012. 14h

VARDÉLI, Andreia. **Apenas 1% dos brasileiros com deficiência está no mercado de trabalho**. Disponível em: <http://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2017-08/apenas-1-dos-brasileiros-com-deficiencia-esta-no-mercado-de

APENDICES

APENDICE A – Questionário para pesquisa de campo realizada

1- No processo de recrutamento e seleção costuma ter preferência por algum sexo?

( ) Sim ( ) Não

2- Você contrataria um portador de deficiência?

( ) Sim ( ) Não

3- Portadores de deficiência causariam algum tipo de prejuízo à sua empresa?

( ) Sim ( ) Não ( ) Talvez

4- Para você deficientes podem desempenhar as mesmas funções que uma pessoa sem a tal?

( ) Sim ( ) Não ( ) Talvez

5- Você é a favor das cotas para deficientes?

( ) Sim ( ) Não

6- Em algum momento um portador de deficiência veio a seu estabelecimento à procura de emprego?

( ) Sim ( ) Não