

Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Belo Horizonte, Brasil: cenário e perspectiva

The inclusion of disabled persons in the labor market in Belo Horizonte, Brazil: scenario and perspective

Priscila Neves-Silva ¹
Fabiana Gomes Prais ²
Andréa Maria Silveira ³

Abstract *Even after the publication of Law 8213 in 1991, which established quotas for employing disabled persons, their inclusion in the workplace still presents a challenge for Brazilian society. In order to understand the main barriers that hamper this process a qualitative research study was conducted in the municipality of Belo Horizonte. This study included interviews with important actors involved in the process of inclusion; and focus groups including disabled persons and members of their families. The main barriers encountered were: preconceived ideas and discrimination; family relationships; the Continuous Cash Benefit (BPC) program; the low level of qualification among disabled person; lack of access; and the unpreparedness of companies. It was concluded that drafting laws is not sufficient to guarantee inclusion in the labor market and that governments should implement public policies to assist in this process.*

Key words *Disabled persons, Work, Inclusion*

Resumo *Mesmo após a publicação da Lei 8213, em 1991, que instituiu cotas para contratação de pessoas com deficiência, a inclusão delas no trabalho ainda é um desafio para a sociedade brasileira. Para tentar entender as principais barreiras que impedem este processo foi realizada uma pesquisa qualitativa no município de Belo Horizonte. Este estudo contou com entrevistas com atores importantes no processo de inclusão; e grupos focais com pessoas com deficiência e seus familiares. As principais barreiras encontradas foram: preconceito e discriminação; a relação familiar; o Benefício da Prestação Continuada; a baixa qualificação das pessoas com deficiência; a falta de acessibilidade; e o despreparo das empresas. Conclui-se que a elaboração de leis não é suficiente para a inclusão no mercado de trabalho e que os governos devem implementar políticas públicas que auxiliem este processo.*

Palavras-chave *Pessoas com deficiência, Trabalho, Inclusão*

¹ Centro de Pesquisas René Rachou, Fundação Oswaldo Cruz. Av. Augusto de Lima 1715, Barro Preto. 30190-002 Belo Horizonte MG Brasil. priscila.neves@cpqrr.fiocruz.br

² Faculdade de Terapia Ocupacional, Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG).

³ Faculdade de Medicina, UFMG.

Introdução

Um dos grandes eixos da Política Nacional de Promoção da Saúde do Brasil¹ se refere às condições e relações de trabalho. Para as pessoas com deficiência (PCD), apesar da existência de vários instrumentos legislativos que incentivam e amparam sua empregabilidade, ingressar no mercado de trabalho ainda é uma tarefa difícil. Documento publicado pelas Nações Unidas em 2012² mostra que pessoas com deficiência empregadas tendem a receber menores salários e realizam trabalhos considerados inferiores, com pouca possibilidade de desenvolver uma carreira e serem promovidas.

A falta de oportunidades de ingresso no mercado de trabalho impede que essas pessoas tenham uma renda mínima para sobrevivência. Segundo o Censo de 2010³, no Brasil existem 46.605.000 pessoas com deficiência, ou seja, 23,9% da população. Em Minas Gerais são 4,4 milhões, dos quais 550.997 na capital, Belo Horizonte⁴.

No intuito de promover a inclusão no mercado de trabalho foram promulgadas várias leis, sendo a mais recente a lei nº 8213/91 que, em seu artigo 93, descreve: “a empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção: I- até 200 empregados, 2%; II- de 201 a 500, 3%; III- de 501 a 1.000, 4% ; IV- de 1.001 em diante, 5%” (lei nº 8213/91, art. 93)⁵.

Apesar da publicação desta lei, as empresas ainda apresentam muitas dificuldades em cumprir a cota, e o número de pessoas com deficiência contratadas é muito baixo quando comparado ao que está definido em legislação⁶. Dados do Ministério do Trabalho e Emprego⁷ apontam que, em 2010, apenas 9.687 pessoas com deficiência estavam contratadas no município de Belo Horizonte.

Para compreender as principais barreiras que dificultam a inclusão e, conseqüentemente, o cumprimento da lei nº 8213/91 pelas empresas privadas em Belo Horizonte, foi realizada uma pesquisa qualitativa oferecendo alternativas que possam auxiliar esse processo.

Metodologia

Foi realizada uma pesquisa, de desenho qualitativo, constando de entrevistas com profissionais

que trabalham com a questão da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, em Belo Horizonte; com representantes de associações de apoio às pessoas com deficiência; funcionários do setor de recursos humanos de algumas empresas; e grupos focais com pessoas com deficiência e seus familiares, separadamente. Foram elaborados previamente cinco roteiros de entrevistas, um para cada grupo de participantes.

As entrevistas foram agendadas por meio de ligação telefônica e realizadas em local indicado pelos participantes. Para a realização dos grupos focais, os pesquisadores contaram com o apoio das associações. O critério de saturação foi utilizado para definir o número de entrevistados. A ausência de temas novos e a repetição de conteúdo nas entrevistas foram indicativos de que as principais ideias já tinham sido levantadas⁸.

Foram realizadas 30 entrevistas, 2 grupos focais com familiares e 5 com pessoas com deficiência (1 física, 2 visuais, 1 auditiva, 1 mental), com aproximadamente 1 hora de duração cada. Os grupos focais tinham uma média de 8 participantes cada. A discussão dos grupos foi conduzida por um moderador e um observador. Todos os participantes dos grupos expressaram sua vontade de participar através da assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido - TCLE, constante no projeto. Ao todo, foram ouvidas 70 pessoas e contactadas 14 empresas, mas algumas não se disponibilizaram a participar do estudo.

