

ATUAÇÃO PROFISSIONAL DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MUNDO DO TRABALHO

Ruth Pereira Gomes ¹

RESUMO

O presente projeto analisou a inclusão da pessoa com deficiência (PCD) no mercado de trabalho, enfatizando as dificuldades e apresentando a realidade sobre sua percepção. O emprego das pessoas com deficiência, no Brasil, está amparado pela lei 8.213/91, conhecida como lei de cotas, que obriga as empresas a inserir o deficiente no mercado de trabalho. É importante perceber e entender as tentativas iniciais de inclusão do deficiente e de suas dificuldades para que possa haver a descoberta de novas oportunidades a fim de que não seja apenas uma inserção momentânea, mas permanente. Dessa forma, a presente pesquisa avaliou a percepção da pessoa com deficiência acerca de sua atuação profissional. Para tanto, foi feita uma pesquisa de campo descritiva, de natureza qualitativa, onde foram aplicados dois questionários, sendo um sociodemográfico e outro específico. Participaram da pesquisa 10 colaboradores de uma empresa de grande porte, com idades de 20 a 50 anos. Os resultados indicaram que a pessoa deficiente, além de apresentar essa condição, expõe a ideia de que a visão das pessoas têm mudado, conforme as campanhas de conscientização elaboradas pela empresa e que a visão discriminatória têm ficado no esquecimento das pessoas, pouco se nota a presença do preconceito, porém esse fator ainda é mencionado na pesquisa, o que ainda reflete um nível de desigualdade profissional moderado.

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

INTRODUÇÃO

As empresas vêm avaliando e discutindo a inclusão da pessoa com deficiência mudando sua forma de pensar, considerando fatores como: acessibilidade, preconceito e, principalmente, produtividade; frente a uma legislação que busca estimular as empresas a conquistar pessoas com deficiência em seu quadro de funcionários.

Para entender melhor o tema, é importante saber que, só a partir da Constituição de 1988, a população brasileira levantou uma política que acolheu a diversidade social e acatou leis que adotaram os direitos das pessoas com deficiência. Entretanto, apesar de uma legislação assistencialista, somente após algumas décadas, o Brasil foi realmente adotando ações que implementaram melhorias de suporte a pessoas com deficiência. Ressalta-se: que apesar de ações de aprimoramento no que diz respeito à concepção dos direitos e cidadania do deficiente, ainda se tem uma visão retrógrada da sociedade de que a pessoa deficiente não é capaz de exercer seu papel como trabalhador na mesma condição de uma pessoa não

¹ Pós-Graduada em Psicologia Social - Universidade Federal da Paraíba-PB, ruthpereiragomes@gmail.com

deficiente sendo impossibilitada de entrar numa competição profissional, resultando numa aparição preconceituosa.

Para Ribas (2004), não existe ainda a consciência da responsabilidade igualitária para muitos empresários e a contratação ocorre, em muitos casos, apenas para cumprir a lei, não existindo um real comprometimento e responsabilidade com a inclusão e a empregabilidade. Além disso, nas empresas ainda são insuficientes os profissionais que reconhecem os alcances e limites das pessoas com deficiência; outro fator citado pelo autor é que o nível de escolaridade da maioria dessas pessoas é baixíssimo, assim como é duvidoso o grau de preparação para o trabalho. Apesar de existirem leis que forcem as empresas a receberem as pessoas com deficiência, elas ainda inexistem no sentido de fazer desempenhar a boa convivência entre todos.

