

DIVERSIDADE FUNCIONAL: A FALTA DE INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

Mickael Ferreira Alves ¹

RESUMO

O Brasil tem hoje 17,3 milhões de pessoas acima de 2 anos com deficiências auditivas, visuais, motoras, intelectuais e múltiplas, segundo dados do IBGE, o que corresponde a 8,4% da população. O presente trabalho vai abordar a falta de aumento de pessoas com deficiências no mercado de trabalho, tendo em vista a falta de qualidade dessa inclusão. Um cadeirante por exemplo, é colocado em situações de dúvida para atuação no mercado de trabalho devido a sua condição física. O objetivo geral será demonstrar quais os principais requisitos para tentativa de aumento das pessoas deficientes no mercado de trabalho. Do ponto de vista dos objetivos a pesquisa será descritiva porque será realizado o registro e descrição dos fatos observados sem interferir neles. A pesquisa também terá uma análise qualitativa de textos com resultados apresentados nos últimos cinco anos sobre a temática. Sabe-se que nem todo mundo tem oportunidade e, por isso, as empresas também podem fazer grupos de capacitação, contratar aprendizes com deficiência, lembrando que uma cota não engloba a outra: ou a pessoa entra pela cota de aprendiz ou pela cota de pessoas com deficiência. Outro ponto da presente pesquisa será demonstrar que a crença de que pessoas com deficiência precisam de assistencialismo, pode atrapalhar a carreira dessas pessoas, uma vez que elas precisam de oportunidade. E por último serão abordados o total despreparo tanto dos líderes que têm muitas dúvidas na gestão desses profissionais como de algumas pessoas com deficiência que ainda não se encontraram ou não entenderam a importância do seu protagonismo para favorecer a inclusão.

Palavras-chave: Condição, Deficiência, Inclusão, Mercado, Trabalho.

INTRODUÇÃO

O Brasil tem hoje 17,3 milhões de pessoas acima de 2 anos com deficiências auditivas, visuais, motoras, intelectuais e múltiplas, segundo dados do IBGE, o que corresponde a 8,4% da população. Contudo, do número inicial acima, apenas 28,3% delas em idade de trabalhar estão no mercado de trabalho.

Para CONTRI (2022), embora o número de pessoas com deficiência que trabalham formalmente ainda seja pequeno, é necessário olhar para a carreira delas. Percebe-se uma crescente nas contratações, mas é preciso trabalhar a qualidade dessa

¹ Advogado, Professor Universitário em cursos de Direito. Mestre em Gestão Empresarial pela UniFBV. Especialista em Processo Civil pela Uninassau em parceria com a ESA/PE. Especialista em Direito Tributário pelo IBET-SP. MBA em Contabilidade, Gestão Tributária e Auditoria pela Faculdade Estratego, mickaeltimao52@gmail.com

inclusão: 57% das pessoas com deficiências inclusivas ainda ocupam cargos de assistentes, 17% de analistas, 12% são técnicos, 5% coordenadores, 4% gerentes e 0,4% diretores.

Segundo a citada autora que inclusive é cadeirante, infelizmente vivemos em uma sociedade que coloca em dúvida a capacidade das pessoas com deficiência. É preciso desconstruir esses rótulos, mas as pessoas com deficiência também precisam tanto tecnicamente quanto de forma comportamental. Sabemos que nem todo mundo tem oportunidade e, por isso, as empresas também podem fazer grupos de capacitação, contratar aprendizes com deficiência, lembrando que uma cota não engloba a outra: ou a pessoa entra pela cota de aprendiz ou pela cota de pessoas com deficiência.

Já para BARÃO (2022), a lei ajuda, mas não é o suficiente: “quando eu olho simplesmente para o cumprimento da cota que a lei estabelece, eu deixo de aproveitar o talento que essa pessoa tem. Eu não tenho que contratar só para cobrir um protocolo. A lei é legal para nos chamar a atenção para isso e esse olhar merece ser direcionado a todas as pessoas com deficiência para a normalidade – do contrário, cumpro a lei e essas pessoas continuam excluídas”.

A Lei 8.213 sancionada em julho de 1991 garante uma cota para inserção de PCDs no mercado de trabalho e determina que empresas que possuem de 100 a 200 colaboradores devem destinar 2% das vagas de emprego a PCDs.

