

FACULDADE LABORO
CURSO DE MBA EM GESTAO DE PESSOAS

TAÍS DE MORAES FERREIRA CAMPOS

PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E O MERCADO DE TRABALHO:
os desafios da inclusão.

São Luís - MA
2019

TAÍS DE MORAES FERREIRA CAMPOS

PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E O MERCADO DE TRABALHO:
os desafios da inclusão.

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao
Curso de MBA em Gestão de Pessoas, da Faculdade
Laboro, para obtenção do título de Especialista.

Orientador (a): Prof. (a).Melcka Ramos

São Luís - MA
2019

Campos, Taís de Moraes Ferreira

Pessoas com deficiência e o mercado de trabalho: os desafios da inclusão / Taís de Moraes Ferreira Campos -. São Luís, 2019.

Impresso por computador (fotocópia)

15 f.

Trabalho de Conclusão de Curso (MBA em Gestão de Pessoas) Faculdade LABORO. -. 2019.

Orientadora: Profa. Ma. Melcka Ramos

1. Desafios. 2. Inclusão. 3. Pessoas com deficiência. I. Título.

CDU: 376

TAÍS DE MORAES FERREIRA CAMPOS

PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E O MERCADO DE TRABALHO:

os desafios da inclusão.

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de MBA em Gestão de Pessoas, da Faculdade Laboro, para obtenção do título de Especialista.

Aprovado em: ____/____/____

BANCA EXAMINADORA

(Orientadora)

Profa. Melckas Ramos

Examinador 1

Examinador 2

PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E O MERCADO DE TRABALHO:

os desafios da inclusão.

TAIS DE MORAES FERREIRA CAMPOS¹

RESUMO

O presente artigo teve por objetivo pesquisar os desafios para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. O estudo se valeu de uma pesquisa bibliográfica básica, com enfoque em alguns teóricos que abordaram o assunto, tais como, Antunes (2008), Pastore (2000) e Sasaki (1997). A narrativa destaca, as dificuldades das pessoas com deficiência, o papel da família no processo de inserção dos mesmos, e o papel das empresas no processo de inserção dos candidatos com deficiências e sua participação no auxílio à inclusão.

Palavras-chave: Desafios. Inclusão. Pessoas com deficiência.

ABSTRACT

This article aims to research the challenges for the inclusion of people with disabilities in the labor market. The study used a basic bibliographic research, focusing on some theorists who approached the subject, such as Antunes (2008), Pastore (2000) and Sasaki (1997). The narrative highlights the difficulties of people with disabilities, the role of the family in their process of insertion, and the role of companies in the process of insertion of candidates with disabilities and their participation in the inclusion aid.

Keywords: Challenges. Inclusion. Disabled people.

¹ Especialização em MBA em Gestão de Pessoas, pela Faculdade Laboro, 2019.

1. INTRODUÇÃO

A diversidade tem sido motivo de discussão há décadas, buscando-se compreender a maneira como se percebem, tratam e administram as diferenças pessoais e grupais no âmbito demográfico, comportamental, cultural, dentre outros aspectos, na força de trabalho (HOLCK; MUHR; VILLESECHE, 2016, p. 50). Esta discussão reúne dois fatores importantes como a aceitação e o respeito, que proporcionam o significado de compreender que cada indivíduo é único e possui suas diferenças (NNIA e TERESA, 2013, p. 147).

No cenário da diversidade se inclui as pessoas com deficiência, que a cada ano lutam por conquistas nos espaços públicos e privados do país, almejando igualdades nas oportunidades de trabalho, educação, dentre outros. Demorou muito tempo para se perceber a necessidade de valorizar estas pessoas, suas necessidades e peculiaridades.