As discussões no grupo focal e as entrevistas foram gravadas e depois transcritas. Para análise do material foi utilizada a técnica de análise de conteúdo⁹, a qual permite a criação de categorias temáticas de análise de dados por meio da identificação de temas semelhantes. O processo de elaboração das categorias temáticas seguiu as etapas definidas por Minayo¹⁰: pré-análise, exploração do material e tratamento dos resultados. Para garantir o anonimato, os entrevistados foram identificados por número.

Esta pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa - COEP da Universidade Federal de Minas Gerais.

Resultados e Discussão

Como resultado da análise dos dados, obtidos após leitura exaustiva das transcrições das entrevistas e dos grupos focais, e tendo como base a literatura sobre o tema, foram criadas as seguintes categorias temáticas: barreiras atitudinais; educação e qualificação profissional; Benefício da

Prestação Continuada; papel da família; desparado das empresas; e acessibilidade e adaptação do ambiente de trabalho.

Barreiras Atitudinais

Uma sociedade para ser inclusiva tem que acolher todos os indivíduos respeitando suas diferenças, particularidades e limitações¹¹. Contudo, muitas sociedades não estão preparadas para lidar com as diferenças, o que promove a discriminação¹¹. O preconceito e a discriminação representam um grande entrave à inclusão, uma vez que, promovem estigmas e criam estereótipos, dificultando a contratação de pessoas com deficiência pelas empresas privadas¹¹. Estas diferenças são identificadas por algumas empresas como um complicador na relação com o cliente.

Ele tinha aquele olho branquinho, sabe aquele olho branquinho que dá até aflição da gente olhar? Então eu pensei em colocá-lo pra trabalhar na central de relacionamento com o cliente. Mas como que eu ia colocar essa pessoa na central de relacionamento com o cliente? As pessoas iam ter dificuldade de olhar pra ele, porque dá aflição olhar pra ele com aquele olho branquinho, e o cliente, ele é muito exigente em alguns aspectos. Ele não aceita muito a diversidade. (Empresa 4, 2013)

Assim, o uso de dispositivos legais, como a lei nº 8213/91, constitui uma tentativa de reduzir os preconceitos por meio de discriminações positivas, medidas compensatórias que seguem o princípio da igualdade presente na Constituição Federal de 1988, visando combater as desigualdades criadas pelas desvantagens históricas e culturais¹². O objetivo destas medidas é tratar desigualmente pessoas que estão em situação de desvantagem, com o intuito de torná-las menos desiguais¹².

Neste caso, a lei beneficia as pessoas com deficiência por meio da obrigatoriedade de sua inclusão no mercado de trabalho, e penaliza as empresas pelo seu não cumprimento. No entanto, a legislação sozinha não é capaz de promover a inclusão no trabalho de forma ampla, para isto é necessária maior conscientização da população sobre as reais limitações e potencialidades desses indivíduos. Esta conscientização deve abranger toda a comunidade, pois todas as pessoas estão sujeitas a adquirir uma deficiência ou a interagir com pessoas com deficiência.

Tanaka e Manzini¹³ reiteram que o processo de integração de profissionais com deficiência é dificultado, entre outras coisas, pelo descrédito em relação a capacidade para o exercício das fun-

ções a eles atribuídas, configurando uma barreira atitudinal que dificulta muito a inclusão.

Uma das questões que ilustra o preconceito e a discriminação na contratação desses indivíduos é a preferência das empresas pelas pessoas com deficiências consideradas leves.

As vagas que eram abertas eram vagas assim: pessoa com deficiência leve. Então assim: é uma pessoa com deficiência visual que enxerga, uma pessoa com deficiência auditiva que tem uma comunicação verbal, é uma pessoa com deficiência física que não faz uso de cadeira de rodas. (Profissional 9, 2013)

O que eu mais procuro são aqueles com defeitos físicos. O quê? Um problema no pé, um problema na mão, no ombro, deficiência leve. Porque pra esse grupo eu consigo fazer um treinamento mais adequado (Empresa 6, 2013)

Muitos autores^{3,14-23} relatam que escolha pelo tipo de deficiência se relaciona primeiramente com a qualificação profissional. As pessoas com deficiência física têm maior probabilidade de possuir melhor qualificação profissional, além disso, muitas deficiências físicas ditas leves não necessitam de adequações do posto de trabalho, com menor custo para as empresas¹⁶⁻¹⁸. Estes fatores limitam muito o espectro de pessoas que podem se candidatar ao cargo oferecido, dificultando ainda mais a contratação e o cumprimento da lei.

Educação e qualificação profissional

A qualificação profissional é considerada uma barreira para a contratação tanto pelas empresas como pelas próprias pessoas com deficiência.

Eles vêm de forma desqualificada, não tem qualificação pra atender as necessidades da empresa. (Empresa 2, 2013)

A questão da escolaridade. A gente vê que muitas pessoas com deficiência pararam no ensino fundamental, terceira ou quarta série, por várias dificuldades, e isso traz uma dificuldade pra conseguir uma vaga de emprego, pra conseguir um salário maior do que o benefício do governo, então, acho que o primeiro passo é escolaridade. (PCD 16, 2013)

A formação desses indivíduos, tanto no que se refere à educação básica, quanto a capacitação profissional, é um desafio^{15,17-21}. O Brasil tem realizado vários avanços no sentido de melhorar a formação e favorecer a educação inclusiva, no entanto, as pessoas com deficiência e seus familiares ainda se deparam com muitos desafios para uma educação de qualidade.

