

“O deficiente e o mercado de trabalho: proposta de um modelo de avaliação da qualidade da inclusão no mercado de trabalho de pessoas com deficiência”

Stella Christina Schrijnemaekers

Fundação Escola de Sociologia de São Paulo (FESP)

Resumo

No início da década 90 entrou em vigor a Lei 8213, popularmente conhecida como Lei de Cotas para a entrada de deficientes no mercado de trabalho. Conforme essa lei, as empresas com pelo menos 100 empregados devem contratar uma determinada cota de pessoas com deficiência que varia de acordo com o número total de funcionários. Isso possibilitou a inserção no mercado formal de trabalho de muitos deficientes. Entretanto, tal inserção muitas vezes se dá acompanhada de preconceitos de toda ordem que podem se expressar em salários baixos, execução de atividades rotineiras e repetitivas e até no agravamento da deficiência em decorrência do uso de equipamentos inadequados ou de atividades nocivas ao deficiente. É imprescindível que sejam criados mecanismos que permitam avaliar a qualidade desta inclusão, de tal forma que seja possível estabelecer parâmetros confiáveis para avaliar a inclusão do deficiente. O presente trabalho procurará expor o “Modelo de avaliação da qualidade da inclusão no mercado de trabalho de pessoas com deficiência” desenvolvido pela Fundação Escola de Sociologia e Política de São Paulo.

Palavras-chave: 1. Trabalho. 2 Sociologia. 3. Deficiente

Mini Curriculum

Professora da Fundação Escola de Sociologia e Política de São Paulo e professora da graduação e da pós-graduação das Faculdades Metropolitanas Unidas. Atua em consultorias nas áreas de Sociologia e Antropologia como especialista em metodologia qualitativa. Em 2009, entre outros trabalhos, foi uma das redatoras dos Cadernos do professor e do Aluno da disciplina de Sociologia de toda a rede de ensino médio estadual do Estado de São Paulo. Desde 2007 é doutoranda do departamento de Sociologia da Universidade de São Paulo. É formada em Ciências Sociais e mestre em Sociologia pela mesma instituição.

I. Introdução

Segundo dados do Censo de 2000 14,5% da população brasileira apresenta algum tipo de deficiência. No caso do estado de São Paulo, a proporção de pessoas com deficiência pelo total da população é de 11,35% o que faz com que este seja o estado que em números relativos apresenta a menor porcentagem de pessoas com deficiência. Entretanto, por ser o estado mais populoso do país é o que apresenta o maior número de deficientes em números absolutos (4.203.632) (JAIME e CARMO, 2005). De qualquer forma, o Brasil apresenta uma porcentagem maior de deficientes do que a estimativa da Organização Mundial da Saúde de que 10% da população do planeta apresenta algum tipo de deficiência. Isso mostra um pouco o grande problema que se tem pela frente na inserção destas pessoas de tal forma que elas possam ser tratadas com a igualdade que todo cidadão deveria ter.

A entrada em vigor da lei 8213 de 24 de julho de 1991 foi apenas o primeiro passo na consolidação da inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Antes desta lei não havia a obrigatoriedade no emprego de funcionários com deficiência por nenhuma empresa o que deixava a cargo da mesma empregar ou não um deficiente. Desta maneira, parcela significativa da população de deficientes não conseguia se inserir no mercado de trabalho ou possuía uma inserção precária.

Com a promulgação da lei, popularmente conhecida como Lei de Cotas, as empresas com 100 empregados ou mais passaram a ter a obrigação de empregar uma determinada cota de deficientes que varia de acordo com o número de funcionários da empresa, mas que se situa entre 2 a 5 % do total de empregados.

Entretanto, a promulgação da lei não alterou de forma substantiva a inserção dos deficientes no mercado de trabalho. Isso só começou a melhorar a partir do momento em que o Ministério Público do Trabalho passou a realizar uma fiscalização mais vigorosa estabelecendo punições para as empresas que não cumprem a cota determinada pela legislação. Só no Estado de São Paulo entre os anos de 2000 e 2002, foram instaurados 2591 processos investigatórios (TANAKA e MANZANI, 2005, 274).

A partir disso, as empresas passaram a se mobilizar e a contratar funcionários com deficiência, mas devido aos preconceitos de toda ordem, esta inserção não garante a qualidade da inclusão dos deficientes no mercado de trabalho (TANAKA e MANZANI, 2005; CARREIRA, 1996; ALOISI, 1999).