É nítido que, no que diz respeito às pessoas com deficiências, a sociedade está superando o preconceito de forma a possibilitar-lhes a inclusão efetiva. Estes passarão a ser peça importante no próprio destino e não mais, meros beneficiários de políticas de assistência social. O direito de ir e vir, de trabalhar e de estudar é a chave para a inclusão de qualquer cidadão e, para que se concretize em face das pessoas com deficiências, muitos são os envolvidos, tais como, o Estado, as famílias, e toda a sociedade, para que se construa um espaço mais livre, justo e solidário, com políticas públicas compensatórias e eficazes.

Além da iniciativa do Estado, através das ações afirmativas, a inclusão de pessoas com deficiência tem começado a surgir na pauta de empresas privadas. Para Campos, Vasconcellos e Kruglianskas (2012), há organizações que tomam ações efetivas para a inclusão desse grupo, motivadas pelo valor que a diversidade pode gerar a elas; porém, existem casos também de empresas que nem sequer cumprem as obrigações legais impostas a elas pela lei de cotas.

Nesse contexto, diversas barreiras têm impedido pessoas com deficiência de serem inseridas em indústrias de construção civil. Gestores se deparam com uma série de dificuldades em captar e reter esses indivíduos no ambiente de trabalho, alegando

problemas como limitação física, falta de estrutura capaz de adaptar-se às suas necessidades, dentre outros.

Justifica-se o estudo do presente tema pelas dificuldades encontradas por pessoas com deficiências em entrarem no mercado de trabalho, e de que muitas pessoas não conhecem tais problemas, assim como não sabem como tratar as pessoas em questão, mas, é válido lembrar que todos devem ser tratados com respeito e dignidade.

O objetivo principal do trabalho é identificar as dificuldades para entrar no mercado de trabalho, os desafios que as pessoas com deficiência encontram ao buscar um trabalho e o papel que o Estado e a família têm em auxiliar na garantia do direito ao trabalho.

2. REVISÃO DE LITERATURA

2.1. Inclusão: os desafios.

Através das atitudes é possível ver as crenças e valores individuais de cada um quando se depara com um deficiente e também o contexto social em que vivemos. Cada momento histórico apresenta um condicionamento cultural, onde são passados preconceitos e reproduzidos estigmas. Assim é possível ver como os valores da humanidade se desenvolveram e nos ajudam a entender os motivos de um dia termos condenado os deficientes e hoje estarmos aprendendo a conviver com a diversidade humana.

A inclusão do deficiente não deve acontecer somente na comunidade, mas, também nas instituições de ensino e principalmente no mercado de trabalho, onde a pessoa com deficiência irá colocar suas habilidades em prática, se desenvolver e buscar atingir seus objetivos.

Esta narrativa nos possibilita dizer que, a pessoa com deficiência é totalmente capaz de exercer uma atividade dentro de uma organização, podendo obter sucesso profissional como qualquer outra pessoa, independente da sua deficiência.

O deficiente tem os mesmos direitos e deveres, não é por causa da deficiência que estes devem ser subestimados, como diz Anache (1994):

“O outro, o diferente, o deficiente, representa muito mais coisas. Representa consciência da própria imperfeição daquele que vê, espelham suas limitações, suas castrações. Representa também o sobrevivente, aquele que passou pela catástrofe em potencial, virtualmente suspensa sobre a vida do outro. Representa também uma ferida narcísica em cada profissional, em cada comunidade. Representa um conflito não camuflado, não explícito – em cada dinâmica de inter-relações”. (ANACHE, 1994, p. 123 apud AMARAL).

Todos possuem capacidade de se adaptar ao trabalho, o que não é diferente com os deficientes. A falta de conhecimento da sociedade, em geral, faz com que a deficiência seja considerada uma doença crônica, um peso ou um problema. O estigma da deficiência é grave, transformando as pessoas cegas, surdas e com deficiências mentais ou físicas, em seres incapazes, indefesos, sem direitos, sempre deixados para o segundo lugar na ordem das coisas. É necessário muito esforço para superar este estigma.