Pode-se dizer que a relação entre a educação inclusiva e a inclusão laboral é estreita. A educação inclusiva permite, desde a infância, o convívio entre as pessoas com deficiência e as demais. Isto restringe o preconceito e a discriminação e favorece a inclusão. A educação inclusiva também estimula a pessoa com deficiência a lidar com outros indivíduos, aprimorando a relação que ela estabelecerá com a sociedade.

No entanto, existem poucos educadores capazes de lidar com as particularidades dessas pessoas, o que prejudica a formação e, consequentemente, a inclusão laboral. Ciente deste problema algumas empresas possuem programas de educação continuada, não exigindo qualificação prévia da pessoa com deficiência.

A gente tem flexibilizado tudo. A gente tá aberto pra treinar, pra orientar, quem não tem a mínima capacitação a gente tenta enquadrar. (Empresa 2, 2013)

Além disso, a falta de qualificação profissional está diretamente relacionada com a remuneração salarial²²⁻²⁴. Se a escolaridade é baixa, a remuneração também o será, o que pode ser um desestímulo à inserção no trabalho de pessoas que recebem o Benefício da Prestação Continuada (BPC).

É um efeito dominó. Você tem a questão da escolaridade baixa ou uma má qualidade na escola. Aí você não tem uma escolaridade, experiência profissional nenhuma, e você tem uma condição de salário baixo que vai combater com o benefício que é o valor igual. (PCD 15, 2013)

Sendo assim, programas de qualificação profissional conduzidos por profissionais capazes de lidar com as limitações das pessoas com deficiência são essenciais para que elas tenham seu trabalho valorizado.

O Benefício da Prestação Continuada

O Benefício da Prestação Continuada (BPC) é um benefício da assistência social disposto pela Constituição de 1988 e regulamentado pela lei 8.742/1993, a Lei Orgânica da Assistência Social²⁵. Ele prevê a transferência de renda como um direito social destinado às pessoas com deficiência e aos idosos incapazes para o trabalho, e cujas famílias possuem renda mensal per capita inferior a 1/4 (um quarto) do salário-mínimo, não tendo, portanto, condições de prover a manutenção destes indivíduos²⁵. Assim, o benefício integra um rol de políticas de proteção social que impõem ao Estado o dever de promover a cidadania das pessoas pobres no país^{26,27}. Impor-

tante salientar que este benefício também tem como finalidade suprir, financeiramente, pessoas com deficiência severa que não terão condições de entrar no mercado de trabalho. O benefício, portanto, representa uma segurança e garante o consumo de bens básicos, além de gerar independência social e financeira²⁸.

Muitas vezes às pessoas com deficiência será ofertada uma remuneração igual ou inferior a que elas recebem como benefício. Até recentemente, o direito ao benefício se extinguia com o ingresso no mercado de trabalho formal. Assim, muitos beneficiários preferiam permanecer em casa, com a renda assegurada, a arriscar-se em um ambiente de trabalho incerto e hostil. Ao se considerar todas as barreiras e discriminações que enfrentam, é compreensível que as pessoas com deficiência considerem a opção pelo BPC a mais adequada.

No seu dia-a-dia, a pessoa com deficiência é acostumada a que outra pessoa olhe pra você e fale: você não pode fazer aquilo, você é deficiente e você não vai dar conta. Aí a pessoa pensa: eu tenho um salário mínimo pra ficar quieto dentro de casa e não passar por esse tipo de problema. (Profissional 4, 2013)

O questionamento do BPC, enquanto fator de desestímulo à procura de inserção no mercado de trabalho formal, não reduz ou ignora a sua importância enquanto uma conquista social capaz de resguardar as pessoas com deficiência e suas famílias da privação material extrema. O que se pretende é colocar em evidência este fato e incentivar o debate sobre as melhores estratégias para fazer a inclusão. Nem os gestores públicos, nem as empresas e nem a sociedade civil devem perceber de forma negativa o benefício, pelo contrário, ele é imprescindível para tirar esses indivíduos da marginalidade e vulnerabilidade social.

Mesmo frente a todos estes desafios, algumas pessoas preferem abdicar do benefício para entrar no mercado de trabalho. Elas entendem que o trabalho agrega ganhos à vida não fornecidos pelo BPC, tais como, socialização, autorrespeito e identidade.

Eu acho que trabalho é vida mesmo, foi aí que eu ganhei uma identidade, que eu ganhei autonomia, independência, que eu fui aprendendo a viver com a minha dificuldade, de chegar e ir aprendendo a conviver com o outro e podendo ajudar o outro, e também ter ganho com isso. (PCD 16, 2013)

Algumas pessoas com deficiência disseram, ainda, que abriram mão do benefício e não se arrependem. Eles veem várias vantagens proporcionadas pelo trabalho.

Ficar só em casa? No trabalho, você se diverte um pouquinho, conhece outras pessoas. Com o benefício, você não faz nada, só fica dentro de casa. (PCD 13, 2013)

O trabalho abriu os caminhos pra mim, desde financeiro às pessoas que eu convivo [...] se eu fosse só beneficiário do BPC nem teria onde dar significado nas coisas, e o trabalho proporciona isso aí. (PCD 21, 2013)

Mesmo aqueles que ainda não trabalham relataram não se sentir confortáveis recebendo o benefício e que querem trabalhar. Portanto, este não seria o único responsável pela dificuldade de contratar pessoas com deficiência.

