



FACULDADE DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS – FASA
CURSO: ADMINISTRAÇÃO
ÁREA: RECURSOS HUMANOS

**INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA
NAS ORGANIZAÇÕES**

KEILLA MARIA SLUGALA RESENDE
RA 2049040/3

PROFESSORA ORIENTADORA: Ms. MARIANGELA ABRÃO

Brasília/DF, Maio de 2007.

KEILLA MARIA SLUGALA RESENDE

**INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA
NAS ORGANIZAÇÕES**

Monografia apresentada como um dos requisitos para conclusão do curso de Administração do UniCEUB – Centro Universitário de Brasília.

Profa. Orientadora: Ms. Mariângela Abrão

Brasília/DF, Maio de 2007.

KEILLA MARIA SLUGALA RESENDE

INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NAS ORGANIZAÇÕES

Monografia apresentada como um dos requisitos para conclusão do curso de Administração do UniCEUB – Centro Universitário de Brasília.

Profa. Orientadora: Ms. Mariângela Abrão

Brasília/DF, Maio de 2007.

Banca Examinadora:

Profa. Ms. Mariângela Abrão
Orientadora

Prof. Ms. Luis Antônio Pasquetti
Examinador

Prof. Ms. Alexandre Zioli Fernandes
Examinador

“A luta é interminável. A luta da vida é para a morte, a luta da morte continua para a vida.
Assim sendo, a luta é eterna. Segundo os cientistas, tudo não tem fim. Se nascendo se vive e morrendo se renasce, a vida é eterna!”

Antônio Alves

Dedico este trabalho ao meu marido Sérgio Ricardo Resende, pela inspiração e decisão do tema, pela compreensão e paciência e, principalmente, por todos os conselhos que sempre me enriqueceram como pessoa e profissional.

Agradeço aos meus pais Mário L. Slugala e Leonir M. Slugala, o incentivo e a dedicação de muitos anos, para que hoje eu realizasse este grande sonho.

À minha amiga do coração Anelita Casquel, pelos ensinamentos da língua portuguesa e pela amizade distinta.

Aos professores do curso de Administração que foram verdadeiros mestres do conhecimento.

E, em especial, à professora Mariângela Abrão, por ter me orientado e ensinado coisas preciosas da vida.

RESUMO

A presente monografia pretende avaliar se o processo de inclusão das pessoas com deficiência nas organizações do Distrito Federal é eficaz. É um trabalho amplo e polêmico já que trata de seres humanos iguais em seus direitos e deveres, na sociedade como um todo. A inclusão das pessoas com deficiência nas organizações é um direito adquirido por lei, mas a discriminação, o preconceito, as dificuldades das empresas, a qualificação das pessoas com deficiência acabam sendo difíceis obstáculos a serem transpostos para que essas pessoas tenham seu devido espaço e uma boa colocação nas organizações. Para a realização desse trabalho, utilizou-se a pesquisa exploratória, através de levantamento bibliográfico, entrevistas com empresários, psicólogos, fiscais da Delegacia Regional do Trabalho do Distrito Federal e as pessoas com deficiência – PCD. O resultado da pesquisa foi satisfatório, porém não atingiu plenamente o objetivo geral, que era de avaliar a eficácia do processo de inclusão da pessoa com deficiência nas organizações de Brasília. Assim sendo, ainda que em nível acadêmico, pretende-se que esse projeto inicial seja o primeiro passo para a continuação de um árduo trabalho voltado para a busca da igualdade dos direitos, para a diminuição dos preconceitos e para a inclusão social das pessoas com deficiência.

Palavras-Chave: Pessoa com deficiência, PCD, lei de cotas, inclusão social, mercado de trabalho.

LISTA DE SIGLAS

DRT: Delegacia Regional do Trabalho

FEBRABAN: Federação Brasileira de Bancos

IBGE: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

MPT: Ministério Público do Trabalho

OIT: Organização Internacional do Trabalho

ONU: Organização das Nações Unidas

PCD: Pessoa com Deficiência

RAIS: Relação Anual de Informações Sociais

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
2 EMBASAMENTO TEÓRICO	11
2.1 Evolução histórica da pessoa com deficiência.....	11
2.2 A nomenclatura para as pessoas com deficiência	13
2.3 Inclusão social e discriminação	14
<i>2.3.1 O papel da sociedade na inclusão da PCD</i>	<i>16</i>
2.4 Legislação e Direito ao trabalho para PCD.....	17
2.4 Dados Nacionais e Internacionais.....	20
<i>2.5.1 Causas de deficiências no Brasil</i>	<i>21</i>
2.6 Tipos de Deficiência	21
2.7 Mercado de Trabalho da PCD	22
<i>2.7.1 Escolaridade e idade da PCD x mercado de trabalho</i>	<i>25</i>
<i>2.7.2 Tempo no emprego.....</i>	<i>26</i>
<i>2.7.3 PCD – “os queridinhos do momento”</i>	<i>26</i>
2.8 PCD e a Economia	27
3 METODOLOGIA.....	29
4 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS.....	31
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	38
REFERÊNCIAS	40
APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO DE PESQUISA DA PCD REALIZADA PELA AUTORA	43
APÊNDICE B – RESULTADO DA PESQUISA REALIZADA JUNTO ÀS PCD.....	45
APÊNDICE C – ROTEIRO PARA ENTREVISTA.....	49
ANEXO A – TIPOS DE DEFICIÊNCIA	51
ANEXO B – EXTRATO DA LEI N. ° 8213, ART. 93, DE 24 DE JULHO DE 1991... 	53

1 INTRODUÇÃO

As organizações passam pelo processo de globalização e neste contexto de acelerado crescimento e competitividade, tem-se a intolerância à discriminação em todos os níveis como questão de ordem.

A inclusão das pessoas com deficiência – PCD – no mercado de trabalho busca reduzir o abismo social e criar condições de similaridade.

Entretanto, a participação dessas pessoas é ainda muito baixa, devido a vários fatores, entre eles estão desde a política de cotas obrigatórias, criadas pelo governo para empresas com mais de 100 funcionários, regulamentada pela Lei 8.213/91, o transporte público para PCD e a última, mas não menos importante, que é a falta de programas de capacitação de PCD.

A inclusão de PCD a cada dia está sendo mais facilitada dentro das organizações, visto que já existem empresas especializadas em treiná-las para iniciá-las no mercado de trabalho que é muito exigente. Este processo estreita relações com a inclusão social. Para Correr (2003, p. 34), inclusão social é o “processo bidirecional, de garantia de acesso imediato da pessoa com deficiência ao espaço comum da vida em sociedade, independente do tipo de deficiência e do grau de comprometimento”.

O trabalho tem como justificativa acadêmica o interesse da pesquisadora pelo processo de inclusão social, além do interesse social que pode ampliar os conhecimentos nesta área e orientar a sociedade para a igualdade social que é um desafio de todos. Para as organizações, torna-se imprescindível a atuação e a inclusão dessas pessoas para se fazer cumprir a legalidade de que todos têm direitos iguais.

A questão que orientou a pesquisa é: O processo de inclusão de PCD nas organizações de Brasília é eficaz?

O objetivo geral é avaliar a eficácia dos processos de inclusão de PCD e identificar junto às organizações de Brasília se os processos criados estão sendo implantados.

Os objetivos específicos do trabalho são: analisar organizações e seus projetos referentes à inclusão da PCD e, conseqüentemente, se as cotas exigidas pela legislação estão sendo atingidas.