A fraca participação dos portadores de deficiência no mercado de trabalho decorre não da falta de leis e fiscalização, mas sim de carência de ações, estímulos e instituições que viabilizem, de forma concreta, a formação, habilitação, reabilitação e inserção dos portadores de deficiência no mercado de trabalho (PASTORE, 2000, p. 59).

O portador de deficiência física pode ser tão produtivo quanto qualquer outra pessoa, e inserir esta pessoa no mercado de trabalho, não é caridade, mas sim, respeito ao princípio básico da igualdade, perante a sociedade. “Toda sociedade que exclui pessoas no trabalho, por qualquer motivo, está destruindo a esperança e ignorando talentos.” (ROBERT WHITE, apud SASSAKI, 1997, p.1).

É importante lembrar que, ao longo dos anos, muito já se evoluiu quando se trata de inclusão. Porém é pertinente dizer que, a cada dois passos dado para frente, um é dado para trás. E isso acontece quando as outras pessoas, aquelas que se consideram saudáveis, não respeitam o espaço conquistado pelas pessoas com deficiência. Como escreveu Sasaki (2000), para uma efetiva educação profissional e colocação no mercado, é preciso educar a sociedade para que ela adote a visão inclusivista na elaboração e prática das políticas públicas em torno dos direitos e necessidades de todos os segmentos populacionais.

A partir disso, vale abordar outro ponto. Não se pode trabalhar integração social, criando subsistemas separados, para pessoas com deficiência, tais como escolas especiais, classes especiais, brinquedos separados em parques, entre outras

coisas. Tais ações são discriminatórias e reforçadoras de estigmas, entre tantos outros aspectos negativos.

É preciso uma mudança de atitude que envolva a pessoa com deficiência, sua família, a instituição especializada e a comunidade, em especial o mercado de trabalho. A atualização das políticas públicas, assim como a elaboração de novas políticas públicas, deve passar, portanto, pelo prisma da inclusão social, a fim de que haja, uma garantia real, de que estamos caminhando no rumo certo, visando o enfrentamento dos desafios da diversidade humana. Não obstante, é importante lembrar que, a sociedade, em especial, as empresas, precisam mudar em termos de filosofia de contratação de pessoas deficientes, e planejar melhor a política interna, de forma que estes sejam integrados, totalmente, não apenas parcialmente, oferecendo programas e serviços condizentes com o atual movimento de empoderamento e vida independente (SASSAKI, 2000: p. 90).

De acordo com Telford (1978, p. 55) “todas as atividades que visam o desenvolvimento global do indivíduo vão refletir direta ou indiretamente na sua capacitação para uma vida independente, produtiva e integrada socialmente.”

A família por sua vez, é a unidade básica de todo o agrupamento, ela é fundamental para o desenvolvimento da personalidade humana. O ambiente familiar, é o primeiro e fundamental meio, onde o indivíduo deve encontrar as condições para se desenvolver e educar-se, aprendendo a adaptar-se à sociedade em que vive. A família que reconhece na pessoa portadora de deficiência física, sua integridade, dignidade e direitos como ser humano que possui limitações, passa a lutar para melhorar sua qualidade de vida e assim, contribui para que esta pessoa se torne um indivíduo capacitado e preparado para o mercado de trabalho. Porém, isso não significa, apenas participar de um programa de profissionalização. A pessoa portadora de deficiência e sua família devem estar cientes de que as bases de educação, da formação acadêmica e da habilitação para o trabalho, têm início, ainda na infância.

2.2. O trabalho como parte da existência humana

A capacidade de trabalhar é de extrema importância na vida de um indivíduo, seja por sua natureza financeira e de sustento, por seu caráter social, ou por seu

caráter psicológico, tendo influência direta na autoestima das pessoas ou a capacidade de fazer com que o indivíduo se sinta útil e realizado. Araújo e Sachuk (2007), em seu estudo sobre o trabalho, revelam que os seres humanos veem o trabalho como parte essencial de sua existência, sua razão de viver correlacionando-o à sua realização pessoal.