Eu queria ter a minha força de trabalho recebendo meu próprio salário, queria ser reconhecida pelo meu valor. (PCD 10, 2013)

Todo mundo joga na sua cara que você não trabalha e você recebe, é ruim. (PCD 18, 2103)

Tipo assim, você não é útil, não está servindo pra nada. (PCD 5, 2103)

O sentimento de pertencimento e utilidade à sociedade conquistado por meio do trabalho foi referido muitas vezes, o que demonstra a importância deste para uma participação social efetiva e para o reconhecimento das próprias capacidades, como verificado por outros autores^{21,27-30}.

Eu fui promovido igual outras pessoas, então eles me reconheceram como pessoa. (PCD 20, 2013)

Nota-se, portanto, o interesse das pessoas com deficiência em trabalhar. O que elas temem é o preconceito, o desemprego e a perda da renda. Como todas as pessoas, elas buscam a segurança.

Em 2011, o governo federal publicou uma mudança na legislação que permitiu a recuperação do BPC em caso de desemprego, lei no 12.470, de 31 de agosto³¹. Contudo, a baixa credibilidade nos governos, no que diz respeito à garantia de continuidade das políticas, a falta de agilidade e a burocracia nas agências públicas brasileiras para realizar os direitos dos cidadãos fazem com que as pessoas com deficiência e suas famílias relutem em trocar o benefício pela renda decorrente do trabalho. O benefício, muitas vezes, é a única renda que a família possui, e os próprios familiares desestimulam a procura pelo trabalho.

Tem familiares que dificultam essa contratação, não têm permitido que eles vão ao mercado de trabalho, que eles cresçam, com medo de perder esse benefício. (Associação 4, 2013)

O papel da família

A presença de uma pessoa com deficiência em uma família, comumente muda a organiza-

ção familiar e exige de seus membros assumir os cuidados e as responsabilidades necessários à proteção e promoção da saúde e da vida deste indivíduo²⁹. Muitos familiares, a despeito do zelo, desconhecem as capacidades dessas pessoas e não sabem como ajudá-las a desenvolver suas potencialidades, e acabam por tratá-las como incapazes. Esse ambiente superprotetor interfere nas relações sociais da pessoa com deficiência e no seu comportamento no ambiente de trabalho.

Eu encontro jovens que chegam aqui porque sabem que a gente trabalha com a inclusão no trabalho, mas foram tratados como criança até os 20 anos, não têm a menor noção de trabalho. (Associação 6, 2013)

A família é o primeiro ambiente social de qualquer indivíduo, é dentro deste contexto que a criança aprende a se relacionar com os demais, a lidar com as frustrações, a apresentar suas opiniões, a brigar pelos seus direitos, a reconhecer seus deveres, a respeitar os demais, entre outras situações inerentes ao convívio social²⁹. Neste sentido, a superproteção familiar não permite que a pessoa com deficiência aprenda a lidar com as obrigações e as contingências da vida social, o que repercute no seu comportamento dentro das empresas.

Para finalizar, é importante ressaltar que as famílias demonstram receios com relação ao tratamento que as pessoas com deficiência receberão no ambiente de trabalho, considerado por elas hostil. Elas têm medo de expô-las ao preconceito, ao abuso sexual, abuso de poder e assédio moral, entre outras situações que podem ser comuns:

Eu tenho medo sim. Medo de acidente, cortar um dedo, cortar uma mão, abuso sexual, envolvimento com drogas, tudo isso aí desperta na gente um medo, um medo muito grande. (Familiar 6, 2103)

Portanto, pode-se assegurar que o envolvimento da família é importante no processo de inclusão. Quando a família não estimula o filho a buscar trabalho, a inclusão fica prejudicada. No entanto, quando ela participa e acredita este processo é facilitado.

O trabalho é muito importante. É fundamental nesse processo de vida da pessoa com deficiência porque ele melhora muito a autoestima, a socialização que pras pessoas é fundamental, o comprometimento, a responsabilidade também, se nota essa diferença à medida que a pessoa é ingressada no mercado de trabalho. (Familiar 8, 2013)

Eu acho que o M [pessoa com deficiência] cresceu muito depois que ele foi pro trabalho, nos-

sa o M deu um salto que eu nunca pensei que ele fosse dar. [...] Há pouco tempo ele falou comigo: oh mãe, quem diria né? Os outros me viam e falavam assim: nossa, esse menino é retardado. Não sou retardado, não. Hoje eu tenho conta em banco e faço empréstimo de dinheiro pra quem me chamava de retardado. (Familiar 4, 2013)

O despreparo das empresas

Muitas empresas relatam o descompromisso desses indivíduos com o trabalho, a assiduidade, a pontualidade e a atividade a ser realizada, além de reivindicarem um tratamento diferenciado.

A pessoa com deficiência, às vezes, não quer cumprir as normas e regras, quer ter uma carga horária menor, quer um tratamento diferente, privilegiado. (Empresa 8, 2013)

No entanto, é importante ressaltar que a pessoa com deficiência necessita, em alguns casos, de horários mais flexíveis¹¹, 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 empresas¹¹. 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.

