

A PERCEPÇÃO DO DEFICIENTE FÍSICO SOBRE A INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO

Ma. Flávia Frate

Mestre em Administração de
Empresas (FECAP/SP)
Especialista em Semiótica
Psicanalítica(PUC/SP)

Priscila Cecilia de M. Souza

Tecnóloga em Gestão Comercial
(FATEC Itaquaquetuba)

Viviane da Silva Coimbra

Tecnóloga em Gestão Comercial
(FATEC Itaquaquetuba)

FATEC Sebrae – Faculdade de Tecnologia
Sebrae - CEETEPS – Centro Estadual de
Educação Tecnológica Paula Souza – São
Paulo, Brasil.

Revista FATEC Sebrae em debate
gestão, tecnologias e negócios

Editor Geral

Prof. Dr. Mário Pereira Roque Filho

Organização e Gestão

Prof. Ms. Clayton Pedro Capellari

Correspondência

Alameda Nothmann, nº 598 Campos Elíseos,
CEP 01216-000 São Paulo – SP, Brasil.

+55 (11) 3224.0889 ramal: 218

E-mail:

f272dir@cps.sp.gov.br

Resumo

O presente trabalho tem como objetivo identificar a percepção dos profissionais com alguma deficiência em relação a sua inclusão e verificar se o tratamento que recebem está equiparado aos demais, a fim de analisar se existe igualdade quando se trata de oportunidades de crescimento profissional oferecidos pelo mercado. O principal motivo da escolha deste tema foi a busca de respostas sobre a real intenção das empresas na contratação de profissionais com deficiência física, ou seja, se realmente há a preocupação com o desenvolvimento ou simplesmente cumprem a lei de cotas, segundo a percepção dos pesquisados. O tipo de pesquisa utilizada foi a bibliográfica e de campo, com 12 questões quantitativas, direcionadas aos próprios profissionais, pois deste modo acredita-se que obtem-se resultados mais próximos da realidade vivida, sem que houvesse nenhum tipo de intervenção ou influência dos empregadores nos resultados. Utilizou-se para embasamento teórico, artigos, livros e pesquisas.

Contudo, averiguou-se que as empresas que promovem ações que visam criar oportunidades e desenvolver profissionais com deficiência física, modificam o ambiente interno e ao mesmo tempo agregam valor à empresa, sendo esta uma atitude que faz parte de uma postura ética. Desta forma também ganham funcionários comprometidos e esforçados, pois profissionais com deficiência tendem a compensar de alguma forma sua limitação, aprimorando e desenvolvendo outras habilidades.

Palavras chave: Deficiente, Trabalho, Oportunidade.

Abstract

This report aims to identify the perceptions of professionals with disabilities in relation to inclusion and to verify if the treatment they receive is equivalent to the other professionals in order to examine whether there is equality when it comes to professional growth opportunities offered by the market. The main reason for choosing this theme was the search for answers about the real intention of the companies in the hiring of physically disabled professionals, that is, if there is really a concern about the development or simply comply with the quota law as perceived by the respondents. The type of research used was the bibliographical and field ones, with 13 quantitative questions, directed to own professionals themselves, because this way we believe that we would get results closer to reality, without any intervention or influence of employers in the results. Our theoretical research was made in articles, and books. However, we ascertained that companies that promote actions aimed at creating opportunities and developing physically disabled professionals, modify the inner environment and at the same time add value to the company, which is an attitude that is part of an ethical behavior, this companies also gain the commitment employees and hardworking staff, because professionals with disabilities tend to compensate in some way their limitations, improving and developing other senses.

Keywords: Disabled, Work, Opportunity.

Introdução

Um assunto muito discutido atualmente é a integração de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Percebe-se claramente o grau da dificuldade encontrada por portadores de deficiência física para sua inserção no mercado. Muitas vezes as empresas possuem restrições para proporcionarem oportunidades para que este grupo possa se desenvolver e, como todos, colaborar com os objetivos organizacionais e obter, desta forma, crescimento profissional.