Não raro os funcionários com deficiência são colocados todos numa determinada área da empresa, como se não tivessem capacidade para exercer outras ocupações. Também são vetados dos postos de atendimento ao cliente e contratados para o exercício de atividades rotineiras que muitas vezes podem até agravar sua deficiência. Há ainda o caso de empresas que pagam o funcionário para ficar em casa e não trabalhar, bem como daquelas que buscam o que chamaremos aqui de pessoas com “deficiência leve”, que nada mais é do que aquele deficiente cuja deficiência pode ser aceita para que ele entre na empresa pela lei de cotas, mas que não é suficientemente acentuada para requerer da empresa nenhum tipo de adaptação de equipamento ou espaço físico.

2. Modelo de avaliação da qualidade da inclusão no mercado de trabalho de pessoas com deficiência

A equipe de pesquisadores da Fundação Escola de Sociologia de São Paulo (FESP)¹ já realizou duas pesquisas² que utilizaram metodologia qualitativa e/ou quantitativa para discutir a qualidade da inserção do deficiente no mercado de trabalho. Com base nestas pesquisas ela desenvolveu um “Modelo de

¹ Professores Stella Christina Schrijnemaekers, Aluísio Teixeira Junior e José Paulo Martins Jr., assistente de pesquisa Jefferson Lopes e estagiárias Natália Negretti e Giovana Mocelin.

² Pela dificuldade em cumprir as cotas estabelecidas por lei e por conta do pacto que assinaram com a Delegacia Regional do Trabalho, que previa a realização de estudo sobre a qualidade da inclusão dos deficientes, uma empresa de transporte aéreo e um sindicato patronal do Estado de São Paulo procuraram a FESP para a realização destes estudos na área da qualidade da inclusão dos deficientes no mercado de trabalho, que foram realizados pela equipe da FESP acima citada ao longo do ano de 2009.

avaliação da qualidade da inclusão no mercado de trabalho de pessoas com deficiência” que pode nortear a verificação da qualidade da inclusão da pessoa com deficiência em qualquer empresa, pois acredita que devam existir critérios mínimos de qualidade da inclusão independentemente de cargo ocupado, setor de atuação da empresa ou seu porte.

Para tanto, foram realizados em pelo menos uma das empresas os seguintes estudos:

- perfil dos postos de trabalho oferecidos às pessoas com deficiência, considerando funções, setores e salários;
- pesquisa quantitativa com as pessoas com deficiência, seus chefes imediatos e colegas de trabalho;
- pesquisa qualitativa com grupos focais buscando-se obter informações sobre a percepção dos envolvidos com relação à inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho tanto com colegas como com deficientes visuais, físicos, auditivos e intelectuais (os grupos foram adaptados a cada tipo de deficiência);
- avaliação das condições ergonômicas/ambientais dos postos de trabalho ocupados por pessoas com deficiência e sua contribuição na qualidade da inclusão destes trabalhadores.
- entrevistas em profundidade com chefes, colegas e funcionários com deficiência.
- avaliação de relatórios, questionários, manuais e outros materiais escritos que documentem os trabalhos de avaliação das pessoas com deficiência.
- acompanhamento de grupos focais.

A partir destes estudos foram estabelecidos seis aspectos para auferir esta qualidade. Destes seis, cinco podem ser considerados objetivos e um subjetivo, pois diz respeito a satisfação do trabalhador com a empresa e o cargo que ocupa. São eles:

- Política de contratação
- Política de integração
- Política de evolução profissional

- Condições e ambiente de trabalho
- Política de acompanhamento
- Satisfação do funcionário

Segue abaixo uma descrição de cada um dos critérios.

2.1 Política de contratação

Diz respeito às restrições aplicadas pelas empresas na contratação de pessoas com deficiência, referentes à: a) pré-requisitos a serem atendidos e b) à oferta de postos de trabalho ou vagas a serem ocupados.

Com relação aos pré-requisitos, certamente há situações em que certas deficiências serão impeditivas para a contratação numa determinada função – por exemplo, não se espera que se contrate uma pessoa com deficiência visual para ser piloto de avião. No entanto, há certos pré-requisitos, muitas vezes subjetivos, que poderiam ser revistos na especificação do perfil do profissional que ocupará uma determinada vaga, como por exemplo, idade máxima para ocupar o cargo de recepcionista. O nível de escolaridade mínimo, a exigência de experiência anterior, conhecer um segundo idioma, entre outros requisitos, podem ser repensados dependendo do cargo a ser ocupado. As empresas podem, portanto, rever as exigências para a contratação de pessoas com deficiência em muitos casos (JAIME e CARMO, 2005, p.30)

Os pré-requisitos para qualquer vaga devem ser objetivos, não discriminatórios. Eles devem valorizar as competências e habilidades das pessoas e não previamente estabelecer exigências excludentes.