Entender uma pessoa enquanto deficiente é compreender algo diferente e isso deveria significar para os gestores algo positivo, trazendo um cenário mais humanizado para os empregados de sua empresa. Fatores como a produtividade e os altos gastos em virtude da acessibilidade e da rentabilidade do trabalhador deficiente é o que é discutido. Ter uma deficiência ainda é algo mal interpretado, pois o julgamento em referência é realizado no sentido de se ter uma pessoa deficiente como portadora de algo. No que diz respeito ao contexto: homem deficiente no trabalho e mais especificadamente acerca de sua atuação profissional; suas relações sociais; como ele se enxerga diante dos colegas no ambiente físico operacional; e como ele enfrenta uma corrida profissional, é que o presente artigo foi idealizado visando a avaliar a percepção e o comportamento situacional da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Para tanto, foi realizada uma pesquisa de campo descritiva, de natureza qualitativa, foram aplicados dois questionários, sendo um sociodemográfico e outro específico com questões abertas o que norteia o objetivo deste estudo. A coleta dos dados será feita na empresa Copobras em João Pessoa – Pb. Para efeito de cautela, a ética foi mantida; e um Termo de Consentimento no qual consta todas as informações necessárias à realização da pesquisa com o aval – assinatura – do participante pesquisado.

Em se tratando de um tema de extrema relevância e necessidade, o assunto em questão deve ser analisado e debatido não meramente no que diz respeito ao direito do trabalho como barreira de preconceito, mas também como necessidade básica e preventiva a fim de que possa contribuir, de alguma forma, para o desenvolvimento e interdependência da pessoa com deficiência.

METODOLOGIA

Este estudo é caracterizado por uma pesquisa de campo descritiva e de natureza qualitativa. Considerou-se o método qualitativo como o mais adequado para a realização desta pesquisa porque ele se configura através de uma maior preocupação com o fenômeno, buscando compreender o modo como os significados são construídos. A pesquisa qualitativa se fundamenta em uma estratégia baseada em dados coletados em interações sociais ou interpessoais, analisados a partir dos significados que sujeitos e/ou pesquisador atribuem ao fato (CHIZZOTTI apud CAMPOS, 2008). E para a realização dessa pesquisa, foram utilizadas e consideradas as normas éticas obrigatórias para pesquisas que envolvem seres humanos (Resolução 466/12 do Conselho Nacional de Saúde - CNS), tendo sido aprovado pelo comitê de ética do Centro Universitário de João Pessoa. Todos os sujeitos envolvidos foram orientados quanto aos objetivos e assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

A pesquisa foi realizada entre funcionários de uma indústria de copos, bandejas e embalagens flexíveis; os quais apresentam algumas deficiências, sendo que sete delas apresentam deficiência física; uma apresenta deficiência mental; uma reabilitada; e outra deficiência visual. A coleta de dados estruturou-se a partir de dois instrumentos elaborados pelas próprias pesquisadoras, o primeiro, um questionário sócio demográfico que teve por objetivo construir um perfil da amostra.

As questões referiram-se a sexo, estado civil, idade, renda, escolaridade, formação e o segundo instrumento, uma entrevista semiestruturada com a finalidade de avaliar a sua percepção enquanto deficiente. A análise qualitativa das informações foi realizada através da técnica de análise de conteúdo temática de Bardin (2010) com o intuito de compreender e analisar criticamente o conteúdo, para colocar em evidencia os indicadores que permitem inferir sobre a realidade das diversas opiniões.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Através da análise do questionário sócio demográfico foi possível levantar o perfil da amostra e observou-se que os participantes apresentaram uma média de idade de 37 anos, sendo em sua maioria solteiros (60%) e com nível fundamental completo/incompleto (50%).

Tabela 1 - Perfil Sócio Demográfico

Sexo	F	%
Feminino	4	40%
Masculino	6	60%
Idade		
Entre 20 e 30	2	20%
Entre 31 e 40	7	70%
Entre 41 e 50	1	10%
Estado Civil		
Solteiro	6	60%
Casado	4	40%
Renda		
Até 3 salários	8	80%
De 4 a 6 salários	2	20%
Escolaridade		
Ensino Fundamental – Completo/Incompleto	5	50%
Ensino Médio	4	40%
Ensino Superior	1	10%

Após a coleta dos dados e a análise dos resultados, foi possível apontar que quanto ao sexo dos participantes desta pesquisa, embora seja a maioria (60%) do sexo masculino, a procura de inserção no mercado de trabalho pelas mulheres também é expressiva (40%). De acordo com Antunes (2004. p. 145)

Há outra tendência de enorme significado no mundo do trabalho contemporâneo: trata-se do aumento significativo do trabalho feminino que atinge mais de 40% da força de trabalho em diversos países avançados e na América Latina, onde também foi expressivo o processo de feminização do trabalho.