Considera-se este tema de pesquisa relevante, pois tem-se por objetivo verificar por meio da pesquisa de campo, se os profissionais portadores de deficiência física do Alto Tietê também recebem oportunidades para crescimento profissional e como são tratados, segundo suas percepções. Poderá ser apreciado ainda, uma revisão bibliográfica sobre o conceito de deficiente físico,

Inserir portadores de deficiência no mercado de trabalho é auxiliar e cooperar para que eles possam participar dos processos sociais. Porém, é necessário que haja oportunidades para que estas pessoas possam se desenvolver no âmbito profissional.

Apesar de a legislação determinar cotas para contratação, as pessoas com deficiência necessitam de mais espaço no mercado de trabalho. As organizações precisam modificar a maneira de pensar, aprender a lidar com diversidade e a reconhecer o valor de cada indivíduo, e entender que suas limitações não são um impedimento para que essas pessoas se desenvolvam e se destaquem no mercado de trabalho.

Conceito de Pessoa com Deficiência

De acordo com o decreto nº 3.298 de 1999 nos art.º3 e art.º4 é possível identificar em que categoria se enquadra a pessoa com deficiência e de acordo com seu nível, quais necessidades e adaptações serão necessárias para seu desenvolvimento e adaptação no meio social. Este mesmo decreto, conceitua deficiência como “toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade,

dentro do padrão considerado normal para o ser humano”. Este decreto, define ainda a “deficiência permanente”, que é “aquela que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou ter probabilidade de que se altere, apesar de novos tratamentos”. Por fim, conceitua o que significa “incapacidade”, que é “uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais...”.

Segundo Maia (2006, p. 13):

(...) o termo “deficiência” refere-se a uma série de condições gerais que limitam biológica, psicológica, ou socialmente a vida de uma pessoa ao longo de seu desenvolvimento, a despeito do diagnóstico, rótulo ou nome que se atribua a esta condição.

Segundo Dados do Censo 2010 divulgado pelo IBGE aponta que 45,6 milhões pessoas declaram ter algum tipo de deficiência, o que corresponde a 23,9% da população brasileira. A deficiência visual foi a mais apontada, atinge 18,8% da população, em seguida a deficiência motora 7%, auditiva 5,1% e mental e intelectual 1,4%.

De acordo com Paz (2006, p.19) a definição de deficiência:

É todo e qualquer comprometimento que afeta a integridade da pessoa, causando prejuízos em sua locomoção, na coordenação de movimentos, na fala, na compreensão de informações, na orientação espacial ou na percepção e contato com outras pessoas. Ou seja, é toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica, que gera a incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano.

Ou seja, a deficiência como um todo causa certa limitação os ser humano, impedindo com que o mesmo desempenhe a atividade de maneira funcional, ou psicológica com a mesma precisão que seria o padrão dos demais.

Segundo Silva; Yannoulas e Vogel (2001, p.111) As deficiências podem ser causadas por vários fatores sendo eles múltiplos e variados, podendo ser desde a hereditariedade, ou até mesmo originário de uma série de circunstâncias ambientais, socioeconômicas, políticas e culturais, que determinam o grau de bem estar do cidadão.

De acordo com Paz (2006, p. 20), as principais causas da deficiência são:

Os diferentes tipos de deficiência podem ser causados por diferentes fatores, desde lesões neurológicas, neuromusculares e/ou ortopédicas (adquiridas em acidentes de trânsito ou de trabalho, por seqüela de alguma doença, como a poliomielite ou acidente vascular cerebral – AVC), até por má formação congênita. Há também aquelas decorrentes de origem genética, como é o caso da trisomia do cromossomo 21, a famosa síndrome de Down.

Desta forma podemos verificar que não existe uma única causa para que seja desencadeado algum tipo de deficiência, ela pode surgir através de vários fatores sejam eles genéticos, advindos de algum acidente ou por meio de lesões ou doenças adquiridas na infância.

Apesar das limitações enfrentadas em decorrência de alguma deficiência, tanto de natureza motora, sensorial, mental orgânica ou múltipla, o organismo se auto regula para que a deficiência existente seja compensada pelo desenvolvimento e aperfeiçoamento de outros órgãos e partes corpo. (Paz, 2006, p. 13).

Ou seja, a partir do momento que se tem algum tipo de dificuldade ou limitação a pessoa se adapta as situações, se aprimorando por meio de outros sentidos ou partes do corpo de modo a compensar a sua deficiência.