Em relação à oferta de postos de trabalho para serem ocupados por pessoas com deficiência se observou em alguns casos uma classificação prévia dos postos, definindo-os de antemão aqueles que seriam “adequados” à funcionários com deficiência e aqueles “inadequados” para pessoa com deficiência.

Acredita-se que sejam verificadas as qualificações e habilidades de qualquer pessoa candidata a uma função para avaliação da possibilidade dela ocupar aquele posto de trabalho/função, sem que se estabeleça, a priori, quais

cargos/funções estarão disponíveis e adequados para contratações de pessoas com deficiência.

A designação prévia de determinados cargos e funções só serve para inculcar o preconceito na empresa de que as pessoas com deficiência são incapazes de trabalhar em outras áreas e que devem, portanto, ficar segregados em determinados departamentos ou salas, como se não pudessem exercer outras funções. Tal atitude alimenta o preconceito e pode, inclusive, impedir a empresa de preencher a cota de funcionários com deficiência que deve ter, uma vez que ela estabelece barreiras para a contratação de funcionários com deficiência.

A implementação de uma política de contratação não deve passar apenas pela preocupação com o cumprimento da cota, mas, sobretudo, em contratar deficientes para trabalhar nas mais diferentes áreas da empresa, nos mais diferentes postos de trabalho. Pois esta é uma forma de garantir a qualidade da inclusão dos funcionários com deficiência.

2.2 Política de integração

A implementação de uma política de integração diz respeito às ações que deveriam permear a inclusão de uma pessoa com deficiência no ambiente de trabalho, e contemplam as ações voltadas para:

- Promoção do bom relacionamento das pessoas com deficiência com colegas e superiores;
- Ações inclusivas que envolvam a participação da pessoa com deficiência em atividades de integração no ambiente de trabalho. Para isso a *sensibilização* de superiores e colegas e a *orientação* de superiores e colegas com relação às demandas especiais da pessoa com deficiência em relação à comunicação e atividades no trabalho são imprescindíveis.

As empresas poderiam elaborar cartilhas internas que buscassem responder as questões mais recorrentes sobre o trato com deficientes. De tal forma que cada empresa criasse sua própria política de integração. Há empresas em que as pessoas não sabem nem como apresentar um colega que seja deficiente. Uma dúvida comum é a de que se deve ou não falar sobre a deficiência no momento da apresentação.

O bom relacionamento dos funcionários de uma empresa é um fator importante para melhoria da produtividade e ajuda a diminuir a rotatividade de funcionários. Simplesmente apresentar as pessoas às suas tarefas e responsabilidades não garante que as interações necessárias para a realização do trabalho com colegas de equipe e de outros setores da empresa aconteçam, e menos ainda que elas aconteçam com qualidade e eficiência. Um trabalho anterior de sensibilização dos colegas é muito importante para uma real integração.

No caso das pessoas com deficiência, isto pode ser ainda mais crítico, se a deficiência apresentada demandar habilidades ou cuidados específicos por parte de quem se relaciona com elas. Por exemplo, para uma pessoa com deficiência auditiva que capta o que lhe é dito através da leitura labial é importante que a pessoa com quem ele esteja falando articule bem as palavras e esteja em seu campo visual, preferencialmente de frente para ele. Se isso não for feito, provavelmente o funcionário com deficiência auditiva poderá ser tachado de distraído.

Numa empresa em que são contratados muitos deficientes auditivos é comum que eles formem grupos para conversarem entre si. Uma forma de integrá-los ao resto do corpo de funcionários é promover um mini curso e elaborar uma cartilha com alguns elementos da Linguagem de Sinais Brasileira (LIBRAS), de tal forma que os colegas possam estabelecer uma comunicação mínima entre si independentemente de seres ou não deficientes.

É por isso que as pessoas que se relacionarão com profissionais com deficiência no ambiente de trabalho devem ser preparadas para esta relação, facilitando o entendimento, a comunicação e a boa convivência entre os funcionários.