No que diz respeito à faixa etária, a maioria dos participantes desta pesquisa se encontra entre 31 e 40 anos (70%). A ausência de participantes com idade acima de 50 anos nos mostra também que as pessoas dessa faixa etária vêm perdendo seu espaço e as oportunidades de trabalho, uma vez que, ainda se enxerga a velhice como alguém que não tem mais capacidade de trabalho. Antunes (2002) diz que infelizmente aqueles que com cerca de 40 anos ou mais que foram banidos do mercado de trabalho dificilmente irão conseguir reinserir-se novamente. Esta é uma realidade para aqueles trabalhadores que estão dentro do nível de normalidade considerados pela sociedade.

Quanto ao nível de escolaridade constatou-se que apenas uma pessoa numa amostra de 10 participantes possui o nível superior completo, onde sua maioria (50%) tem ensino fundamental completo/incompleto. Para Neri (2003) “as políticas existentes para inclusão da pessoa com deficiência atacam tipicamente as consequências e não as causas da sua exclusão social, como a baixa escolaridade observada”. Esta é uma realidade que se choca principalmente com a população capitalista, visto que a qualificação das competências é indispensável para a perpetuação do indivíduo no mercado de trabalho, onde constantemente traz muitas exigências.

Após a coleta dos dados e a análise dos resultados, foi possível apontar que quanto ao sexo dos participantes desta pesquisa, embora seja a maioria (60%) do sexo masculino, a procura de inserção no mercado de trabalho pelas mulheres também é expressiva (40%). De acordo com Antunes (2004. p. 145)

Há outra tendência de enorme significado no mundo do trabalho contemporâneo: trata-se do aumento significativo do trabalho feminino que atinge mais de 40% da força de trabalho em diversos países avançados e também na América Latina, onde também foi expressivo o processo de feminização do trabalho.

Com relação a primeira classe temática emergiram algumas categorias no que tange a empregabilidade do deficiente, evidenciando ativamente o avanço desse segmento populacional, como podemos ver na fala abaixo:

Eu enxergo de um modo muito bom (S1)” “Um avanço social, onde no futuro podemos chegar a uma igualdade social através dessa ação (S2)” “É um grande passo (S4)” “Somos bem acolhidos (S5)”

Embora a participação de pessoas deficientes ainda seja bem pequena, de acordo com a Relação Anual de Informações - RAIS (2013) do ministério do trabalho, houve alta de 0,70% ao que se refere a média nacional. Acredita-se que esse crescimento é consequência da obrigatoriedade da lei de cotas que obriga as empresas a destinar de 2 a 5% de suas vagas a pessoas com deficiência. E, se por um lado, ela promove o crescimento do mercado para estas pessoas, também propicia a convivência com outras, garantindo assim a permanência no mercado de trabalho. É possível nesse ponto perceber a importância do trabalho na vida de um indivíduo, pois a medida que ele assume a centralidade torna-se crucial para o estabelecimento de quem somos.

O sentimento é de felicidade, pois a deficiência não tira a capacidade de lutar (S2)”
Eu me sinto muito útil e produtivo (S3)” “Eu me sinto muito normal, é só um defeito
que deixo de lado”

Com relação ao sentimento de permanência no trabalho, 80% relata que se sente feliz, útil, produtivo, ficando apenas uma parcela de 10% que se diz improdutivo, ou seja, vista como incapaz. Apesar de ser uma parcela pequena, ainda se trata de um dado preocupante. Por essa razão deve-se considerar a importância administrativa, pois dela advém o processo de inclusão por meio da contratação de profissionais com deficiência. Sem esse apoio, ou um suporte à revelia, os beneficiários em referência não desfrutarão de um ambiente de trabalho adequado e propício à oportunidades.