O método utilizado no trabalho foi o dedutivo. Trata-se de uma pesquisa bibliográfica e exploratória. Objetivou-se uma análise qualitativa dos dados coletados através de observação pessoal, análise de casos específicos, material já publicado em livros e artigos periódicos da questão norteadora, aplicação de questionários junto as PCD e entrevistas realizadas com empresários de empresas privadas, psicólogos de programas de inclusão e o fiscal da Delegacia Regional do Trabalho do Distrito Federal.

O trabalho divide-se em cinco partes. Após a introdução, buscou-se apresentar a teoria publicada acerca do assunto no embasamento teórico. Nos capítulos seguintes encontram-se a metodologia utilizada para construção do trabalho, a apresentação e discussão dos resultados sobre os métodos abordados e as considerações finais.

2 EMBASAMENTO TEÓRICO

A inclusão de Pessoas com Deficiência - PCD a cada dia torna-se um processo mais polêmico e, por isso, este trabalho vislumbra abrir alguns pontos de discussão sobre o processo de inclusão das PCD nas organizações.

Alguns órgãos nacionais e internacionais e diferentes autores estão discutindo muito sobre esse assunto. Para se compreender melhor a situação referente à inclusão (ou exclusão) de PCD, apresentar-se-á o processo de evolução histórica e social das pessoas com deficiência.

2.1 Evolução histórica da pessoa com deficiência

Ao longo da história, as PCD tiveram o preconceito presente em suas vidas. Tal constatação os levava a aceitar o mínimo que tanto o Estado como a sociedade lhes oferecia. Para se entender a realidade do séc. XXI, norteadora das vidas dessas pessoas, é necessário verificar que ao longo da história da civilização existiu uma evolução das atitudes para que esse processo fosse praticado pela sociedade.

De acordo com Maranhão (2005, p. 22):

As primeiras civilizações deixaram seu legado na história dos portadores de deficiência. Na Antiguidade remota, a civilização egípcia encontra-se como a mais antiga. Sabe-se que a atenção médica era praticada por sacerdotes especializados nos chamados "Livros Sagrados" sobre doenças e suas curas, e limitava-se aos membros da nobreza, sacerdotes, guerreiros e seus familiares. Os egípcios também conheceram penas mutiladoras, dentre elas destacam-se as mutilações das duas mãos, das partes genitais, do nariz, da língua ou das orelhas. Normalmente, estas mutilações atingiam partes do corpo com as quais o condenado cometia seus crimes.

Portanto, nessa época, as pessoas que passavam por este tipo de mutilação, já tinham como certo o processo de exclusão da sociedade, pois eram claramente identificadas por seus crimes.

Depois desse período, os romanos contribuíram para essa história com a Lei das XII Tábuas que, para Maranhão (2005, p. 24):

A Lei das XII Tábuas – primeiro monumento legislativo romano, resultado da plebe para obtenção de leis escritas – foi elaborada em 450 e 449 a.C. e possuía uma determinação, para que o pai exterminasse o filho recém-nascido que nascesse deformado ou com sinais de monstrosidades.

Com a Lei das XII Tábuas, o processo se tornou ainda mais complexo e rigoroso, pois vidas eram sacrificadas, como é o caso de bebês que nasciam com alguma deformidade e eram considerados monstruosos perante a sociedade.

Considerando-se os princípios do Cristianismo que tem por base a caridade e o amor ao próximo, algumas atitudes começaram a ser tomadas e mudou um pouco a realidade da época em questão.

Maranhão (2005, p. 25) assegura que “as idéias que envolviam as pessoas que portavam deficiência eram impregnadas por concepções místicas, mágicas e misteriosas, de baixo padrão”.

Maranhão (2005, p. 25) ressalta:

[...] do século VII ao século XII, os hospitais mantidos por mosteiros e abadias foram praticamente as únicas instituições européias a se dedicarem ao cuidado de doentes, em especial aos crônicos, servindo estes também para abrigo de pessoas sem possibilidades de adquirirem seu sustento ou para aquelas com sérias limitações físicas ou sensoriais.

No Renascimento, Maranhão (2005, p. 26) coloca que a visão assistencialista na Idade Média, deu lugar a uma postura diferenciada mais profissionalizante e integrativa das PCD, sendo que a ótica científica do pensamento que dominava aquela época derrubou o estigma social que influenciava o tratamento das PCD e a busca racional para integrar várias leis.

A partir deste momento se dará um salto entre a Idade Média, chegando assim no século XX, onde se verifica novos pontos importantes sobre a história da PCD.

Segundo o Manual para inserção da pessoa com deficiência do Ministério Público do Trabalho (2001, p. 04):

[...] no século XX, as duas Guerras Mundiais impulsionaram o desenvolvimento da reabilitação científica, não só pela carência de mão-de-obra surgida no período pós-guerra, mas também pela necessidade de propiciar uma atividade remunerada e uma vida social digna aos soldados mutilados [...] Sendo que no Brasil, a Constituição de 1988 rompeu com o modelo assistencialista, até então operante, assegurando-se a igualdade de oportunidades baseada no princípio de tratamento igual aos iguais e

desiguais, na medida de sua desigualdade, de forma a se assegurar a igualdade real. Reconheceu-se que a sociedade é caracterizada pela diversidade, pois é constituída de indivíduos diferentes entre si. Embora tivesse já sido ratificada a Convenção 159 da OIT (Organização Internacional do Trabalho), em 1991, ainda não se havia elaborado uma normativa hábil a preparar o portador de deficiência para a inclusão, baseada na educação inclusiva, na saúde e assistência social adequadas, no trabalho produtivo, na acessibilidade (logradouros públicos e privados, transportes adaptados), esporte, lazer e cultura. O primeiro passo dado nesta direção foi o estabelecimento da reserva de vagas no art. 93, da Lei n.º 8.213/91. Entretanto, foi somente com a regulamentação da Lei 7.783/89 e a instituição da Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência e o Decreto 3.298/99, dez anos depois, que se concretizaram, em nosso ordenado jurídico, os princípios de não discriminação e igualdade de oportunidades, baseados em conceitos amplos de inclusão social, visando dar apoio e suporte (paradigma de suporte) ao portador de deficiência para a vida em comunidade.

Sabe-se que a trajetória das PCD não é nada fácil e continua não sendo em pleno século XXI, pois dificuldades e obstáculos ainda precisam ser ultrapassados para que a sociedade as veja com equidade.

2.2A nomenclatura para as pessoas com deficiência

Historicamente, também houve um processo evolutivo das terminologias para os portadores de deficiência. Há inúmeras denominações sobre o assunto em enciclopédias, dicionários e diversas áreas como a Biologia, Assistência Social, e o Direito Previdenciário do Trabalhador.

A grande enciclopédia Larousse Cultural (1998, p. 1792) apresenta a seguinte definição: “Deficiente (do latim *deficiens*) insuficiente, insatisfatório; medíocre. Diz-se de ou pessoa que tem diminuídas as faculdades físicas ou intelectuais”.

O Dicionário Michaelis (2002, p. 231) define: “(*lat deficiente*) adj m+f 1 Falho, imperfeito, incompleto. 2 Escasso”.

Ferreira Filho (1975, *apud* MARANHÃO 2005, p. 30) define o termo excepcional como “aquele que por motivos físicos ou mentais se encontra em situação de inferioridade em relação aos chamados ‘normais’”.

No Código Civil, a nomenclatura era abordada da seguinte forma:

[...] de 1916, no capítulo que tratava da liquidação das obrigações resultantes de atos ilícitos, empregou os termos "aleijado" e "deformado", para quem sofresse um ferimento ou ofensa à sua saúde, causados por outrem. Entretanto, após a aprovação do Novo Código Civil (Lei n. 10.406 de 10.1.02), os arts. 949 e 950 retiraram, respectivamente, dos arts 1.538 e 1.539, do Código de 1916, os termos acima em destaque. (*apud* MARANHÃO, 2005, p. 32).