Sendo que as causas predominantes do surgimento das deficiências são fatores como a própria hereditariedade, pobreza extrema que vive grande parcela da população, insalubridade derivada da falta de saneamento básico, e acidentes de todos os tipos domésticos, automobilísticos, de trabalho e frutos de violência. (Silva; Yannoulas e Vogel, 2001, p.111).

O profissional com deficiência no mercado de trabalho

Segundo Vianna *et al.* (2012, p. 9, *apud* Fonseca 2006, p.226) [...] “não basta a mera contratação, precisa haver trabalho, inclusão na empresa, o que exige uma mudança de atitude do empregador e dos demais trabalhadores sem deficiência”.

Ainda Segundo Vianna *et al.* (2012, p. 9, *apud* Fonseca 2006, p.227):

A atuação do Ministério Público do Trabalho revela que raríssimas empresas cumprem a cota espontaneamente, havendo casos em que as pessoas com deficiências são mantidas no interior das empresas sem realizar atividades ou ficam simplesmente em casa, recebendo salário, para que a empresa possa cumprir tal cota, outras simplesmente ignoram a legislação, aguardando impulso oficial do Ministério do Trabalho Público.

Podemos verificar que apesar de haver contratações de pessoas com deficiência, a maior parte das empresas que diz se importar com a inclusão, na verdade encontram formas de burlar a lei, tentando passar despercebidos pelo Ministério Público.

Segundo Giordano (2000, p.55):

Para um indivíduo com deficiência desfrutar de uma vida normal, produtiva e participativa é preciso que tenha desenvolvido suas capacidades profissionais, suas habilidades laborativas em condições normais, do mesmo modo que as pessoas sem deficiência.

Ou seja, é de grande importância a inclusão de pessoas com deficiência na sociedade, para que possa desfrutar de uma vida normal, como estudar, trabalhar, crescer e conquistar seus objetivos, da mesma maneira que os demais indivíduos sem deficiência e que possuem todas essas condições.

De acordo com Araújo (2006, p.244):

Integração corresponde à mera contratação para cumprir a Lei de Cotas. Já a inclusão equivale à modificação da sociedade para acolher a pessoa com deficiência, favorecendo com isso seu desenvolvimento pessoal e o exercício da cidadania, através do trabalho e outras formas de inserção social”.

Método e resultados

De acordo com os objetivos estabelecidos, busca-se identificar nesta pesquisa de campo, se os profissionais portadores de deficiência física realmente recebem as mesmas oportunidades que os demais funcionários de acordo com sua própria percepção do mercado de trabalho, levando em consideração os principais problemas

enfrentados e se as empresas se preocupam com o desenvolvimento profissional destas pessoas.

O questionário elaborado se baseou nas seguintes questões: procurar compreender de acordo com a percepção do profissional portador de deficiência física, se a empresa promove desenvolvimento profissional, se avaliam as atividades realizadas a fim de promovê-los, quais as principais dificuldades enfrentadas no mercado de trabalho, se são oferecidas oportunidades equiparadas aos demais funcionários, se encontraram algum tipo de dificuldade para conseguir o emprego atual, o ramo da empresa, faixas salariais, e qual seria o motivo de sua contratação.

O tamanho da amostra deste estudo seria 30 profissionais portadores de deficiência física que trabalham e habitam na região do Alto Tietê. No entanto, devido ao grau de dificuldade na coleta dos dados, conseguiu-se distribuir 18 questionários, sendo 12 respondidos. Estes habitam entre as regiões de Itaquaquecetuba, Arujá, Santa Isabel, Ribeirão Pires, Mogi das Cruzes, Suzano e Ferraz de Vasconcelos.

Para que fosse possível a identificação das ações realizadas pelas empresas, as seguintes questões foram realizadas, e os resultados obtidos foram:



Gráfico 3. Elaboração dos próprios autores (2015).

Podemos observar que em relação às ações promovidas pelas empresas para o desenvolvimento profissional dos portadores de deficiência física, 53% desses profissionais afirmam que a empresa não promove nenhuma ação, 32% afirmam que a empresa oferece treinamento, 10% afirmam que a empresa realiza cursos e palestras e 5% não sabem informar.