Não obstante a lei de cotas pode obrigar a contratação, mas não derruba todas as barreiras do trabalho para essa classe. Segundo a diretora da ABRH Nacional afirma que “há muito a se investir em termos de conhecimento e desenvolvimento de habilidades e atitudes de gestores de todos os níveis nas organizações, e seus empregados em geral, pois o desconforto causado ao PCD é decorrente da evidência do preconceito e discriminação por essas pessoas – o público interno, somado ao público externo, os clientes dessas organizações”.

Nesse sentido o desenvolvimento de habilidades por parte do PCD irá facilitar as relações, evitando o desconforto, uma vez que, investir em pessoas é algo totalmente benéfico. Treinamento não é algo que se faça uma vez para novos empregados: é usado continuamente nas organizações bem administradas. Cada vez que você mostra a uma pessoa como ela deve fazer o trabalho, você a está treinando. Preferimos definir treinamento como qualquer atividade que contribua para tornar uma pessoa apta a exercer sua função ou atividade, para aumentar a sua capacidade para exercer melhor essas funções ou atividades, ou para prepará-la para exercer de forma eficiente novas funções ou atividades. (Lacombe, 2005, p. 311). Identificamos relatos ao que se refere a aumentar o rendimento profissional:

“Conhecimento técnico mais profundo (S2)” “Nos treinar em outras atividades (S8)” “A máquina é diferente das outras que trabalhei e preciso de mais treinamento, eu erro porque as vezes não fui treinado para aquela máquina”

Deste modo, cerca de 50% dos participantes enfatizaram a importância do treinamento e da capacitação para o desenvolvimento das atividades, é visível que se trata de uma tarefa não tão fácil, mas sim necessária. Incrementar a diversidade é promover a igualdade de chances para que todos possam desenvolver seus potenciais. Não se trata, portanto, somente de contratar pessoas com deficiência, mas também de oferecer as

possibilidades para que possam desenvolver seus talentos e permanecer na empresa, atendendo aos critérios de desempenho previamente estabelecidos

Ressalto que ausência de aperfeiçoamento pode provocar perdas e danos a organização, visto que o exercício da atividade apenas pela experiência do dia implica na prática de tentativa e erro até abranger o saldo esperado. A prática do treinamento poupa tempo e agiliza ações ao otimizar o trabalho, além de aumentar a rentabilidade e melhorar significativamente a comunicação entre todos.

A falta deste recurso implica em dificuldades não apenas para o deficiente como também para o não deficiente, pois o colaborador perde a autonomia e conseqüentemente as oportunidades de crescimento, bem como aumento salarial ficando inapto a função.

Quanto ao aspecto relações de trabalho envolvendo colegas e liderança podem-se observar as seguintes evocações ao que diz respeito a Empregabilidade da Pessoa com Deficiência:

“Não vejo diferença de tratamento, sou visto como um ser normal (S2)” “Sou bem recebido bem todos os dias por eles, sou visto como um cara alegre(S5)” “Relação muito boa, acredito que sou visto como alguém de talentos (S4)” “Já fui tratada com muito preconceito, hoje é menos (S9)” “As vezes fico triste por pegar tanto no meu pé, acho que é por causa da minha deficiência (S8)”

Nesse sentido, as relações benéficas de trabalho são fundamentais para que evidências de preconceito e discriminação sejam práticas evitadas pelas organizações, vejamos que na fala acima ainda encontra-se algo preocupante, pois a parte da ausência de preconceito é desmentida pelos fatos. “As metas organizacionais que são diretamente atingidas pelo bom gerenciamento da diversidade referem-se à responsabilidade moral, ética e social da organização, suas obrigações legais e o aumento do desempenho econômico” (COX, 1994 apud Zanelli, 2009)

As pessoas são diferentes em uma série de aspectos e a gestão da diversidade torna todos mais conscientes e sensíveis às necessidades e diferenças dos outros. Além disso, as variadas funções dentro de uma empresa demandam diversas habilidades de quem as executa e, dessa forma, a possibilidade de contar com um grupo de funcionários dotados de características heterogêneas representa uma vantagem competitiva para as organizações.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo buscou compreender o trabalhador deficiente, enquanto pessoa discriminada nas organizações, investigando a importância do deficiente sobre como ele é visto pelos colegas de trabalho, suas oportunidades de crescimento profissional, descrevendo assim suas relações sociais.