O Direito do Trabalho apresenta:

[...] foi a Recomendação n. 99, aprovada em 25.6.55, o primeiro instrumento da OIT – Organização Internacional do Trabalho – estabelecer um conceito a respeito da pessoa portadora de deficiência. Conceito este repetido na Recomendação n. 168, de 1983, e aprimorado na Convenção n.159 de 01.6.83 ratificada pelo Brasil [...] "Para efeitos da presente Convenção, entende-se por 'pessoa deficiente' todo indivíduo cujas possibilidades de obter e conservar um emprego adequado e de progredir no mesmo fiquem substancialmente reduzidas devido a uma deficiência de caráter físico ou mental devidamente reconhecida". (*Apud* Maranhão, 2005, p. 38).

A ONU também fez uma declaração sobre o termo:

O termo 'deficiente' designa toda pessoa em estado de incapacidade de prover por si mesma, no todo ou em parte, as necessidades de uma vida pessoal ou social normal, em consequência de uma deficiência congênita ou não de suas faculdades físicas ou mentais. (*Apud* MARANHÃO, 2005, p. 39).

Verifica-se que as terminologias utilizadas são inúmeras e as mais diversas possíveis, entretanto, todas visam criar uma denominação comum para tais pessoas que têm limitação que os impedem de efetuar suas atividades rotineiras de forma normal como qualquer outra pessoa.

Diante da vasta terminologia existente, este trabalho utilizará o termo Pessoa com Deficiência ou PCD, já que esta expressão abrange qualquer tipo de deficiência, não somente a física como também as mentais e as sensoriais (auditiva e visual).

2.3 Inclusão social e discriminação

Quando se fala de PCD é de extrema relevância abordar as questões referentes à inclusão social e discriminação.

Além de conviver com a deficiência o tempo todo, a PCD passa por muitos obstáculos impostos pela própria sociedade: a exclusão do mercado de

trabalho, a inexistência de uma rede de transportes adequada para deslocamento, e a dependência de outras pessoas para executar suas atividades.

Para Michaelis (2002, p. 266), discriminar é “(*lat discriminare*) vtd 1 Discernir. Vtd 2 Especificar. Vtd e vtdi 3 Diferençar, distinguir. Cf *discriminar*”.

Para o Cardeal Evaristo Arns (*apud* MARANHÃO 2005, p. 114), “[...] discriminar é excluir, é negar cidadanias e a própria democracia. Não se trata de eliminar as diferenças, mas de se obter a *igualdade*, identificando as origens da desigualdade, para que a primeira possa ser garantida a todos.” (grifo do autor)

Maranhão (2005, p. 114) verifica junto à Convenção n. 111 da OIT, uma definição de discriminação:

1. Para os fins da presente Convenção o termo discriminação compreende: Toda a distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a *igualdade* de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão.

Toda e qualquer distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão, que poderá ser especificada pelo Estado-Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de patrões e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.

As distinções, exclusões ou preferências, fundadas em qualificações exigidas para determinado emprego são consideradas como discriminação. (grifo do autor)

Em oposição a isso, quanto ao aspecto da não-discriminação, Alice Monteiro de Barros (*apud* MARANHÃO 2005, p. 115) insere a idéia de igualdade: “a não-discriminação é, provavelmente, a mais expressiva manifestação do princípio da igualdade, cujo reconhecimento, como valor constitucional, inspira o ordenamento jurídico brasileiro em seu conjunto”.

A preocupação com a igualdade já existia desde os homens primitivos, mas a consagração da igualdade como princípio de direito ocorreu com a Declaração de Direitos de Virgínia, de 1776, (*apud* MARANHÃO, 2005, p. 115), que estabeleceu:

Todos os homens são por natureza igualmente livres e independentes e têm certos direitos inatos de que, quando entram no estado de sociedade, não podem, por nenhuma forma, privar ou despojar a sua posteridade, nomeadamente o gozo da vida e da liberdade com os meios de adquirir e possuir a propriedade e procurar e obter felicidade e segurança.

A Constituição de 1988 é considerada um marco histórico e fundamental na questão da discriminação:

[...] como o documento que mais elaborou, no campo da relação de emprego, mecanismos vedatórios a condutas discriminatórias, em relação às formas tímidas e esparsas das constituições anteriores.

XXXI – proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critério de admissão do trabalhador portador de deficiência. (MARANHÃO, 2005, p. 120).

Quando se envolve a PCD no processo de inclusão social e discriminação, deve-se lembrar que estamos falando de seres humanos, com os mesmos direitos e deveres na legislação como qualquer outra pessoa.

2.3.1 O papel da sociedade na inclusão da PCD

A sociedade tem um importante papel quando se trata da inclusão da PCD. Neste contexto o esforço despendido tanto pelo setor público como pelo setor privado pode ser o diferencial para a verdadeira inclusão dessas pessoas.

Maranhão (2005) cita alguns fatores do setor público e do setor privado que poderiam ser implantados para mobilizar a sociedade visando a inclusão social. São eles:

No setor público [...] a promoção de campanhas públicas, demonstrando as vantagens em contratar pessoas “deficientes físicas”, incentivos fiscais aos empregadores que contratarem (deduções na carga tributária da empresa); a quebra de barreiras que impedem o acesso (mobilidade) das pessoas impossibilitadas de se locomoverem; a adoção do “emprego compulsório” para contratação das pessoas “deficientes” qualificadas profissionalmente; estímulo à criação das oficinas obrigadas que funcionariam com centros profissionalizantes e de reabilitação para empregar os “deficientes físicos” etc. (MARANHÃO, 2005, p. 128).

Para o setor privado, o autor apresenta:

[...] a adoção pelas instituições de trabalhadores e empregadores, nas negociações coletivas, de cláusulas estipulando a reserva de “empregos” para os “deficientes físicos”; a organização de entidades ligadas ao “emprego” das pessoas “deficientes físicas” (oficinas obrigadas, cooperativas); concessão, pelas empresas de atividade de apoio às ligadas ao trabalho dos “deficientes físicos” (montagem, embalagem e seleção de produtos). (MARANHÃO, 2005, p. 129).

A Federação Brasileira de Bancos – FEBRABAN, publicou em 2006 um conjunto de cartilhas referente ao programa de inclusão social dos bancos, visando ajudar outras organizações a partir do modelo então apresentado uma vez que esse material é bastante completo no que diz respeito aos dados específicos sobre as PCD. A sociedade inclusiva é:

[...] nada mais é do que a consequência da visão social de um mundo democrático, onde se anseia respeitar direitos e deveres. Nesta sociedade todos são iguais e a limitação de um indivíduo não diminui seus direitos. As pessoas com deficiência são cidadãos e fazem parte da sociedade, e esta deve se preparar para lidar com a diversidade humana. A sociedade inclusiva tem como principal objetivo oferecer oportunidades iguais para que cada pessoa seja autônomo e auto-suficiente.(FEBRABAN, 2006c, p. 8).

Isto posto, faz-se necessário rever a postura e a conduta da sociedade atual no que se refere à não-discriminação e à efetiva inclusão social das pessoas com deficiência, mostrando que a limitação de um indivíduo não o torna incapaz de exercer sua cidadania plena.