Algumas empresas relatam alta rotatividade motivada por aumentos salariais insignificantes. Isto pode sinalizar que a ausência de perspectivas reais de inclusão, construção de uma carreira e realização de um trabalho significativo leva as pessoas a decidirem considerando apenas o ganho econômico.

As pessoas com deficiência por 10 reais a mais trocam de trabalho, o mercado está em alta, está todo mundo procurando, então, por um pouco mais de salário, vai embora. A rotatividade é bem alta. (Empresa 1, 2013)

Observa-se que as empresas estão despreparadas para lidar com estes indivíduos e para reconhecer suas necessidades e potencialidades. A falta de informação sobre a capacidade de trabalho dessas pessoas e sobre a própria deficiência dificulta a inclusão.

Mas o surdo ele tem que parar [o trabalho] porque é com a mão que ele comunica. Aí o chefe acha ruim porque o serviço está parado. Falta também a questão da empresa saber que, do mes-

mo jeito que a gente não consegue trabalhar mudo, calado, 8h por dia, o surdo precisa disso também. (Associação 7, 2013)

A maioria das empresas não acredita que possa existir pessoas com deficiência bem qualificadas, com isso, as vagas ofertadas se restringem a trabalhos operacionais.

[...] algumas empresas disponibilizavam vagas e a gente fez um levantamento das vagas que eles disponibilizavam. Algo em torno de 70% dessas vagas estavam em nível operacional. Nem passava vagas estavam em nível operacional. Nem passava pela cabeça delas [empresas] que podia ter uma pessoa com deficiência com nível superior, e hoje a gente tem pessoas no nosso cadastro, por exemplo, com pós-graduação, curso superior concluído. (Associação 2, 2013)

Carvalho-Freitas publicou vários estudos^{24,30-34} mostrando a relação positiva entre a concepção que os gestores têm da deficiência e o sucesso da inclusão nas empresas. Quando os gestores têm uma visão pautada no modelo social e na inclusão, o cumprimento da lei ocorre de maneira mais favorável e menos desgastante, e a empresa consegue enxergar a adaptação do ambiente de trabalho como um processo natural, uma vez que ela precisa ser acessível a todos, não só às pessoas com deficiência. Para este autor, 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.

A empresa tem que ter um programa de sensibilização próprio e tem que partir da diretoria. (Profissional 10, 2013)

Empresas que fazem programas de inclusão bem estruturados cumprem a cota. (Profissional 2, 2013)

As pessoas com deficiência também relatam que as empresas que possuem um programa de sensibilização realizam a inclusão de forma mais amena.

Eu estive ontem com uma empresa que já está há três anos investindo na inclusão. Lá, todo mundo era contra, a resistência deles era muito grande, mas a pessoa que esteve à frente do RH mostrou

que era possível com a sensibilização. Ela começou a sensibilizar os funcionários, ela trouxe palestras de pessoas com deficiência, pra mostrar como que era o tratamento, o que podia, o que não podia, pra quebrar um pouco essa resistência, e foi dando certo. (PCD 15, 2013)

Isto acontece, pois, esses programas promovem informação, e com isso, reduzem o preconceito. Vale ressaltar que os programas de sensibilização também auxiliam os outros funcionários que passam a conhecer sobre as deficiências, as limitações que as pessoas podem apresentar e como proceder para que elas possam trabalhar da maneira mais efetiva e eficaz.

Durante as entrevistas foram poucas as empresas que relataram desenvolver programas de sensibilização com a equipe. Aquelas que os realizam percebem que faz diferença:

Reunimos com o coordenador, explicamos a nossa necessidade, um pouco sobre a pessoa com deficiência, reunimos com a equipe pra falar um pouco do que a gente espera deles nessa parceria e colocando um pouco de situações de vivência. Percebe?! Isso faz diferença. (Empresa 3, 2013)

Logo, as empresas devem ter um programa estruturado de recrutamento, seleção, contratação e capacitação de pessoas com deficiência. Segundo o Instituto Ethos²⁵, a implementação deste programa pode parecer difícil, mas os esforços despendidos não serão desperdiçados. O profissional contratado possuirá atribuições claras e bem definidas e deverá receber treinamento adequado à função que irá desempenhar. Com isso, ele será tão produtivo quanto os demais.

De acordo com um dos profissionais entrevistados, as empresas começam a perceber a importância dos programas de sensibilização, cujos custos podem ter valor menor do que as multas por não cumprimento da cota:

Tem empresas que começaram pagando uma multa altíssima, que aí sim, eles sentaram e começaram a rever e aí o trabalho com os gestores foi um trabalho fundamental, aí começaram a desenvolver uma política de gestão, foi aí que começou a desenvolver uma política. E funcionou tanto que eles estão conseguindo. (Profissional 6, 2013)

Carvalho-Freitas³³ realizou uma pesquisa na qual concluiu que os gestores que convivem com pessoas com deficiência no ambiente de trabalho passam a reconhecer suas potencialidades e conseguem lidar com as diferenças de uma forma mais tranquila, o que facilita a inclusão. Portanto, só o convívio com essas pessoas é capaz de desconstruir a imagem de incapazes e improdutivas que as cerca.

Acessibilidade e adaptação do ambiente de trabalho

Além do trabalho de sensibilização com os funcionários, a empresa deve realizar adaptações no ambiente de trabalho.