Foi possível verificar que a inserção da pessoa com deficiência tem ocorrido de forma lenta e gradativa, e mesmo havendo mudanças ainda existe uma parcela que as enxerga, como pessoas dependentes, o que de certa forma confirma a hipótese deste trabalho refletindo a desigualdade na competitividade profissional.

Vivemos em um sistema capitalista onde as diferenças são vistas como incapacidades e os diferentes como imperfeitos, portanto se fazem necessárias políticas públicas que garantam não só o acesso, mas, principalmente, a permanência dessas pessoas no mercado de trabalho. Mais importante do que um sistema de cotas punitivo que rotule as pessoas com deficiência é a educação para a cidadania e para a garantia de direitos. Este é um caminho no qual as pessoas com deficiência possam conquistar seu espaço no mercado de trabalho não para cumprir uma imposição da legislação, mas sua capacidade, potencialidade e competência.

As dificuldades das pessoas com deficiência não está em encontrar vagas de trabalho, mas na falta de qualificação para garantir sua inclusão e permanência neste mercado, além das nas condições objetivas e subjetivas apresentadas pelo empregador que não prepara espaço físico para receber a pessoa com deficiência, além de escolher o tipo de deficiência permitida para contratação a fim de evitar despesas e facilitar a convivência.

Importa refletir sobre uma sociedade inclusiva onde, ações educativas permanentes materializem o princípio de alteridade, dignidade, autonomia e a emancipação de todos os sujeitos independente da sua condição. Assim esta sociedade capitalista, que o tempo todo coisifica e reifica os sujeitos, poderá (quicá) respeitar as diferenças e as potencialidades de todos.

Para tanto, é necessário que estas ações de convivência aconteçam nas relações sociais cotidianas, visto que a legislação por si só não consegue eliminar o preconceito da sociedade em relação à pessoa com deficiência. Ter o discernimento sobre o conceito de deficiência e entender que nem sempre ela está relacionada à incapacidade facilita a compreensão da importância de se providenciar mecanismos para inseri-los no mercado de

trabalho e torná-los soberanos em suas vidas. Proporcionar essa maior independência é um dever da sociedade, uma forma de combater, a discriminação e o preconceito.

Estudar esse tema foi importante, não só por ter confirmado todas as hipóteses, mas por ter conseguido absorver a singularidade deste conteúdo e também porque reconhecemos o valor da pessoa deficiente em todas as esferas.

REFERÊNCIAS

RIBAS, J.B. (2004). **Pessoas com deficiência e emprego formal: as dificuldades que as empresas têm encontrado para contratar.** Disponível em: <<http://www.universiabrail.net/materia.jsp?materia=3147>> . Acesso em: 26 de setembro. 2015

GUGEL, Maria Aparecida. **A pessoa com deficiência e sua relação com a história da humanidade.** Disponível em: Acesso em: < <http://www.ampid.org.br/artigos/PD.historia.phd>> Acesso em: 26 de Setembro. 2015

JANNUZZI, Gilberta S. de M. **A educação do deficiente no Brasil: dos primórdios ao início do século XXI.** ed Campinas: Autores Associados, 2004.

SILVA, Otto Marques. **Epopeia Ignorada- A história da pessoa deficiente no mundo de ontem e de hoje.** Ed. Cedas. 1987

MAZZOTTA, Marcos José Silveira. **Educação especial no Brasil: história e políticas públicas.** 5. ed. São Paulo: Cortez, 2005.

ARANHA, Maria Salete. **Paradigmas da relação da sociedade com as pessoas com deficiência.** Artigo publicado na Revista do Ministério Público do Trabalho, Ano XI, n. 21 março, 2001. pp.160-173. Disponível em: <<http://www.adion.com.br/mznews/data/paradigmas.pdf>.> Acesso em: 26 de setembro de 2015.