2.4 Legislação e Direito ao trabalho para PCD

A PCD obteve muitas conquistas nos últimos anos. Tais conquistas possibilitaram fazer parte do quadro de funcionários de um banco ou de qualquer outra empresa. Mas, a permanência desses profissionais no local de trabalho ainda exige cuidados. Cabe aos empregadores garantir o bem-estar e acessibilidade aos seus colaboradores, para que eles tenham oportunidade de exercer suas funções de maneira adequada e mostrar todo o seu potencial (FEBRABAN, 2006c).

Em 1991, a legislação brasileira criou a Lei 8.213 (ANEXO B), conhecida também como a Lei de Cotas, que estabelece vagas de emprego para as PCD ou para pessoas que sofreram acidentes de trabalho, beneficiárias da Previdência Social (reabilitados). Essa legislação vale para empresas privadas e públicas que possuem mais de 100 funcionários, sendo que a proporção por empresa é designada pela lei da seguinte forma:

Número de funcionários	Percentual de vagas
de 100 a 200	2%
de 201 a 500	3%
de 501 a 1000	4%
1001 ou mais	5%

Figura 1: Artigo 93 da Lei n.º 8213/91
Fonte: Clemente (2003, p. 29).

Clemente (2003) considera que a lei estabelece que a dispensa de um trabalhador reabilitado ou PCD habilitado, só pode ocorrer após a contratação de um substituto em situação semelhante.

A Convenção 159 da OIT – Organização Internacional do Trabalho recomenda-se, que considerem o “objetivo da readaptação profissional, que é permitir que pessoas portadoras de deficiência consigam e mantenham um emprego conveniente e progridam profissionalmente, e facilitar sua inserção ou sua reinserção na sociedade”. (FEBRABAN, 2006c, p. 5).

Para FEBRABAN (2006c, p. 5) a OIT também determina que “pessoas com deficiência desfrutem com equidade das oportunidades de acesso, conquistem e desenvolvam o seu trabalho, o qual, sempre que possível, deve corresponder à sua própria escolha e trazer qualidade de vida sustentável”.

A FEBRABAN ainda ressalta outros direitos que a PCD possui assegurado por lei:

O direito à acessibilidade está descrito nas Leis 10.098/00 – regulamentada através do Decreto 5.296/04 – e 10.048/00 que prevêm a adequação das vias e de espaços públicos, no mobiliário urbano, na construção e reforma de edifícios, nos meios de transporte e de comunicação e do acesso a informação. (2006c, p. 7).

Direito à saúde:

Outro sistema criado para a manutenção da saúde física e mental do cidadão com deficiência é a Política Nacional para a Integração da Pessoa com Deficiência, implantada em 1989. Regulamentada pelo Decreto nº 3.298, prevê auxílio na prevenção de doenças, atendimento psicológico, reabilitação, fornecimento de medicamentos e assistência através de planos de saúde. (2006c, p. 7).

Direito à educação:

A Lei 9.394/96, que estabelece as Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB), reconhece que a educação é um instrumento fundamental para a integração e participação de qualquer pessoa com deficiência no contexto em que vive. Está disposto nesta Lei que “haverá, quando necessário, serviços de apoio especializado, na escola regular, para atender às peculiaridades da clientela de educação especial e que o atendimento educacional será feito em classes, escolas ou serviços especializados, sempre que, em função das condições específicas dos alunos, não for possível a sua integração nas classes comuns de ensino regular”. (2006c, p. 8).

Direito a isenções fiscais e financiamento:

Para as empresas dispostas a contribuir com a inclusão social das pessoas com deficiência a legislação brasileira prevê a concessão fiscal. Podem ser firmados convênios que garantem a isenção de ICMS, seja para doação de equipamentos adaptados, seja para aquisições de aparelhos e acessórios destinados às instituições que atendam este segmento da população. Automóveis adquiridos em alguns estados brasileiros por pessoas com deficiência física, visual, mental e autistas ou seus representantes legais são isentos de ICMS (Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviços) e do IPI (Imposto sobre Produtos Industrializados), de acordo com a Lei 10.754/03. Os financiamentos de automóveis de fabricação nacional também são liberados do IOF (Imposto sobre Operações Financeiras). (2006c, p. 08).

Direito ao passe livre:

Os cidadãos com deficiência também possuem benefícios relacionados aos meios de transporte. A Lei 8.899/94, conhecida com Lei do Passe Livre, prevê que toda pessoa com deficiência tem direito ao transporte coletivo interestadual gratuito e que acabe a cada estado ou município implantar programas similares ao Passe Livre para os transportes municipais e estaduais. Além do transporte gratuito, o município deve garantir que os meios de transporte sejam acessíveis a estes cidadãos. (2006c, p. 08).

O direito ao trabalho e a tantas outras leis em que a PCD deve estar inserida é uma pequena amostra das ações de inclusão que, segundo os autores pesquisados, deveria gerar uma postura diferenciada na sociedade civil perante os deficientes e não deficientes.

Outro fator a considerar é que a Lei de Cotas completa, em 2007, quinze anos e o seu cumprimento ganhou forças somente nos últimos cinco anos, graças a uma força tarefa do Ministério Público do Trabalho (MPT) e das Delegacias Regionais do Trabalho (DRT) que atuam junto às empresas, exigindo o cumprimento da lei. A médio e longo prazos, o aumento das PCD no mercado de trabalho será realmente significativo. (FEBRABAN, 2006a).

2.4 Dados Nacionais e Internacionais

Alguns dados sócio-econômicos referentes às PCD mostram que o “mundo, segundo a Organização das Nações Unidas (ONU), abriga cerca de 610 milhões de pessoas com deficiência, das quais grande parte vive em países em desenvolvimento”. (FEBRABAN, 2006a, p. 12).

Alguns dados do censo no Brasil devem ser considerados:

[...] o Censo 2000 do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), informa que 24,6 milhões de brasileiros possuem algum tipo de deficiência, o que equivale a 14,5% da população nacional, sendo que este percentual é bastante superior aos levantamentos anteriores, nos quais se observava um contingente inferior a 2%. Isto não ocorre em função do aumento da incidência, mas pela melhora dos instrumentos de coleta de informações que seguem as últimas recomendações da Organização Mundial de Saúde (OMS). (FEBRABAN, 2006a, p.12).

O Censo 2000 passou a atribuir o título de pessoa com deficiência não somente àquelas que se consideram incapazes, mas também àquelas que possuem alguma dificuldade permanente de enxergar, ouvir ou caminhar, fato não observado nos censos anteriores. Em função do novo método utilizado no Censo, ampliou-se significativamente o número das PCD no Brasil.

A distribuição das deficiências verificadas no Censo 2000 foi a seguinte:

A deficiência visual – não necessariamente cegueira total – é a mais presente nos brasileiros, representando quase a metade (48,1%) da população com deficiência. Logo em seguida vêm às deficiências motoras e físicas, em conjunto, somam 27,1%. A terceira maior incidência é a deficiência auditiva (16,6%) – considerados os diferentes graus de perda auditiva, desde a surdez leve até anacusia – e por último, aparece a deficiência mental, que atinge 8,2% do total de indivíduos com deficiência. (FEBRABAN, 2006a, p.12).

Independente do tipo de deficiência existente no Brasil, os dados comprovam que a realidade que permeia é que essas pessoas continuam fora do mercado de trabalho.

2.5.1 Causas de deficiências no Brasil

As causas de deficiências no Brasil são as mais diversas possíveis. De acordo com dados apresentados pela FEBRABAN (2006a, p. 13), as distribuições das causas de deficiências são: “a) Deficiência congênita: aquelas provenientes desde o nascimento, b) Deficiência adquirida: aquelas adquiridas ao longo da vida”.