Então, as pessoas relatam, sim, várias situações em que elas deixam uma oportunidade de entrar para o mercado, ou trocam de empresa em função de um ambiente que não é receptivo e não lhes oferece condição de trabalho. (Associação 2, 2013)

A Falta de adaptação ao ambiente de trabalho propicia a não desenvolver as habilidades. (Profissional 5, 2013)

A deficiência promove restrição de algumas habilidades, o que gera desvantagens para o ingresso no mercado de trabalho, uma vez que este é, geralmente, altamente competitivo, tem requisitado níveis crescentes de escolaridade, procura ganhos em produtividade e está pouco adaptado às características da pessoa com deficiência. Quando a adaptação não é feita, esses indivíduos não conseguem ser autônomos, independentes e mostrar suas potencialidades e capacidades. Com isso, não trabalham da maneira mais produtiva e em igualdade de oportunidades com os demais^{28,29,32,35-38}

Inclusive uma das poucas empresas resolveu fazer todas as adaptações ambientais, todas. Eles se surpreenderam porque realmente houve um desenvolvimento muito bom dessa mão de obra. Então, aconteceu um fenômeno muito raro que, depois de algum tempo ela contratou além da cota, mais do que a cota. Então, ela fez um investimento e está colhendo os frutos. (Profissional 4, 2013)

Ao assegurar acessibilidade plena no ambiente de trabalho, o empregador remove barreiras de ordem física, atitudinal, de informação, comunicação ou de transporte, que impedem as pessoas com deficiência de buscar, obter e manter um trabalho². Quando essas pessoas se sentem acolhidas, trabalhando em um ambiente agradável e funcional, elas permanecem na empresa. No entanto, muitas empresas relutam em realizar as adaptações, por acreditarem que elas são muito onerosas, o que é refutado pelo Relatório Mundial da Deficiência³⁷, o qual afirma que muitas das adaptações são simples e têm custo inexistente, ou muito baixo.

O Instituto Ethos²⁷ estima que o acréscimo de custo para construir, segundo parâmetros de acessibilidade, seja de menos de 5%, e reitera a ideia de que as adaptações também favorecem outros indivíduos como: pessoas obesas, cardíacas, gestantes e idosos. Importante ressaltar que

as pessoas com deficiência também são clientes das empresas e, portanto, as adaptações de acessibilidade irão favorecê-las como consumidoras.

O estudo de Simonelli e Camarotto³⁸ sugere que as empresas devam realizar um diagnóstico do local de trabalho e das adaptações necessárias para que o indivíduo possa trabalhar de maneira adequada. Esta ação potencializará as capacidades da pessoa com deficiência e a empresa acolherá este trabalhador de maneira mais efetiva garantindo, assim, sua permanência.

Os profissionais salientam, ainda, que a adaptação não deve ser feita só no ambiente de trabalho. É necessária a existência de acessibilidade urbana que permita a esta pessoa chegar ao local da empresa. Isto chama atenção para a importância de conceber um espaço urbano mais seguro e amigável às pessoas com deficiência, e para as responsabilidades do poder público em assegurar a acessibilidade dos transportes públicos e das vias urbanas.

Pra essas pessoas saírem de casa, é o ônibus que têm que pegar, é o motorista que não tem paciência, são as pessoas que acham que elas estão atrasando, que tem que chegar no serviço e estão atrasadas. Então, a cidade não proporciona conforto pra essas pessoas. (Profissional 2, 2013)

Fica claro, portanto, que a acessibilidade é decisiva para uma inclusão adequada. Sem as adaptações que garantam a acessibilidade, esses indivíduos não se relacionam com os outros trabalhadores e não se sentem acolhidos e respeitados dentro das suas limitações^{26,27,30,33,35,36}. Com isto dito, argumenta-se que o preconceito se relaciona com a falta de informação e com o desconhecimento perante o diverso. Uma vez que não se conhece as possibilidades, capacidades e as reais limitações dessas pessoas elas são vistas como incapazes por não se adequar à sociedade.

Neste contexto, é importante o compromisso firme da direção das empresas com o combate às manifestações de preconceito, interferindo em todos os níveis de chefia, acompanhando a adaptação e, principalmente, demonstrando e exigindo respeito para com os novos empregados. Estas são atitudes que, vindas dos altos escalões, expressam a determinação de que toda a empresa seja inclusiva²⁷.

Considerações Finais

Muitos são os passos que podem ser dados em direção a uma inclusão efetiva. Inicialmente, deve-se estabelecer uma relação de parceria entre as

empresas, os governos e a sociedade. O papel dos governos seria fornecer informações sobre a deficiência, as potencialidades dessas pessoas, sobre como modificar o ambiente de trabalho, além de implementar políticas educacionais inclusivas e políticas urbanas que favoreçam a acessibilidade. Da parte das empresas, espera-se modificações da organização, dos processos e dos ambientes de trabalho, para que a pessoa com deficiência possa ser incluída de forma efetiva, respeitosa e segura. Esta relação entre governos, empresas e sociedade ainda não está harmonizada de forma a favorecer a inclusão no trabalho.

Pode-se dizer que, enquanto as empresas não estiverem dispostas a praticar outro tipo de gestão, a contratação dessas pessoas será vista como impositiva, impedindo o processo de inclusão. Em contraposição, quando a empresa está disposta a incluir ela não encontra muitas dificuldades e essas pessoas se sentem acolhidas e respeitadas.

Segundo a Organização das Nações Unidas², boas práticas que auxiliam este processo incluem a elaboração de documentos que regulam a criação de um ambiente “amigo” da deficiência, sem barreiras, e o desenvolvimento de diretrizes de acessibilidade para os empregadores.