KASSAR, Mônica de Carvalho Magalhães. **Deficiência múltipla e educação no Brasil: discurso e silêncio dos sujeitos.** Campinas: Autores Associados, 1999

FONSECA, Ricardo Tadeu. **O trabalho protegido do Portador de Deficiência.** Disponível em: <http://www.ipab.org./ppd/artppd/artppd_ricardofonseca01.htm.> Acesso em: 26 de set de 2015

ALMEIDA, Tânia Maria Silva. CANZIANI. Maria de Lourdes B. **Seminário nacional "a pessoa portadora de deficiência no mundo do trabalho"**. Anais do Primeiro Seminário de 17 á 20 de novembro de 1997, - São Paulo, Brasil: mesas redondas e conferências, São Paulo: PROMOVE. 1997. 108 p.

JUNIOR, Roberto Bolonhini. **Portadores de necessidades especiais: as principais prerrogativas dos portadores de necessidades especiais e a legislação brasileira.** 01. ed. São Paulo: Editora ARX, 2004. v. 01. 381 p

MAIOR, Isabel M. M de Loureiro. **As Políticas Públicas Sociais Para as Pessoas Portadoras de Deficiência no Brasil.** São Paulo, 1997

CARMO, Apolônio A.do. **Deficiência Física: A sociedade Brasileira Cria, Recupera e Discrimina.** 2. ed. BRASILIA : 1997, p. 24-68.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil.** Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

MATTOS, Edna Antonia de. **Deficiente Mental: Integração/Inclusão/Exclusão.** VIDETUR - 13, Espanha, 2002. p. 03-20

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão: Construindo uma sociedade para todos.** Rio de Janeiro: WVA, 1997.

CARMO, Apolônio A.do. **Deficiência Física: A sociedade Brasileira Cria, Recupera e Discrimina.** 2. ed. BRASILIA : 1997, p. 24-68.

IAMAMOTO, Marilda Villela. **O Serviço Social na contemporaneidade: trabalho e formação profissional -** São Paulo: Cortez, 1998.

THOMAS JR., R.R. **Além de Gênero e Raça: Desencadeando o poder de sua força de trabalho total de Gestão da Diversidade.** New York: AMACON, 1991

ARAÚJO, Janine Praça, SCHMIDT, Andréia. **A inclusão de Pessoas Com Necessidades Especiais no Trabalho: A Visão de Empresas e De Instituições Educacionais Especiais Na Cidade de Curitiba.** Rev. Bras. Ed. Esp., Marília, Mai.-Ago. 2006, v.12, n.2, p.241-243

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 5. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GODOY, A. S. **Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades.** In: Revista de Administração de Empresas. São Paulo: v.35, n.2, p. 57-63, abril 1995.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo.** São Paulo:Edições 70, 2011, 229p.

CAMPOS, L. F. de L. **Método e técnicas de pesquisa em psicologia.** 4 ed. Campinas: Alínea, 2008.

ANTUNES, Silva. **O Averso do Trabalho,** Ed. Expressão Popular, São Paulo, 2004

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho: Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho.** 06. ed. São Paulo: Editora BOITEMPO, 2002

NERI, Marcelo.Cortes. **As empresas e as cotas para pessoas com deficiência.** Revista Conjuntura Econômica, Rio de Janeiro, v. 57, p. 58 - 61, 01 set. 2003.

GARCIA, Vinicius Gaspar. **O trabalho formal das pessoas com deficiência.** Disponível:<<http://brasildebate.com.br/o-trabalho-formal-das-pessoas-com-deficiencia/>>. Acesso em: 22 de maio de 2016.

CAOLI, Cristiane. **81% contrata pessoas com deficiência só ‘para cumprir a lei’**. Disponível: <<http://g1.globo.com/concursos-e-emprego/noticia/2014/11/81-contratam-pessoas-com-deficiencia-so-para-cumprir-lei.html>>. Acesso em: 22 de maio de 2016.