Para Lane,

O desenvolvimento da sociedade humana se dá a partir do trabalho vivo, que produz bens e a conseqüente acumulação de bens (capital), e a necessidade do trabalho assalariado; em última análise, a formação de classes sociais. Logo, as relações de produção geram a estrutura da sociedade, inclusive as determinações socioculturais, que fazem a mediação entre o homem e o ambiente. (LANE, 1985, p.82).

Saraceno (2001) afirma que o trabalho é um importante indicador do funcionamento social, sendo o indivíduo reconhecido em função da produção de sentido econômico, social e psicológico e, principalmente como uma faculdade intrapsíquica de adaptação em seu meio ambiente.

De acordo com Antunes (2008) “o trabalho converteu-se em um momento de *mediação* sócio metabólica entre a humanidade e natureza, ponto de partida para a constituição do ser social. Sem ele, a vida cotidiana não seria possível de se reproduzir”, tornando-se essencial para o desenvolvimento e interação das relações humanas.

Para as pessoas com deficiência, o trabalho tem ainda uma importância maior pelas dificuldades que enfrentam e pela forma como a sociedade os enxergam. Para Stephen (2012) a deficiência não precisa ser um obstáculo para o sucesso, sendo indispensável que as organizações não tenham como barreira o preconceito, pois o profissional almeja dentro de um ambiente laboral uma oportunidade de exercer as competências.

Conseqüentemente, a contratação de pessoas com deficiência é uma vantagem mútua, pois, quando há uma inclusão afetiva que é voltada para o desenvolvimento da pessoa com deficiência, a mesma atrai e retém novos talentos e assegura a credibilidade social da organização. (BAPTISTA, 2012, p. 7).

A acessibilidade e a inclusão social estão integradas, pois, ao pensar em acessibilidade, é necessário averiguar não somente o aspecto físico e/ou estrutural dos

ambientes e a qual necessita estar interligado com inclusão social para obter um resultado satisfatório (SANTOS; GUSMÃO, 2013, p. 68).

Buscar fazer a diferença no ambiente organizacional e social é um grande desafio para as empresas. Não é diferente para as pessoas com deficiência, pois esses sujeitos são a evidência que os seres humanos são diferentes, e que diferença não é sinônimo negativo, pelo contrário as adversidades juntamente com as dificuldades buscam atitudes mais tolerantes para que o respeito e a igualdade permaneçam diante aos padrões da sociedade (LARA, 2008, p. 23).

2.3. Os desafios da inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho

O mercado de trabalho pode ser comparado a um campo de batalha: de um lado, as pessoas com deficiência e seus aliados, empenhando-se arduamente para conseguir alguns empregos; e de outro, os empregadores, despreparados e desinformados sobre a questão da deficiência, recebendo ataques furiosos por não preencherem as vagas com candidatos com deficiência, tão qualificados quanto os candidatos sem deficiência (SASSAKI, 2006 p. 57).

A inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho formal vem encontrando diversas dificuldades. Um dos principais problemas é o preconceito, um dilema que acompanha a pessoa com deficiência e que dificulta seu acesso aos serviços e sua inclusão social (ROCHA e LIMA, 2014, p. 80). De acordo com as mesmas autoras, se o preconceito ainda existe é por falta de um conjunto de ações integradas, por parte dos órgãos governamentais, que deveria iniciar-se ainda na infância. Cabe ao Estado, portanto, o dever de adotar políticas para a proteção da pessoa com deficiência no trabalho (PARLALIS, 2013, p. 40).

Um fator que merece destaque quanto à inserção de pessoas com deficiência nas organizações é o processo de “escolha” de quais tipos de deficiência podem ser contratados, sem que causem prejuízos nos custos e nas atividades das empresas (MACCALI et al., 2015, p. 167). Nesse ponto, é possível constatar que essa seleção, não é tão natural quanto deveria ser, ela é mais uma tentativa de adequação a inserção das pessoas com deficiência, às necessidades básicas das empresas.