Em muitas empresas a integração ou não da pessoa parece estar mais ligada à boa vontade individual de um superior ou colega do que à uma efetiva política de integração por parte da empresa. O que é um problema, pois funcionários são admitidos e saem das empresas sistematicamente. Outro problema de depender da boa vontade individual das pessoas é a de que ela se baseia em critérios subjetivos do gostar ou não gostar de alguém o que pode fazer com que dois deficientes numa mesma empresa recebam tratamento diferenciado com base nesse critério subjetivo.

Muitas vezes as empresas contratam consultorias especializadas em sensibilizações para ações pontuais. Mas é necessário mais do que isso para a implementação de uma verdadeira política de integração. Em todas as empresas há rotatividade de funcionários e por isso que a sensibilização deve ocorrer de forma periódica.

Para isso é preciso que **todos** os profissionais estejam previamente preparados e orientados para receber e se relacionar com os profissionais com deficiência. Sem medidas de integração sistemáticas isso é impossível de ser atingido.

É também preciso que as políticas internas de contratação, recepção, acompanhamento, integração e orientação adotadas sejam **registradas em normas e procedimentos**, e que os dados registrados sejam usados como referência para elaboração de ações internas positivas à contratação, orientação e inserção do profissional com deficiência no ambiente de trabalho. O registro das ações e procedimentos mostra o empenho da empresa em não só cumprir as cotas, mas fazê-lo de tal forma que garanta a qualidade da inclusão dos funcionários com deficiência e que promova, de fato, uma política de integração entre os funcionários.

2.3 Política de evolução profissional

Diz respeito aos aspectos diretamente relacionados com a atividade profissional e contempla a igualdade de tratamento em relação à:

- Receber um salário digno para a função e para a capacidade produtiva;
- Ter acesso a possibilidades de promoção;
- Ter acesso à possibilidade de mudança de cargos e postos de trabalho;
- Ter acesso a treinamento;
- Desempenhar tarefas e entender sua utilidade;
- Assumir responsabilidades e receber cobrança.

Não é raro que os deficientes se sintam desestimulados, pois não conseguem visualizar a possibilidade de ascender profissionalmente. Isso incluir não só a promoção propriamente dita, mas também a possibilidade de mudar de cargo ou posto de trabalho. Estes aspectos são fundamentais para a dignidade e motivação de qualquer profissional. O fato da empresa deve promover a igualdade de tratamento com relação a estas questões para seus funcionários, independentemente deles apresentarem ou não deficiências, consiste em uma estratégia acertada para conseguir o empenho, o compromisso e a dedicação máxima de seus colaboradores.

Notadamente com relação às pessoas com deficiência, incluir com qualidade não coaduna com salários mais baixos, responsabilidades e demandas aquém da capacidade produtiva e, principalmente, com a prática do “emprego pró-forma”, onde o deficiente recebe salário, mas não recebe atividade ou fica em casa.

Os profissionais com deficiência devem receber, na medida do possível, o mesmo tratamento que o recebido por seus colegas. A igualdade de tratamento pode ser um fator motivador importante.

Defende-se que haja acompanhamento constante da trajetória do profissional com deficiência na empresa pelo departamento de Recursos Humanos, e que o mesmo departamento se prontifique a esclarecer e orientar todos os profissionais envolvidos em suas dúvidas e anseios. Para saber se isso está sendo feito, tais ações de acompanhamento da evolução profissional devem ser documentadas, de forma a demonstrar a existência de tal política e confirmar sua perenidade.

2.4 Condições e ambiente de trabalho

Não são poucas as empresas que não estão dispostas a fazer qualquer tipo de adaptação ou mudança espacial para receber funcionários com deficiência. Preferem contratar o que chamam de “deficientes leves”. Essa pode ser uma das razões da dificuldade no cumprimento das cotas, e também da alta rotatividade de funcionários com deficiência.

O item *Condições e Ambiente de trabalho* diz respeito aos aspectos relacionados às facilidades/dificuldades observadas na prática profissional e contempla:

a) Facilidades de acesso às instalações das empresas;

b) Acessibilidade:

- Espacial (deslocamento interno na empresa);
- Ferramental/instrumental (adequação dos instrumentos de trabalho usados);

c) Condições de trabalho no que dizem respeito à adequação ergonômica do posto de trabalho, compreendendo:

- Mobiliário;
- Equipamentos, ferramentas e materiais;
- Layout e espaço físico;
- Aspectos ambientais, tais como ruído, iluminação e conforto térmico.