Para FEBRABAN (2006a), o Brasil é um dos campeões em acidentes de trânsito e acidentes de trabalho. O crescente índice de violência urbana também deve ser considerado, pois tem sido um dos principais motivos que leva à deficiência adquirida, normalmente resultado de crimes com armas de fogo.

Conforme dados do IBGE (2000), 78% dos casos de deficiências físicas são adquiridas ao longo da vida, devido a acidentes domésticos, de automóveis ou urbanos, sendo que o destaque para erros médicos é um fato que surpreende pelo alto grau de incidência. Atesta ainda que 60,9% do grupo de pessoas surdas possuem deficiência congênita, ou seja, a situação fica inversa neste caso.

2.6 Tipos de Deficiência

Quando se fala em PCD, logo o senso comum faz lembrar de uma pessoa que não tem um dos membros, usuária de cadeira de rodas ou muletas ou se comunica por meio de sinais. Mas, os tipos de deficiências vão muito além desses casos.

Clemente (2003) coloca que a PCD:

[...] é aquela que apresenta, em grande caráter permanente, perdas ou reduções de sua estrutura ou função anatômica, fisiológica, psicológica ou mental, que gerem incapacidade para certas atividades, dentro do padrão considerado normal para o ser humano. (2003, p. 17).

A deficiência é:

[...] uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, que leva a pessoa a usar equipamentos, adaptações, meios e recursos especiais a fim de receber ou transmitir informações necessárias ao desempenho de funções. (CLEMENTE, 2003, p. 17).

No que se refere à deficiência permanente, o autor apresenta como sendo “[...] aquela que ocorreu ou está estabilizada durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação e que não é provável que se altere apesar de novos tratamentos médicos ou cirúrgicos”. (CLEMENTE, 2003, p. 18).

Clemente (2003) classifica as deficiências em diferentes tipos. Embora não seja o foco dessa pesquisa, é possível conhecê-las no ANEXO A do trabalho.

2.7 Mercado de Trabalho da PCD

O mercado de trabalho da PCD é diferenciado do mercado de trabalho de pessoas sem deficiência, pela existência da lei que estabelece uma reserva de vagas de emprego para os deficientes.

Para FEBRABAN (2006a, p. 21), em pesquisa realizada junto à Relação Anual de Informações Sociais do Ministério do Trabalho e Emprego (RAIS 2000/MTE), “uma amostra quantitativa indicou que das 1200 PCD entrevistadas, praticamente metade está trabalhando (49,9%), formal ou informalmente. Destas, 52,8% trabalham formalmente, o que corresponde a 26,3% do total”. Sendo que tal índice pode ser considerado elevado quando comparado ao total da população com deficiência, com 2,2% de trabalhadores formais. Considere-se que nesta pesquisa foram entrevistadas somente pessoas com renda superior a R\$ 500,00.

De acordo com CPS/FGV, processando os microdados da Relação Anual de Informações Sociais do Ministério do Trabalho e Emprego (RAIS 2000/MTE), num universo de 26 milhões de trabalhadores formais ativos, 537 mil são pessoas com deficiência, o que representa apenas 2% do total. Ainda é um número baixo se comparado à representatividade da população com deficiência (14,5% junto à população geral). (FEBRABAN 2006a, p. 22).

Este levantamento possibilitou a descoberta de números aproximados de vagas abertas para pessoas com deficiência em função da Lei de Cotas, “baseando-se nos microdados da RAIS 2000/MTE, chegou-se à conclusão de que foram geradas cerca de 1,055 milhão de vagas pela política de cotas nas empresas com 100 ou mais funcionários”. (FEBRABAN, 2006a, p. 22).

Ao subtrair-se deste número as 537 mil PCD já empregadas, tem-se previsto ainda um alto número de vagas de trabalho para este público, ou seja, 518 mil vagas. (FEBRABAN, 2006a).

Abaixo o quadro demonstrativo do percentual em vagas para PCD segundo o tamanho da organização:

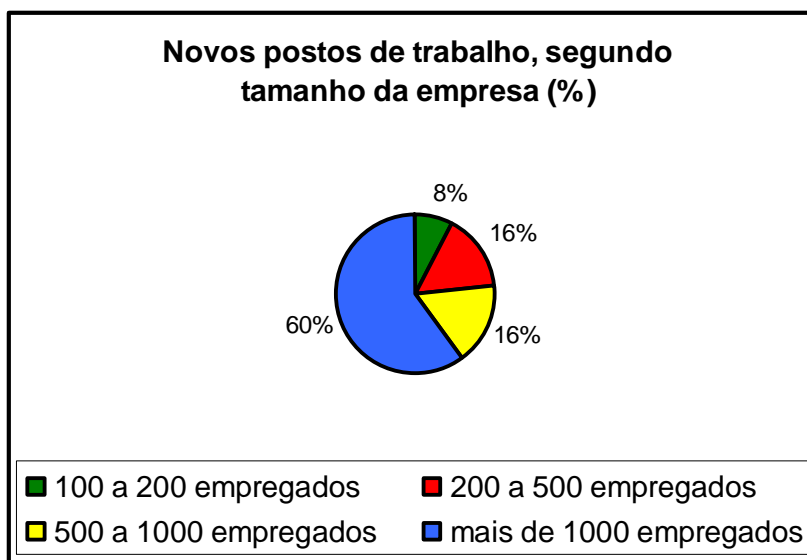


Figura 2: Novos Postos, segundo tamanho da empresa
Fonte: CSP/ FGV a partir dos microdados da RAIS 2000/MTE - FEBRABAN (2006a, p. 22)

Para FEBRABAN (2006a) quando o quesito é o tipo de postos de trabalho que as PCD ocupam, a concentração maior está nas funções administrativas, principalmente pelo fato de tais vagas estarem em escritórios, ambientes internos e fechados, locais que contribuem para a locomoção e a utilização de computadores e que facilitam a empregabilidade dessas pessoas.

Considere-se ainda “a grande concentração de pessoas com deficiência alocadas em funções básicas, como ajudante geral, domésticas, digitador, entre outras funções que exigem baixo grau de qualificação”. (FEBRABAN, 2006a, p. 22).