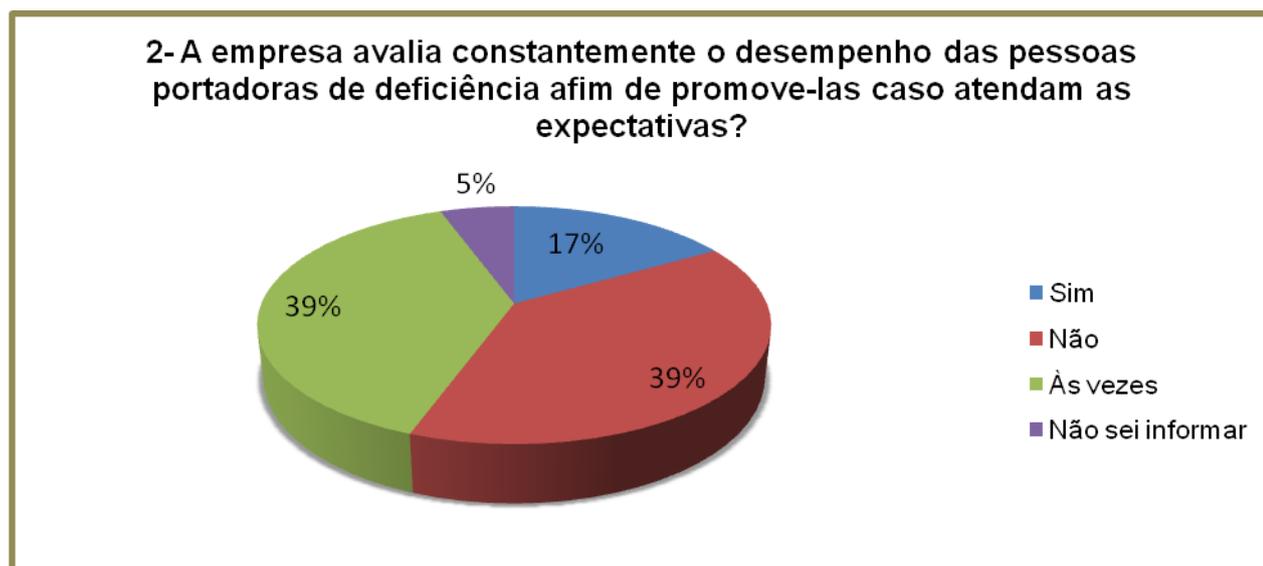


Gráfico 4. Elaboração dos próprios autores (2015)

A partir dos resultados obtidos através da segunda pergunta sobre se a empresa avalia constantemente o desempenho dos profissionais portadores de deficiência a fim de promovê-los podemos observar que 39% dos pesquisados dizem que a empresa em que trabalham às vezes avalia o desempenho, 39% dos entrevistados afirmam que a empresa não avalia 17% dizem que a empresa avalia e apenas 5% dos entrevistados não sabem informar.

A terceira pergunta procurou identificar qual a principal dificuldade enfrentada por estes profissionais no mercado de trabalho, e tivemos os seguintes resultados:

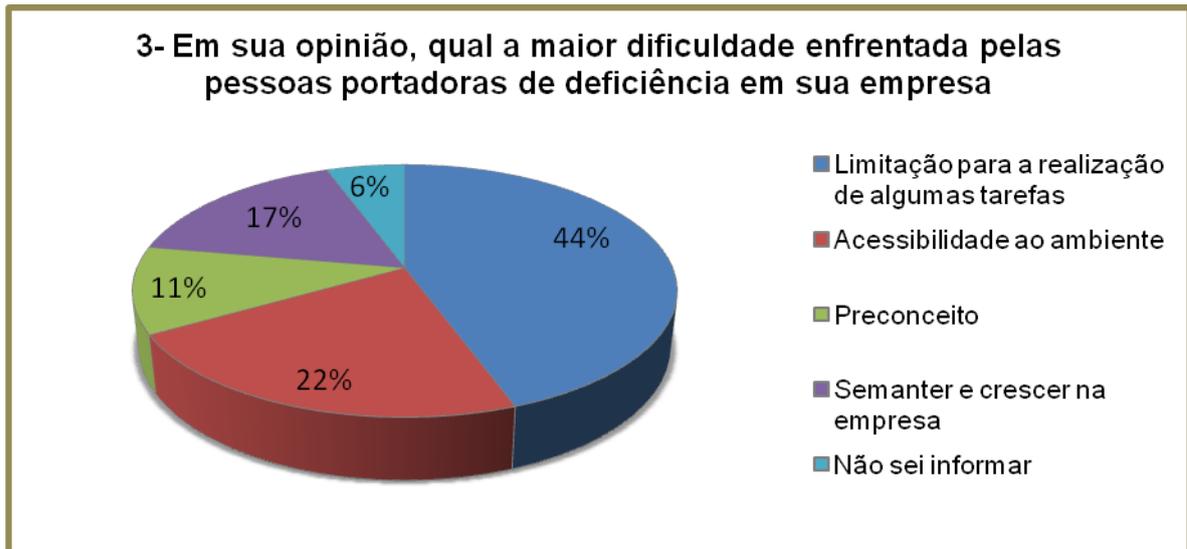


Gráfico 5. Elaboração dos próprios autores (2015)

Através destes resultados podemos verificar que um dos maiores problemas enfrentados pelos portadores de deficiência no mercado de trabalho, é a limitação para a realização de algumas tarefas sendo 45% dos entrevistados, 22% dizem ser a acessibilidade ao ambiente, 17% se manter e crescer na empresa, 11% dos entrevistados dizem, ser o preconceito o maior problema, enquanto 5% não sabem informar.

Quando perguntamos em relação às oportunidades, se de fato seriam iguais aos dos demais funcionários, tivemos os seguintes resultados conforme apresenta gráfico na próxima página.

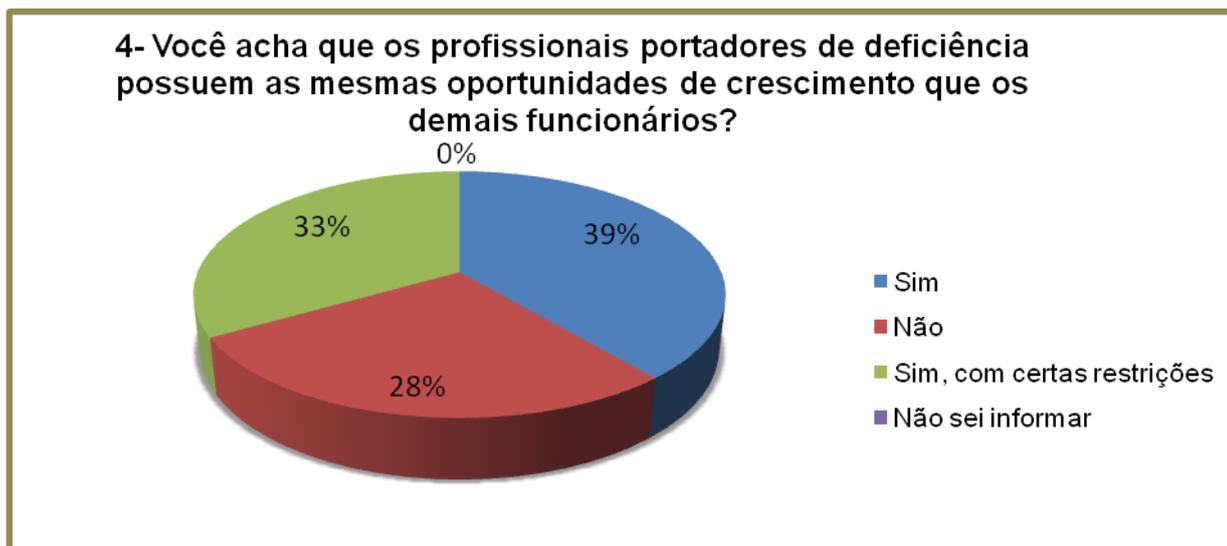


Gráfico 6. Elaboração dos próprios autores (2015)

Deste modo, 39% das pessoas entrevistadas disseram que a empresa proporciona as mesmas oportunidades aos portadores de deficiência que aos demais funcionários, 33% dizem que sim, mas com certas restrições, 28% afirmaram que a empresa não oferece as mesmas oportunidades, e 0% não soube informar.