Já as organizações que empregam de 201 a 500 pessoas devem conter 3% de seu quadro de funcionários composto por PCDs.

Empresas que tenham entre 501 e 1.000 colaboradores precisam que 4% de seus funcionários sejam portadores de alguma deficiência física.

E por último, organizações que possuam mais de 1.000 colaboradores devem destinar 5% de suas vagas a PCDs.

Nesse contexto, o importante não é apenas contratar profissionais PCDs para cumprir o que determina a lei, mas sim que eles de fato façam parte da equipe de trabalho, exercendo funções relevantes como os demais colaboradores.

É importante entender que quando as empresas abrem espaço para esses profissionais, estão fazendo muito mais do que contribuir com a inclusão social no País, elas estão ganhando não só um ambiente empresarial com uma ampla diversidade se aliando às causas mais relevantes da sociedade, como também se tornando referência nesse setor (GANTUS, 2022).

A pesquisa se justifica para discutimos porque quem tem alguma diversidade funcional ainda é desprezado pelo mercado de trabalho. É importante mencionarmos que ainda existe uma alta preocupação com a vaga de emprego, mas a qualidade do trabalho para pessoas com deficiência também é esquecida.

Para o defensor público e especialista em inclusão, direitos humanos e economia sustentável, André Naves, o Congresso não deveria se preocupar em alterações na lei, mas na criação de políticas públicas para melhorar a empregabilidade. "Leis até existem, a lei de inclusão, por exemplo, é muito boa, mas além do papel nós precisamos de práticas inclusivas, da abertura de vagas que inclua realmente essas pessoas e busquem a capacitação e qualificação. Não que as aprisionem em empregos que são importantes, mas são de baixa qualidade. Precisam de políticas públicas coordenadas, planejadas com empresas e sociedade civil que mirem o desenvolvimento dessas pessoas" (ANDRADE, 2022).

A presente pesquisa tem como objetivo compreender os desafios e superações das PCDs no ambiente de trabalho. Considerando a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, como direito.

A metodologia escolhida na execução do presente trabalho trata-se de uma pesquisa qualitativa – exploratória, de natureza bibliográfica.

REFERENCIAL TEÓRICO

Em 2019, o governo de Jair Bolsonaro (PL) enviou ao Congresso Nacional um projeto de lei (6159/19) que altera as políticas de habilitação, reabilitação profissional e as medidas de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Esse PL faz parte do programa Contrato de Trabalho Verde e Amarelo, um pacote de medidas que o governo tentou implementar para reduzir o desemprego no país. A lei, porém, quer reformular a base de cálculo para a contratação de pessoas com deficiência.

O texto sugere duas formas para a inclusão desse perfil no mercado de trabalho: a contribuição para conta única da União, cujos recursos serão destinados a ações de habilitação e reabilitação, ou a associação entre diferentes empresas que, em conjunto, atendam à obrigação de contratação na forma da lei. Para pessoas com deficiência severa, a vaga contará em dobro para as empresas.



A justificativa para as alterações, é de que não há, hoje, o preenchimento completo das vagas asseguradas por lei, e que apenas a metade delas está ocupada. A definição de cotas de forma ampla alcançando igualmente todos os setores, todas as localidades e todas as ocupações representa uma obrigação que, em muitos casos, não pode ser cumprida (ANDRADE, 2022).

Na opinião de CONTRI (2022), a crença que pessoas com deficiência precisam de assistencialismo também atrapalha. Na verdade, elas precisam de oportunidade. Há também a falta de preparo tanto dos líderes que têm muitas dúvidas na gestão desses profissionais como de algumas pessoas com deficiência que ainda não se encontram ou não entenderam a importância do seu protagonismo para favorecer a inclusão. As maiores barreiras são atitudinais. Ainda segundo a referida autora, a cultura de inclusão precisa de convicção e não de um olhar de obrigação ou da contratação por conveniência.

Contudo, de acordo com BARÃO (2022), nós temos uma relutância cultural em nos comunicarmos com pessoas com deficiência e falar das dificuldades delas. As empresas precisam orientar os funcionários a conversarem com elas, treinar os colegas para trata-las de forma adequada e não considerar esse assunto proibido. Dessa forma será possível construir um clima de mais transparência e em que as pessoas não tenham medo de quem tem deficiência. Senão ela ficará lá, sofrendo aquele preconceito.