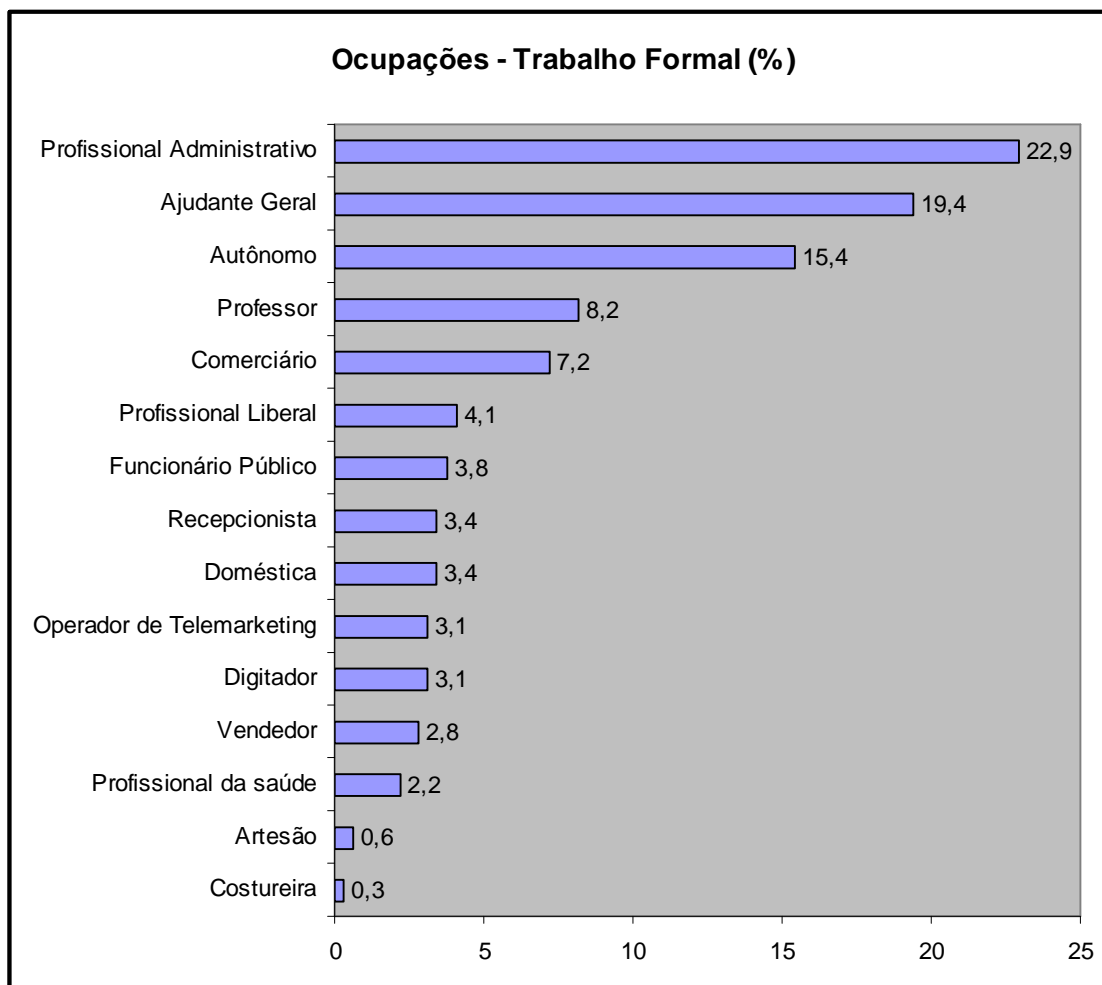


Figura 3: Ocupações – Trabalho formal (em %)
 Fonte: Agência de Marketing – FEBRABAN (2006a, p. 23)

A aposentadoria por invalidez das PCD também é um ponto relevante a ser considerado, pois 32,4% do total dessas pessoas poderiam retornar aos seus postos de trabalho, mas não o fazem devido ao medo de perder suas aposentadorias. (FEBRABAN, 2006a).

[...] a elevada incidência de pessoas aposentadas por invalidez dentro da população com deficiência representa mais uma grande dificuldade no processo de inclusão no mundo corporativo, já que muitas delas possuem perfeitas condições de trabalhar, mas se aposentam em uma época anterior à implantação da Lei de Cotas, quando as empresas realmente não aproveitavam esta força de trabalho.

Com a abertura do mercado, estes cidadãos ficaram em uma situação complicada, pois mesmo sabendo que poderiam estar empregados, ganhando até mais do que recebem do INSS, têm receio de abrir mão de um benefício vitalício, que uma vez abdicado, é impossível recuperar. Esta circunstância contraditória, além de inibir o processo de inclusão, incentiva o ingresso no mercado informal, que não garante os direitos previstos na legislação trabalhista, nem a condição de segurança que são extremamente necessárias para estas pessoas. (FEBRABAN, 2006a, p. 23).

Conforme abordado, as pessoas aposentadas, uma vez liberadas para exercer suas funções normalmente, fica-se à mercê do recebimento dessa aposentadoria, quando por sua experiência podia-se estar atuando no mercado de trabalho, já que este mercado está necessitando de pessoas com experiência nos mais diversos ramos.

2.7.1 Escolaridade e idade da PCD x mercado de trabalho

A idade e a escolaridade são pontos importantes quando se trata das PCD. Para FEBRABAN (2006a), a faixa etária entre 25 e 45 anos é a mais representativa no mercado formal. Quanto ao processo de escolaridade leva-se em consideração, os seguintes pontos.

Para o período de 0 a 4 anos de estudo:

[...] é possível constatar uma situação semelhante em termos percentuais, mas diferente quanto aos motivos de participação, 33% da população sem deficiência e 31% da população com deficiência estão no mercado formal de trabalho. Isto explica, em primeiro lugar, pela maior oferta de vagas na base da pirâmide, maior quantidade de pessoas nesta faixa de educação e, também, pela própria Lei de Cotas, que estimula a contratação de PPDs, mesmo sem a qualificação necessária. (FEBRABAN, 2006a, p. 23).

Quando a faixa for de 8 a 12 anos de estudo, a situação é a seguinte:

[...] 31% dos cidadãos com deficiência empregados possuem entre 8 e 12 anos de estudo, contra 30% da população sem deficiência, ou seja, foi verificado que a participação formal no mercado de trabalho está intimamente ligada ao grau de instrução, que aumenta em consonância com a quantidade de anos estudados. (FEBRABAN, 2006a, p. 24).

Verifica-se, dessa forma, que o tempo de escolaridade das PCD estão diretamente ligados aos processos de não se ocupar os cargos mais elevados dentro das organizações, principalmente por não se atingir um grau de aperfeiçoamento solicitado pelo mercado de trabalho.

Quando o quesito em questão é a faixa etária, tem-se a seguinte colocação:

Por outro lado, detectamos um grande contingente de profissionais com deficiência – cerca de 1,5 milhão – nas faixas etárias menores, que estarão chegando ao mundo corporativo nos próximos anos. É preciso, urgentemente, investir na educação deste público para que chegue ao mercado com uma formação mais condizente com o perfil demandado atualmente, de forma a dar mais condições de empregabilidade e competitividade. (FEBRABAN, 2006a, p. 25).

Neste caso, detecta-se que o processo principal a se fazer é incluir a PCD, o mais cedo possível em escolas, para que a inclusão para todos passe a ser realidade.

2.7.2 Tempo no emprego

Um fator importante a ser considerado quanto à empregabilidade das PCD é o vínculo empregatício. De acordo com a FEBRABAN (2006a) o vínculo empregatício superior a 5 anos, é de 36% para os profissionais com deficiência contra 34% sem deficiência.

Outro fator é que o desligamento da PCD só poderá ser realizado perante a contratação de outro funcionário com algum tipo de deficiência especificada pela Lei de Cotas. Isso faz com que alguns critérios sejam relevados pela organização, pois se leva em conta a dificuldade de se contratar e de se treinar outra PCD. (FEBRABAN, 2006a).

2.7.3 PCD – “os queridinhos do momento”

Atualmente as organizações têm estado focadas em fazer cumprir a Lei de Cotas o que tem como reflexo o aquecimento do mercado para a contratação dos profissionais com deficiência.

Para FEBRABAN (2006a, p. 26), “a inédita política de cotas gerou um grande impacto no mundo corporativo e produziu, em uma única tacada, mais de um milhão de vagas destinadas a este público”.

Segundo reportagem da revista VOCÊ S/A (Agosto/2006), a disputa por PCD é evidente, já que a qualificação é um diferencial importante na hora de cumprir a cota estabelecida por lei.

A opção está sendo contratar empresas de consultoria que promovam a inclusão de PCD. A demanda tem aumentado tanto que as consultorias não precisam ter uma área comercial ativa, pois os empregadores batem à porta da empresa de consultoria solicitando os serviços.