Estes aspectos são de fundamental importância para a maximização da produtividade dos funcionários, sejam eles portadores de deficiências ou não. Por exemplo, observou-se uma preferência nítida das empresas pela contratação de profissionais com deficiências cujas limitações não demandem adequações nas instalações e ferramentas de trabalho. Esta realidade pode levar a duas situações: provocar um agravamento da deficiência existente ou excluir profissionais plenamente capazes de exercer funções apenas pela demanda de adaptações/adequações para atendimento de suas necessidades de locomoção ou atuação no posto de trabalho.

Defende-se que as empresas busquem facilitar o acesso dos profissionais deficientes às instalações da empresa. A contratação de pessoas com deficiência deve ser feita pelo foco da capacidade e/ou competência do profissional, e não por facilidade de inserção em um ambiente já existente.

Os espaços onde os funcionários desempenham suas funções e os espaços para a circulação de pessoas precisam ser livres e desobstruídos, bem iluminados e com conforto térmico. Defende-se que os profissionais sejam munidos com os instrumentos, ferramentas e materiais de apoio adequados às

suas necessidades individuais e às necessidades das tarefas a serem executadas. Desta forma poderão render como os outros funcionários.

Só assim a empresa mostrará preocupação com as condições e o ambiente de trabalho.

Estas alterações também devem ser documentadas para que a iniciativa possa ser acompanhada.

2.5 Política de acompanhamento

Para garantir a qualidade da inclusão das pessoas com deficiência as empresas não devem apenas contratar deficientes ou integrá-los num primeiro momento na empresa. Devem também estabelecer uma verdadeira política de acompanhamento. Para tanto é preciso que haja o acompanhamento da atuação profissional da pessoa com deficiência na empresa. Isso contempla também as ações específicas dos órgãos de apoio aos trabalhadores tais como SESMT, CIPA e departamento de recursos humanos.

Defende-se que não basta contratar pessoas com deficiência para cumprir a cota. A atuação destas pessoas e os respectivos resultados, suas vivências e experiências no ambiente de trabalho, suas dificuldades e expectativas devem ser acompanhadas rotineiramente e registradas pelas organizações. Este registro deve servir de referência para qualquer prática a ser adotada junto aos profissionais, para as futuras contratações e para sanar dúvidas institucionais quanto ao processo de inserção dos profissionais com deficiência no ambiente de trabalho.

2.6 Satisfação do funcionário

Diz respeito aos aspectos pessoais do trabalhador e contempla a satisfação da pessoa em relação à empresa e à sua vida pessoal, em suas diversas facetas.

Assim como qualquer outro funcionário, o funcionário com deficiência tem desejos, frustrações, dificuldades, competências, anseios. Todos estes componentes atuam sobre ele e envolvem em sua capacidade produtiva.

Entender isto e definir mecanismos de atuação para minimizar as interferências na capacidade de produção dos funcionários é salutar para qualquer empresa que preze o crescimento e a solidez de seus negócios e de seus colaboradores.

Defende-se que os aspectos pessoais dos trabalhadores sejam motivo de atenção das empresas, particularmente dos funcionários com deficiência, alvos relativamente fáceis do preconceito e do desconhecimento de suas condições pelas pessoas com as quais se relacionam no ambiente de trabalho.

3. Conclusão

Espera-se que os seis pontos acima descritos sirvam para estabelecer uma verdadeira política de inclusão do deficiente. Pois entende-se que a mera contratação não garante a inclusão. A mesma deve ser feita com o mínimo de qualidade necessária para garantir o bem estar e a integridade física e emocional dos contratados.

Bibliografia

ALOISI, H. M. *O empregado com deficiência segundo conceito do empregador da pequena, média e grande empresa da cidade de Campinas*. 1999. Tese (Doutorado em Educação), universidade estadual de campinas, Campinas.

BRASIL. Ministério do Emprego e do Trabalho. Lei 8213 de 24 de julho de 1991. *Legislação relativa ao trabalho de pessoas portadoras de deficiência: coletânea*. Brasília: MTE, SIT/DSST, 1999.

CARREIRA, D. *A integração da pessoa deficiente no mercado de trabalho*. São Paulo: FGV, 1996.

JAIME, Lucíola Rodrigues; CARMO, José Carlos do. *A inserção da pessoa com deficiência no mundo do trabalho: o resgate de um direito de cidadania*. São Paulo: Ed dos autores, 2005.