Quando perguntado sobre o tipo de avaliação que a empresa costumava aplicar, obtivemos os seguintes dados:



Gráfico 7. Elaboração dos próprios autores (2015)

A partir destes resultados podemos verificar que 5% dos entrevistados não sabem informar, 5% dizem que a empresa oferece outro tipo de avaliação, mas não

especificaram o tipo de avaliação, 10% responderam avaliação por competência, 14% avaliação psicológica, 28% dizem que a empresa não possui nenhum tipo de avaliação, e 38% avaliação por desempenho.

Na próxima questão, foi perguntando aos portadores de deficiência se as pessoas com as quais eles trabalhavam os tratavam com alguma diferença, e tivemos os seguintes dados:



Gráfico 8. Elaboração dos próprios autores (2015)

Sendo assim, 72% responderam que não, as pessoas não os tratam com diferença, 28% sim, as pessoas tratam de forma diferente, e 0% não souberam informar.

Quando questionados sobre qual o momento de sua vida onde encontrou maior dificuldade de adaptação, tivemos os seguintes resultados:



Gráfico 9. Elaboração dos próprios autores (2015)

Segundo estes profissionais, o momento em que encontrou maior dificuldade de adaptação foi na sociedade sendo 61% dos entrevistados, 17% disseram ter encontrado maior dificuldade na escola, outros 17% na empresa, 5% outros e 0% encontraram dificuldade em seu âmbito familiar.

No gráfico, podemos verificar as respostas dadas pelos entrevistados, no tocante a real causa de suas contratações, os resultados obtidos foram:



Gráfico 10. Elaboração dos próprios autores (2015)

No momento em que foram perguntados sobre o real motivo de sua contratação, 6% não souberam informar, 11% pela escolaridade, 11% por sua experiência, 11% pela qualificação, e 61% afirmaram que o principal motivo foi pela lei de cotas.

Dentro da amostra, um dos questionamentos feitos aos entrevistados, refere-se ao ramo de atividade em que estão inseridos atualmente.



Gráfico 11. Elaboração dos próprios autores (2015)

De acordo com as informações obtidas, podemos identificar que 39% dos entrevistados trabalham no comércio, 33% em serviços e que 28% estão inseridos na indústria.

Verificou-se que 33% dos entrevistados residem na cidade de Itaquaquecetuba, 22% em Suzano, 17% em Ferraz de Vasconcelos, 11% em Arujá, Ribeirão Pires 6%, Mogi das Cruzes, 6% e Santa Izabel 5%.