Com a justificativa de não possuir condições de acessibilidade estrutural, as organizações colocam obstáculos para a contratação de pessoas com deficiência, principalmente as com dificuldade de locomoção, como as pessoas que dependem da cadeira de rodas. As barreiras arquitetônicas passam a indicar que tipo de deficiência pode-se aceitar ou não. Isso deixa nítido, o despreparo da sociedade para lidar com o diferente. As pessoas são estereotipadas, e taxadas de acordo com seu físico.

A contratação de pessoas com deficiência deve ser vista como qualquer outra; as organizações esperam do trabalhador nessas condições profissionalismo, dedicação e assiduidade. Enfim, atributos inerentes a qualquer empregado. É válido ressaltar que, as empresas, ao contratarem, não devem encarar o processo como uma obrigação ou imposição, mas como uma oportunidade de inclusão social e também, uma forma de assumir seu papel de instituição responsável socialmente perante a comunidade. A contratação de pessoas com deficiência deve ser planejada para oferecer condições ao deficiente e a empresa contratante para manter uma relação saudável no ambiente de trabalho.

3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho possibilitou conhecer mais sobre o termo deficiência, que pode ser física, intelectual, visual, auditiva ou múltipla, congênitas ou não, definitivas ou temporárias. Nota-se que são muitas as dificuldades pelas quais uma pessoa com deficiência passa, e muitos são os obstáculos que precisam ultrapassar para alcançarem seus propósitos e também, seus direitos garantidos em lei. Isto enquadra também o tema proposto a este trabalho, as dificuldades para o inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

O momento atual demanda uma mudança de postura de todos os sujeitos envolvidos no processo de inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, seja o governo, a sociedade, a família dessas pessoas ou o próprio mercado. É fato que uma política inclusiva não implica apenas na inserção no mercado de trabalho. É preciso haver um programa de inclusão e um maior interesse do Estado em

desenvolver esse tipo de programa dentro de um modelo de política pública com características mais universalistas.

O preconceito em relação às pessoas portadoras de deficiência está impregnado em nossa história, e a sociedade contemporânea, embora, muito já tenha evoluído, ainda vive um período de discriminação a todos que lhes são diferentes, suprimindo essas pessoas do convívio da comunidade, privando-lhes dos mais elementares direitos de cidadania. Embora haja leis que os defendam, ainda há uma longa estrada a se seguir, e muitos obstáculos a ultrapassar. A família, enquanto incentivadora, precisa atuar como um canal para a preparação das pessoas com deficiência, e sua inserção neste espaço que lhes é tão desafiador, motivando-os a buscar se qualificar mais para conseguir uma melhor posição no mercado de trabalho.

Conclui-se, portanto, que esse processo de inclusão é crucial para que alguns tabus sejam quebrados, e paradigmas sejam modificados, incentivando a cooperação, integração, respeito, e aceitação das pessoas com deficiência. Dentro das empresas, as atividades devem ser organizadas e planejadas de forma dinâmica, de maneira que ninguém seja deixado de fora. E as pessoas com deficiências devem ser tratadas como as outras, regras, horários, exigências, tudo de uma mesma forma. Também se faz importante a conscientização do empresário quanto as necessidades e os benefícios que esta nova mão de obra gerará para sua empresa.

Faz-se importante também que sejam promovidos mais debates sobre o assunto, promovendo assim, reflexões, despertando para o problema no intuito de ajudar na conscientização da sociedade como um todo. Dessa forma, novas oportunidades poderão surgir, trazendo inclusão para as pessoas com deficiência e crescimento para as empresas. O caminho a se percorrer é longo, mas não se pode pensar em desistir.