Ainda na reportagem da VOCE S/A (Agosto/2006) as questões das empresas na ânsia de cumprimento da cota, muitas vezes cometem erros básicos e ofertas constrangedoras ao PCD, diz Flávia Cintra, cadeirante desde 1993 e vice-presidente do Paradigma: “já recebi uma grande quantidade de propostas de emprego, mas a maior parte não tinha relação com minhas habilidades”.

Isto faz com que as PCD muitas vezes sintam-se ofendidos e menosprezados, uma vez que o negócio é preencher a cota e não buscar nessas pessoas a qualificação e o encaixe em vagas que realmente correspondam a sua realidade.

2.8 PCD e a Economia

O movimento da economia gerado pelas pessoas com deficiência é significativo e merece atenção, visto ser um mercado pouco explorado tanto do ponto de vista do consumidor PCD, quanto da mão-de-obra pouco valorizada e reconhecida nas organizações.

Existem no país 24,6 milhões de pessoas com algum tipo de deficiência [...]. Se multiplicarmos esse total por três – supondo que cada pessoa com deficiência mora, no mínimo, com mais duas pessoas (pai e mãe) -, teremos 81 milhões de pessoas que lidam diariamente com essa realidade. Isso equivale a 45% da população, ou quase um em cada dois brasileiros. E o bom funcionamento da economia brasileira deve muito a esse considerável contingente de cidadãos. (FEBRABAN, 2006d, p. 3).

Alguns dados importantes são colocados no quesito da economia gerada por este público e devem ser considerados:

* Cerca de 10 milhões de pessoas com deficiência estão integradas ao mercado de trabalho, informal ou formal, com carteira assinada e recebendo benefícios como férias, 13º salário e recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, o que dá uma medida do potencial de consumo e é um indicador da inclusão no sistema produtivo.

* É um mercado que move cerca de R\$ 8 bilhões por mês, quase R\$ 100 bilhões ao ano.

* O volume de recursos movimentados por esses milhões de trabalhadores e de consumidores aquece a economia do país e reflete um quadro que ainda é desconhecido pela sociedade.

* Se analisarmos todos os setores da sociedade, será possível notar cada vez mais ações com o único objetivo de atender as pessoas com deficiência de forma digna, responsável e competente, contribuindo para a construção plena de sua cidadania. (FEBRABAN, 2006d, p.3).

As informações acima ratificam a importância que as PCD têm para a economia brasileira, o que tende a progredir positivamente uma vez que é cada vez maior o processo de inclusão sociais dessas pessoas tanto como trabalhadoras quanto como consumidoras.

3 METODOLOGIA

Para a realização desse trabalho, utilizou-se o método de abordagem dedutivo, que parte do geral para o específico.

Utilizou-se, também, a pesquisa exploratória que de acordo com Gil (2002, p. 41) tem por objetivo, “[..] proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a construir hipóteses”.

Para Gil (2002, p. 41), o objetivo principal desse tipo de pesquisa é “[...] o aprimoramento de idéias ou a descoberta de intuições”.

Na maioria dos casos, essas pesquisas envolvem os seguintes pontos: “(a) levantamento bibliográfico; (b) entrevistas com pessoas que tiveram experiências práticas com o problema pesquisado; e (c) análise de exemplos que estimulem a compreensão”. (SELLTIZ *et al.*, 1967, p.63 *apud* GIL, 2002, p. 41).

No caso desse trabalho, a pesquisa bibliográfica foi um dos principais métodos utilizados:

A pesquisa bibliográfica é desenvolvida com base em material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos. Embora em quase todos os estudos seja exigido algum tipo de trabalho dessa natureza, há pesquisas desenvolvidas exclusivamente a partir de fontes bibliográficas. (GIL, 2002, p. 44).

Para a coleta de dados foram realizadas entrevistas semi-estruturadas em forma de roteiro, o que possibilitou explorar melhor o assunto. Essas entrevistas foram realizadas com públicos diferentes tais como: gestores e psicólogos de empresas privadas, pessoas com deficiências que atuam ou não no mercado de trabalho público e privado e um fiscal da Delegacia Regional do Trabalho do Distrito Federal. As entrevistas foram agendadas previamente. Os entrevistados foram informados sobre o motivo que levava a autora a pesquisar o assunto, qual seja, ampliar seus conhecimentos na área de inclusão da PCD. Buscou-se com essa atitude evitar que os entrevistados fossem surpreendidos e não respondessem às questões de forma descompromissada ou não-contextualizada.

Juntamente com as entrevistas, foi solicitado às empresas privadas o modelo de projeto utilizado para inclusão da PCD e as informações acerca da vigência do projeto na organização.

Para as PCD, objeto de estudo desta pesquisa, aplicou-se um questionário (APÊNDICE A).

A amostra utilizada – 103 indivíduos – foi estatisticamente calculada, levando-se em consideração a informação do CENSO 2000 de que 24,6 milhões de brasileiros são deficientes.

Buscou-se a proporcionalidade para o Distrito Federal (regra de três simples), uma vez que não há dado confiável acerca do número de PCD no Distrito Federal.

Trabalhou-se, portanto, com uma população de 2 milhões de habitantes, com um grau de confiança de 68% e uma taxa de erro de 5%. A amostra encontrada correspondeu a 100 pessoas.

Os dados e informações coletados foram sistematizados e analisados junto à teoria, para verificar como o empresariado, as PCD e a DRT estão tratando o assunto.

4 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Esse capítulo apresenta os resultados da pesquisa realizada junto às PCD, bem como a compilação das informações obtidas nas entrevistas realizadas com o fiscal da Delegacia Regional do Trabalho e com os gerentes, empresários e psicólogos das empresas “A” e “B”, respectivamente das áreas de Recursos Humanos e Telecomunicações.

4.1 As partes envolvidas na pesquisa: empresas, DRT e PCD

A entrevista realizada junto à DRT e às empresas A e B buscou avaliar se o processo de inclusão de PCD nas organizações é eficaz. Para tanto, questionou-se tempo do projeto na empresa, aceitação e conscientização dos funcionários, recrutamento das PCD, faixa etária, grau de instrução, tipo de deficiência dos contratados, dificuldades encontradas para admissão, cargos mais ocupados, vagas disponíveis e dificuldades de implementação do projeto em si (APÊNDICE C).

Quanto ao tempo da existência do projeto na organização, as empresa A e B afirmaram que os projetos ganharam força quando a exigência da Lei de Cotas passou a ser mais rigorosa, ou seja, nos últimos cinco anos. A partir desta data, a fiscalização da DRT passou a ser mais intensa e as empresas eram notificadas e tinham um prazo para regularizar a situação. O não cumprimento desse prazo gerava multas de valores consideravelmente altos, o que forçou as empresas a se enquadrarem na referida lei. A DRT ratificou as informações das empresas A e B quanto aos cinco anos de fiscalização mais acirrada.

Em relação ao cumprimento da citada Lei de Cotas, observou-se que a empresa A tem sua cota sendo cumprida plenamente. Segundo os entrevistados, a facilidade de se cumprir a cota é devido ao número exigido pela Lei, que para esta organização é de apenas quatro pessoas. Um outro facilitador é que a empresa trabalha com recrutamento e seleção de candidatos, o que acaba ampliando seu banco de dados com esse tipo de profissional.

Na empresa B, a cota que lhe cabe é expressiva, 280 pessoas. Neste caso, ainda faltam quatro pessoas para atingir esse quantitativo exigido por lei. A meta da empresa é o cumprimento dessa cota até junho de 2007.

Em relação à aceitação dos funcionários para receber as PCD na empresa e ao treinamento disponibilizado para tal, observou-se que a empresa A realizou uma palestra focada na sensibilização dos funcionários para recepcionar os colaboradores com deficiência. Nesta empresa, os gestores que iriam trabalhar diretamente com a PCD receberam um treinamento específico para tal.