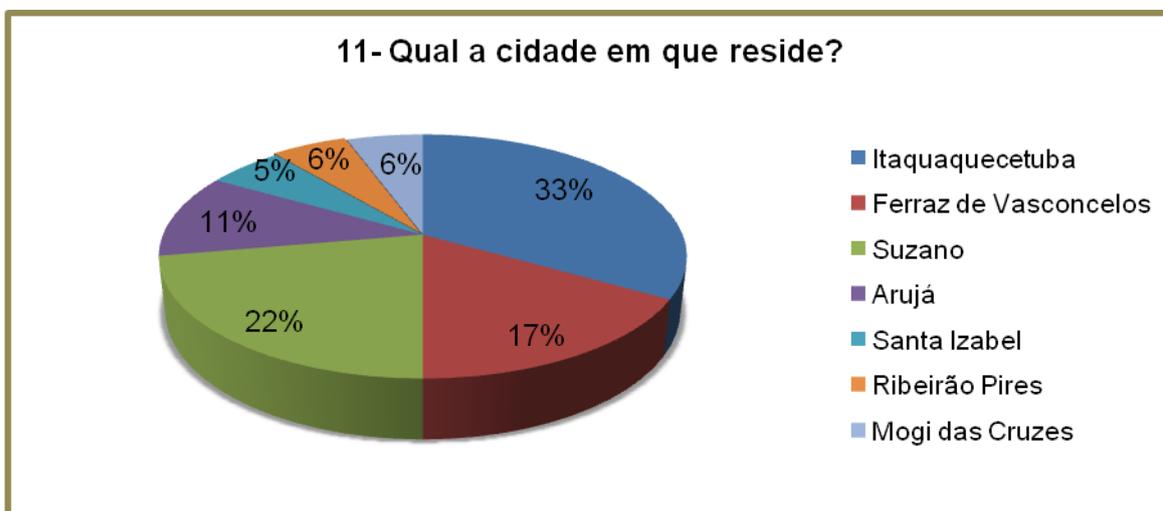


Gráfico 12. Elaboração dos próprios autores (2015)

Análise dos dados e considerações finais

Este estudo buscou-se analisar a percepção de profissionais com alguma deficiência no mercado de trabalho, de modo a identificar se possuem as mesmas oportunidades de crescimento profissional que os demais funcionários, verificando também outras variáveis importantes segundo a compreensão individual de cada um em relação às empresas em que estão inseridos.

Conforme citado por Vianna (2012, p.9 apud Fonseca, 2006, p.226) “[...] não basta à mera contratação, precisa haver trabalho, inclusão na empresa, o que exige uma mudança de atitude do empregador e dos demais trabalhadores sem deficiência”.

Diante de muitas pesquisas voltadas para o conceito de pessoas com deficiência e sua relação com o mercado de trabalho, foi notável perceber a extrema importância deste assunto, compreendendo a imensa credibilidade da questão de inclusão que seria acolher a pessoa com deficiência, proporcionar oportunidade e

inserção social, que seria o oposto da integração que se refere somente à mera contratação.

Portanto, pode-se concluir que as empresas estão tendo atitudes sociavelmente corretas quando permitem que os profissionais portadores de deficiência tenham as mesmas oportunidades que os demais, sendo que quando as empresas reconhecem a necessidade deste processo de “sensibilização”, para receber profissionais com deficiência, de fato o resultado se torna compensador, pois as equipes se formam com base na diversidade e se tornam uma equipe de sucesso conforme cita Safadi (2002).

Cada vez mais a inclusão está ocorrendo dentro das empresas quando se trata da diversidade, de modo a garantir ao indivíduo com deficiência desfrutar de uma vida normal, produtiva e participativa, oferecendo oportunidades de crescimento profissional de acordo com o desempenho de cada um.

Referências bibliográficas

ARAUJO, 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.** Agosto/2006. Disponível em: <http://www.scielo.br>. Acessado em: 15/10/2014.

GIORDANO, Blange Warzée. **Deficiência e Trabalho: analisando suas representações.** São Paulo: Annablume: FAPESP, 2000.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Disponível em: <http://censo2010.ibge.gov.br>. Acessado em: 10/10/2014.

MAIA, Ana Cláudia B. **Sexualidade e Deficiência.** São Paulo: Editora UNESP, 2006.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Disponível em: <http://www3.mte.gov.br>. Acessado em: 07/11/2014.

PAZ, Ronilson José. **As pessoas portadoras de deficiência no Brasil:** inclusão social. João Pessoa: Universitária: UPPB, 2006.

SAFADI, Giselle. *et al.* **Sem limites:** Inclusão de portadores de deficiência no mercado de trabalho. Rio de Janeiro: Senac Rio, 2003.

SCHEUERMANN, Teresinha Helena. A inclusão do deficiente físico no mercado de trabalho. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XV, n. 99, abril 2012. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br>. Acesso em: 08/11/2014

SILVA, Jorge da; YANNOULAS, Silvia C.; VOGEL, Vera, L. O. **Trabalhando com a diversidade no Planfor:** raça/cor, gênero e pessoas portadoras de necessidades especiais. São Paulo: UNESP, 2001.

VIANNA, Lucinéia Maria Brunelli Porto; TARDELLI, Paula Gracinda Alves de Souza; ALMEIDA, Luciane Infantini da Rosa. **Inclusão e Mercado de Trabalho:** uma análise das dificuldades enfrentadas por pessoas com deficiência em ingressar no mercado de trabalho da Grande Vitória (ES).2012. Disponível em: <http://revistas.es.estacio.br>. Acessado em: 06/11/2014.