Campanhas de sensibilização, como produtos publicitários nos quais esses indivíduos sejam protagonistas e que demonstrem suas capacidades, podem auxiliar no combate ao preconceito. A mídia tem um papel importante na desconstrução de mitos e estigmas e na criação de novos conceitos, devendo ser utilizada para uma abordagem mais ampla da sociedade.

O envolvimento das famílias no processo é essencial, e isto pode ser feito em parceria com as associações que operam como local de acolhimento, segurança e forte referência para as famílias. Quando os governos, as empresas e as associações de apoio às pessoas com deficiência estabelecerem uma relação de proximidade e parceria, o processo de inclusão no trabalho será facilitado.

A criação de um Fundo de Apoio à Empregabilidade das Pessoas com Deficiência poderia potencializar o processo de inclusão. Para este fundo seriam direcionados os valores arrecadados com as multas por descumprimento da lei nº 8213/91. Após a análise das prioridades, o valor poderia ser destinado a atividades como: cursos de capacitação para pessoas com deficiência, adequação do ambiente de trabalho e ações contra o preconceito e a discriminação social.

O apoio a linhas de pesquisa sobre inclusão e deficiências também seria um passo importante,

pois permitiria entender as relações sociais e os principais caminhos a percorrer para garantir o desenvolvimento de uma sociedade inclusiva.

Ao assegurar às pessoas com deficiência um ambiente de trabalho acessível, acolhedor e seguro o país estará promovendo a saúde deste segmento da população, uma vez que as condições de vida e trabalho determinam as condições de saúde dos indivíduos e das populações.

Colaboradores

AM Silveira e P Neves-Silva participaram da concepção e delineamento do artigo; PG Neves-Silva e Fabiana Prais da análise e interpretação dos dados e da redação do artigo; AM Silveira fez a revisão crítica. Todas as autoras aprovaram a versão a ser publicada.

Referências

1. Brasil. Ministério da Saúde (MS). Secretaria de Vigilância em Saúde. Secretaria de Atenção à Saúde. *Política Nacional de Promoção da Saúde*. [Internet]. Brasília; 2010. [acessado 2013 jul 7]. Disponível em: http://Bvs-ms.Saude.Gov.Br/Bvs/Publicacoes/Politica_Nacional_Promocao_Saude_3ed.Pdf
2. Organização das Nações Unidas (ONU). *Thematic study on the work and employment of persons with disabilities*. Genebra: ONU; 2012.
3. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). *Censo Demográfico*. [Internet]. Rio de Janeiro, 2010. [acessado 2013 jul 7]. Disponível em: http://Www.Ibge.Gov.Br/Home/Estatistica/Populacao/Censo2010/Caracteristicas_Religiao_Deficiencia/Default_Caracteristicas_Religiao_Deficiencia.Shtm
4. Baptista EA, Rigotti JI. *A população de deficientes no Estado de Minas Gerais: uma análise exploratória a partir dos censos demográficos de 2000 e 2010*. Cedeplar: Belo Horizonte; 2013.
5. Brasil. Lei Nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras Providências. *Diário Oficial da União* 1991; jul 25.
6. Zanitelli LM. A Lei de cotas para pessoas portadoras de deficiência nas empresas brasileiras: impacto e possíveis alternativas. *Cien Saude Colet* 2013; 18(7):2085-2094.
7. Brasil. Ministério do Trabalho e Emprego. *Relações anuais de informações sociais* [Internet]. Brasília; 2011 [acessado 2013 ago 15]. Disponível em: <http://Www.Rais.Gov.Br/>
8. Fontanella BJB, Ricas J, Turato ER. Amostragem por saturação em pesquisas qualitativas em saúde: contribuições teóricas. *Cad Saude Publica* 2008; 24(1):17-27
9. Bardin L. *Análise de conteúdo*. São Paulo: Edições 70; 2011.
10. Minayo MCS. *O desafio do conhecimento*. Pesquisa qualitativa em saúde. São Paulo: Hucitec; 2006.
11. Sasaki RK. *Inclusão. Construindo uma sociedade para todos*. Rio de Janeiro: Wva; 2010.
12. Tavares AR. *Curso de Direito Constitucional: Princípio Da Igualdade*. São Paulo: Saraiva; 2003.