Segundo a autora, afirma ainda que a inclusão é importante justamente para fazer uma mudança cultural. Em que ser cadeirante, por exemplo, influencia no trabalho administrativo? Em nada. Olhamos como se a pessoa fosse uma dificuldade e quanto mais a vemos como um problema, menos queremos que ela faça parte da equipe e não enxergamos suas habilidades. Uma pessoa com deficiência visual, por exemplo, tem muito mais sensibilidade para trabalhar em um fábrica de perfumes do que quem não tem deficiência.

Seguindo essa linha de raciocínio, BARÃO (2022) também completa dizendo que é preciso tornar o mundo, a empresa neste caso, um lugar melhor para o ser humano. Quando eu crio e preparo o ambiente para que pessoas diferentes possam se sentir indo e vindo igualmente, abro os olhos das pessoas. É preciso olhar o mundo pelo ponto de vista do outro, mas eu não me coloco no lugar dele sem me abrir.

Já CONTRI (2022) observa que as empresas precisam entender que entre a diversidade e a inclusão consciente existe a palavra equidade: significa dar suporte para

que as pessoas possam chegar até a sua empresa, que elas possam ver no site da empresa que tem representatividade de pessoas com deficiência ali. Se a empresa não for mais ativa a divulgação, se não estiver onde as pessoas com deficiência estão (nas comunidades, nas revistas voltadas para o segmento, etc), se não trabalhar a sua gestão da marca frente ao público com deficiência, as pessoas não chegarão voluntariamente.

METODOLOGIA

Do ponto de vista da natureza a pesquisa é considerada aplicada por gerar conhecimentos para aplicação prática. Já do ponto de vista dos objetivos a pesquisa é descritiva e exploratória porque foi feito levantamento com materiais já publicados permitindo o estudo do tema sob diversos ângulos e aspectos. Do ponto de vista dos procedimentos técnicos, a pesquisa é considerada bibliográfica porque foi constituída principalmente de: livros, revistas, publicações em periódicos e artigos científicos, jornais, boletins, monografias, dissertações, teses, material cartográfico, internet, com o objetivo de demonstrar a realidade das pessoas com deficiências frente a inclusão no mercado de trabalho. E por fim quanto a forma de abordagem do problema temos uma pesquisa qualitativa, porque considera que há uma relação dinâmica entre o mundo real e o sujeito, isto é, um vínculo indissociável entre o mundo objetivo e a subjetividade do sujeito que não pode ser traduzido em números.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Como discussões frente ao tema analisado seria importante esquematizarmos em duas vertentes: para a empresa e para o trabalhador o que seriam condições para o enfrentamento dessa realidade de falta de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, vejamos:

a) Para a empresa:

- Colocar quem tem deficiência em funções condizentes com sua capacidade: Não deve-se subestimar o profissional com algum tipo de deficiência. É importante analisar quem ele é e não deixar de acompanhar o programa mantido pela empresa e avaliar sua eficiência, além de estabelecer um plano de carreira para esse profissional;

- Mudar a mentalidade da empresa com dinâmicas: A empresa pode realizar atividades para que todos os colaboradores percebam e se conscientizem, de forma empática, que as dificuldades de quem possui deficiência não afetam suas habilidades funcionais em qualquer cargo que ocupe;
- Evitar os termos deficientes ou portador de necessidades especiais: O correto é usar pessoas com deficiência e evitar a sigla PcD. Também é aceitável a palavra diversidade funcional, pois não reforça a deficiência, mas a diferença funcional. É orientar os colaboradores para isso, mesmo que ainda não tenha um programa para pessoas com deficiência;
- Conhecer a Lei de Inclusão de Pessoas com Deficiência: A Lei nº 13.146 visa estabelecer a inclusão social e determinar, por exemplo, que a empresa com 100 ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% a 5% dos cargos com “beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência”.

b) Para o trabalhador:

- Procurar vagas não apenas para pessoas com deficiência: Deve-se avaliar se a vaga se encaixa no que você é hábil a desempenhar e participar de processos seletivos mesmo que ela não seja específica para pessoas com deficiência. Diversas respostas podem ser negativas, mas também poderá surpreender muitas empresas com essa atitude;
- Buscar instituições de suporte: Alguns exemplos como a Associação Brasileira de Assistência e Desenvolvimento Social-Abads é uma instituição que atua no desenvolvimento de pessoas com deficiência e apoiam a inclusão delas no mercado de trabalho;
- Apoiar-se na família: O papel dela é acreditar e dar insumos e orientações para que as pessoas sejam independentes e tenham autonomia, permitindo que decidam o que estudar, onde trabalhar e o que farão com seu dinheiro, além de definirem o rumo de suas vidas;
- Buscar formação: O profissional deve buscar ser o mais qualificado possível dentro de sua área de interesse, estudando e atualizando seus conhecimentos, para desenvolver sua autoconfiança e ter mais chances de ser contratado ao buscar vagas no mercado de trabalho.



CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho buscou conhecer os desafios e superações no ambiente de trabalho da pessoa com deficiência, buscou conhecer sobre os direitos da PCD para sua inserção no mercado de trabalho.

Acredita-se que precisaremos ter um aprimoramento da cultura social, ter uma sociedade menos desrespeitosa. Há ainda enraizado o preconceito sobre a PCD, para as empresas a pessoas com deficiência são incapazes de realizar um trabalho como qualquer outra pessoa sem deficiência, mesmo com os sistemas de cotas algumas empresas não cumpre o esperado, o que determina a Lei, portanto as empresas de grandes números de funcionários estão sendo obrigadas a fazer a contratação para não sofrerem penas administrativas por parte do Ministério do Trabalho e Emprego (SILVA, 2015).

Para alguns empregadores há falta de informação e pessoal qualificados para a contratação das pessoas com deficiência dentro das empresas. O fato é que o grande marketing social é predonimante por partes das empresas, para mascarar o preconceito em contratar as PCD (SILVA, 2015).

O sistema de cotas é um grande avanço, mas conforme os direitos constitucionais da pessoa humana se são todos iguais perante a lei, para que então sistemas de cotas, justamente para forçar a sociedade a respeitar um direito que já é de direito do cidadão (SILVA, 2015).

Portanto, não são as pessoas com deficiência que são diferentes e sim, o espaço e as condições impostas pelo sistema é que são desiguais em quando se trata de igualdade de direitos, da dignidade da pessoa humana.

Contudo, é imprescindível a presença do trabalho do profissional de serviço social nas empresas privadas, para estar intervendo nos direitos do empregado e empregador.

REFERÊNCIAS

ESTEVES, Sofia. **Diversidade funcional: a festa na sua empresa é para todos?** Disponível em: <<https://exame.com/colunistas/sofia-esteves/diversidade-funcional-a-festa-na-sua-empresa-e-para-todos/>> Acesso em: 18 de nov. 2022.



GANTUS, Carolina. **Mercado de trabalho para pessoas com deficiência: diversidade e inclusão.** Disponível em: <<https://www.oliberal.com/estudio/carreiras-libshop/mercado-de-trabalho-para-pessoas-com-deficiencia-diversidade-e-inclusao-1.557844>> Acesso em: 18 de nov. 2022.

SILVA, Luzia Felix da. **A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho: Desafios e superações no ambiente de trabalho.** Disponível em: <https://monografias.brasilecola.uol.com.br/administracao-financas/a-inclusao-pessoa-com-deficiencia-no-mercado-trabalho.htm#indice_2> Acesso em: 18 de nov. 2022.

NETO, Samuel Ribeiro dos Santos. **A difícil inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.** Disponível em: <<https://www.unicamp.br/unicamp/ju/noticias/2020/09/23/dificil-insercao-de-pessoas-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho>> Acesso em: 18 de nov. 2022.

ANDRADE, Tainá. **Apenas 1% das pessoas com deficiência estão empregadas no mercado formal.** Disponível em: <<https://www.correiobraziliense.com.br/brasil/2022/05/5008129-apenas-1-das-pessoas-com-deficiencia-estao-empregadas-no-mercado-formal.html>> Acesso em: 18 de nov. 2022.

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar de. **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico.** 2. ed. – Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

BARÃO, Branca; CONTRI, Tabata. Porque quem tem alguma diversidade funcional é desprezado? **Folha Universal**, São Paulo/SP, 17 de julho de 2022. Seção: Prosperidade na essência.

BRASIL. **Lei nº 13.146 de 06 de julho de 2015.** Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm> Acesso em: 14 nov. 2022.

BRASIL. **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: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm> Acesso em: 14 nov. 2022.