REFERÊNCIAS

ANACHE, Alexandra Ayach. **O deficiente e o mercado de trabalho: concessão ou conquista?**. Editora Pesquisa. 1994.

ARAÚJO, Romilda Ramos de; SACHUK, Maria Iolanda. **Os sentidos do trabalho e suas implicações na formação dos indivíduos inseridos nas organizações contemporâneas**. Revista de Gestão USP, São Paulo: v.14, n.1, p.53-66, janeiro/março 2007. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/rege/article/viewFile/36590/39311>. Acesso em: 08 jul 2019.

ANTUNES, Ricardo. **Século XXI: Nova era da Precarização Estrutural do Trabalho?** Seminário Nacional de Saúde Mental e Trabalho - São Paulo, 28 e 29 de novembro de 2008.

BAPTISTA, F. C. C. **Análise das práticas de RH voltadas às pessoas com deficiência nas organizações**. In: SemeAD, 15, 2012, São Paulo. Anais. São Paulo, 2012. p. 7-8.

CAMPOS, J. G. F.; VASCONCELLOS, E. P. G.; KRUGLIANSKAS, G. (2013). **Incluindo pessoas com deficiência na empresa: estudo de caso de uma multinacional brasileira**. Revista de Administração de São Paulo, [s. l.], v.48, n. 3, p. 560-573.

HOLCK, L.; MUHR, S. L.; VILLESECHE, F. (2016). **Identidade, diversidade e gestão da diversidade: sobre conexões teóricas, pressupostos e implicações para a prática, igualdade, diversidade e inclusão**. *An International Journal*, v. 35, n. 1, p.48--64.

LANE, Sílvia. Título do cap. In: **Psicologia Social: o homem em movimento**. São Paulo: Editora Brasiliense, 1985.

LARA, A. R. **A gestão da diversidade nas melhores empresas para se trabalhar no Brasil**. 2008. 64 f. Monografia (Especialização em Gestão de Pessoas) - Universidade de Brasília, Brasília, 2008.

MACCALI, N. et al. (2015). **As práticas de recursos humanos para a gestão da diversidade: a inclusão de deficientes intelectuais em uma federação pública do Brasil**. *Revista de Administração Mackenzie*, v.16, n.2, p. 157-187.

NNIA, I.; TERESA, E. U. (2013). **Diversidade no conceito de gestão: estilo diferente e ética da diferença**. *Revista Americana de Ciências Humanas e Sociais*, [s. l.], v.1, n. 3, p. 144-150.

PASTORE, José. **Oportunidades de Trabalho para Portadores de Deficiência**. São Paulo: Editora LTR, 2000.

PARLALIS, S. (2013). **Legal framework against disability discrimination at work in Cyprus**. Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal, [s. l.], v.32, n.4, p.426 – 437.

ROCHA, P. C.; Lima, I. B. (2014). **Inclusão de deficientes físicos no mercado de trabalho: estudo de caso em uma organização no segmento industrial**. Revista Eletrônica Interdisciplinar em Negócios e Hospitalidade – REINH, v.2, n. 1, pp. 74-93.

SANTOS, E. G.; GUSMÃO, M. S. **Inclusão de pessoas com deficiência nas organizações**. Revista Reação, n. 4, 2013, p.1-72.

SARACENO, Benedetto. **Libertando identidades: da reabilitação psicossocial à cidadania possível**. Rio de Janeiro: Té Corá/Instituto Franco Basaglia, 2001.

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

_____, **Implicações do paradigma da inclusão para o emprego de pessoas com deficiência**. In: ABRANCHES, Cristina e outros. Inclusão dá trabalho. Belo Horizonte: Armazém de Idéias, 2000, 83-112.

STEPHEN, W. H. **Relatório mundial sobre deficiência**. SEDEPCD, 334 p., 2012.

TELFORD, W. Charles, SAWER, M James. **O indivíduo Excepcional**. 4^o ed. Rio de Janeiro Zahar Editores, 1978.