13. Tanaka E, Manzini EJ. O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência? *Rev. Bras. Educ. Espec.* 2005; 11(2):273-294.
14. Neres CC, Correa NM. O trabalho como categoria de análise na educação do deficiente visual. *Cad. Cedes* 2008; 28(75):149-170.
15. Oliveira MA, Goulart JE, Fernandes JM. Pessoas com deficiência no mercado de trabalho: considerações sobre políticas públicas nos Estados Unidos, União Europeia e Brasil. *Rev. Bras. Educ. Espec.* 2009; 15(2):219-232.
16. Pereira CS, Del Prette A, Del Prette ZAP. Qual o significado do trabalho para as pessoas com e sem deficiência física? *Psico-USF* 2008; 13(19):105-114.
17. Lino MV, Cunha ACB. Uma questão de cotas? Como pessoas com deficiência percebem sua inserção no mercado de trabalho com base em políticas públicas de inclusão. *Pesquisas e Práticas Psicossociais* 2008; 3(1):65-74.
18. Veltrone A, Almeida M. Perfil da pessoa com deficiência no mercado de trabalho na cidade de São Carlos-SP. Profile of person with disability in the work market in São Carlos-SP. *Rev. Educ. Espec.* 2010; 23(36):73-90.
19. Pereira-Silva N, Furtado A. Inclusão no trabalho: a vivência de pessoas com deficiência intelectual. *Interação em Psicologia* 2013; 16(1):95-100.
20. Pires ABM, Bonfim D, Bianchi LCAP. Inclusão social da pessoa com síndrome de down: uma questão de profissionalização. *Arq Ciênc Saúde* 2007; 14(4):203-210.
21. Pereira ACC, Passerino L. Um estudo sobre o perfil dos empregados com deficiência em uma organização. *Rev. Bras. Educ. Espec.* 2013; 18(2):245-226.
22. Leão MABG, Silva LS. Vivências de trabalhadores com deficiência: uma análise à luz da psicodinâmica do trabalho. *Rev. Bras. Saúde Ocup.* 2012; 37(125):159-169.
23. Nascimento PAMM, Bahia MS, Cunha MA. O benefício de prestação continuada como entrave à inclusão da pessoa com deficiência no mercado formal de trabalho: uma proposta de modificação da Lei N.º 8.742/93 (Loas). In: *VI Conferência Regional De Istr Para América Latina y el Caribe*. 2007, Nov 8-11, Salvador, Bahia, Brasil; 2007; 93:1-16.
24. Santos WR. Deficiência e BPC: o que muda na vida de pessoas atendidas. *Cien Saude Colet* 2011; 16(Supl. 1):787-796.
25. Brasil. Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993. Lei orgânica da assistência social. *Diário Oficial da União* 1993; dez 8.
26. Carvalho-Freitas MN. Validação do inventário de concepções de deficiência em situações de trabalho (Icd-St). *Psico-USF* 2012; 17(1):33-42.
27. Instituto Ethos. *O que as empresas podem fazer pela inclusão de pessoas com deficiência*. São Paulo: Instituto Ethos; 2002.
28. Vasconcelos FD. O trabalhador com deficiência e as práticas de inclusão no mercado de trabalho de Salvador, Bahia. *Rev. Bras. Saúde Ocup.* 2010; 35(121):41-52.
29. Monteiro LG, Oliveira SQ, Rodrigues SM, Dias CA. Responsabilidade social empresarial: inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. *Rev. Bras. Educ. Espec.* 2011; 17(3):459-480.
30. Brasil. Lei nº 12.470, de 31 de agosto de 2011. Altera os arts. 21 e 24 da Lei no 8.212, de 24 de julho de 1991, que dispõe sobre o Plano de Custeio da Previdência Social, para estabelecer alíquota diferenciada de contribuição para o microempreendedor individual e do segurado facultativo sem renda própria que se dedique exclusivamente ao trabalho doméstico no âmbito de sua residência, desde que pertencente a família de baixa renda; altera os arts. 16, 72 e 77 da Lei no 8.213, de 24 de julho de 1991, que dispõe sobre o Plano de Benefícios da Previdência Social, para incluir o filho ou o irmão que tenha deficiência intelectual ou mental como dependente e determinar o pagamento do salário-maternidade devido à empregada do microempreendedor individual diretamente pela Previdência Social; altera os arts. 20 e 21 e acrescenta o art. 21-A à Lei no 8.742, de 7 de dezembro de 1993 - Lei Orgânica de Assistência Social, para alterar regras do benefício de prestação continuada da pessoa com deficiência; e acrescenta os §§ 4º e 5º ao art. 968 da Lei no 10.406, de 10 de janeiro de 2002 - Código Civil, para estabelecer trâmite especial e simplificado para o processo de abertura, registro, alteração e baixa do microempreendedor individual. *Diário Oficial da União* 2011; 1 set.
31. Buscaglia L. *Os deficientes e seus pais*. Rio de Janeiro: Record; 1997.
32. Avila-Vitor MRC, Carvalho-Freitas MN. Valores organizacionais e concepções de deficiência: a percepção de pessoas incluídas. *Psicologia: Ciência e Profissão* 2012; 32(4):792-807.
33. Carvalho-Freitas MN. Inserção e gestão do trabalho de pessoas com deficiência: um estudo de caso. *Rev. Adm. Contemp.* 2009; 13(n. esp.):121-138.
34. Carvalho-Freitas MN, Marques AL. Pessoas com deficiência e trabalho: percepção de gerentes e pós-graduandos em administração. *Psicol. Cienc. Prof.* 2009; 29(2):244-257.
35. Carvalho-Freitas MN, Toledo ID, Nepomuceno MF, Suzano JCC, Almeida LAD. Socialização organizacional de pessoas com deficiência. *Rev. Adm. Empres.* 2010; 50(3):264-275.
36. Carvalho-Freitas MN, Marques AL. Formas de ver as pessoas com deficiência: um estudo empírico do construto de concepções de deficiência em situações de trabalho. *Ram, Rev. Adm. Mackenzie* 2010; 11(3):100-129.
37. Organização Mundial de Saúde (OMS). *Relatório Mundial da Deficiência*. [Internet]. Genebra, 2011. [acessado 2013 jul 7]. Disponível em: http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/en/index.html.
38. Simonelli AP, Camarotto JA. Análise de atividades para a inclusão de pessoas com deficiência no trabalho: uma proposta de modelo. *Gest. Prod.* 2011; 18(1):13-26.

Artigo apresentado em 17/09/2014

Aprovado em 26/11/2014

Versão final apresentada em 28/11/2014