Já a empresa B, além do lançamento do projeto e da sensibilização dos funcionários, optou por escolher setores específicos para receber as PCD e nesses setores já havia um gestor que, auxiliado pelos Recursos Humanos da empresa, escolhia um tutor que passava a ser a pessoa que acompanhava a PCD no dia-a-dia, treinando e desenvolvendo suas potencialidades.

Levantou-se também a questão sobre como as empresas A e B divulgam as vagas abertas para pessoas com deficiência. A empresa A, por atuar no ramo de recrutamento e seleção, já possui um banco de dados extenso e havendo uma necessidade maior, divulga as vagas disponíveis em jornais locais.

A empresa B utiliza seu sítio para a busca de novos colaboradores. Neste sítio, existe a opção para pessoas com deficiência, o que permite à empresa ter um banco de dados bastante significativo e facilitador para o processo de recrutamento e seleção das PCD.

O questionário aplicado junto às PCD buscou analisar o perfil das pessoas deficientes que estão ou buscam estar no mercado de trabalho atual. Foram levantados os seguintes dados: sexo, faixa etária, tempo de deficiência, tipos de deficiência, escolaridade, renda familiar, o uso ou não de medicamentos, atividades remuneradas até então, situação atual em relação a emprego, tipos de cargos ocupados, dificuldades para entrar no mercado de trabalho, sentimentos de rejeição em suas experiências profissionais e expectativas futuras quanto ao mercado de trabalho (APÊNDICE A e APÊNDICE B). Um dado importante a ser colocado é que 37% das PCD respondentes nunca havia estado no mercado de trabalho até a data da aplicação do questionário.

Quanto à faixa etária, percebe-se que o maior percentual está entre 19 e 25 anos, o que confirma a informação dada pelas empresas A e B, qual seja, a de que a faixa etária entre 18 e 25 anos é a mais presente entre os colaboradores com deficiência.

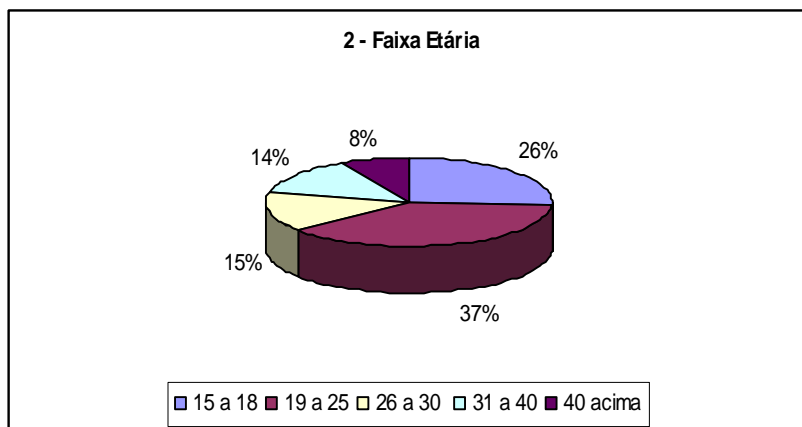


Figura 4: Faixa Etária
Fonte: Pesquisa PCD – (2007) – Elaborada pela autora.

A teoria estudada mostra, por outro lado, que a maioria das PCD, no Brasil, ainda é menor de idade, donde se deduz que a tendência é aumentar o número de PCD no mercado de trabalho futuro, devendo haver, portanto, uma preocupação cada vez maior em relação à formação e capacitação desses colaboradores em potencial.

Em relação à escolaridade percebe-se que 42% dos entrevistados tem primeiro grau completo ou segundo grau incompleto, o que também foi confirmado pelas empresas A e B. Esses dados podem ser ratificados pelo CENSO 2000, que aponta o maior percentual de PCD existente no Brasil com 8 a 12 de estudos, ou seja, segundo grau completo.

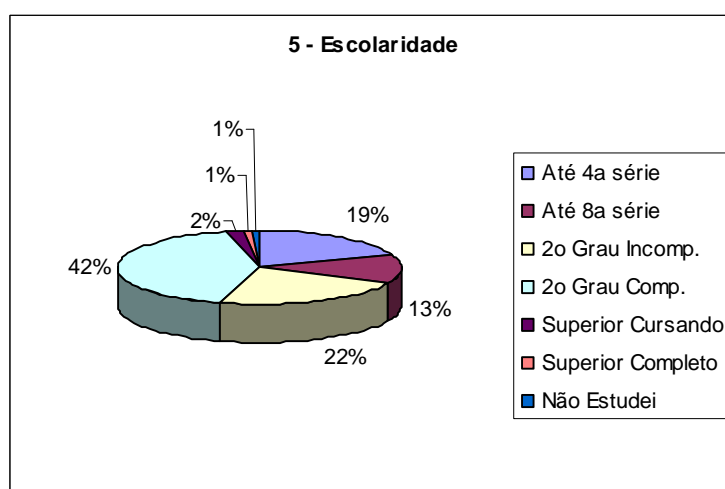


Figura 5: Escolaridade
Fonte: Pesquisa PCD (2007) – Elaborada pela autora.

Quanto aos tipos de deficiência, De acordo com o gráfico abaixo, verifica-se que as deficiências físicas e auditivas prevalecem, o que foi confirmado tanto pela empresa A quanto pela empresa B.

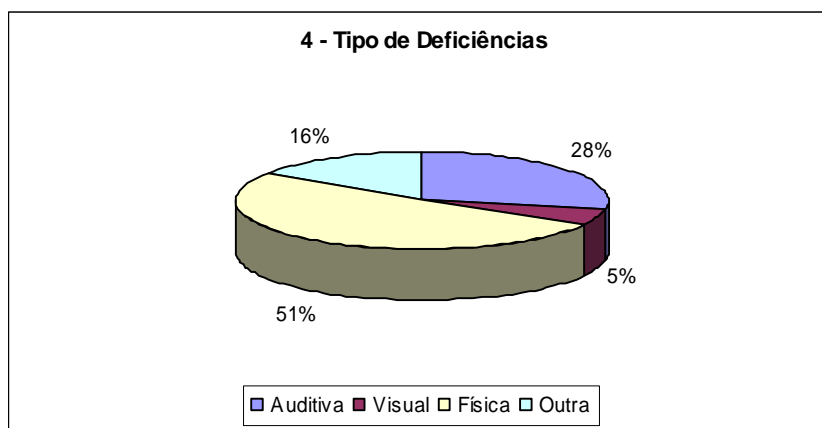


Figura 6: Tipos de Deficiência
Fonte: Pesquisa PCD (2007) – Elaborada pela autora.

Vale ressaltar que os depoimentos das empresas A e B reforçam a procura por PCD com grau de deficiência leve, pois desta forma não se faz necessário realizar grandes investimentos ou alterações nas instalações da empresa.

A DRT/DF, por outro lado, declarou que existe uma grande preocupação das Delegacias Regionais do Trabalho no que se refere à conscientização da colocação de PCD com elevado grau de deficiência, pois a maioria das empresas hoje não tem interesse em contratar esse tipo de colaborador.

Os dados levantados estão de acordo com o Censo 2000 que mostra que as deficiências físicas e auditivas são as de maior relevância e apresentam um número destacado em relação aos demais tipos de deficiência.

Em relação aos tipos de cargos ocupados pelas PCD, a empresa A informou que a maioria de seus cargos são operacionais e administrativos. Na empresa B, também prevalecem os cargos administrativos, seguidos por cargos técnicos.

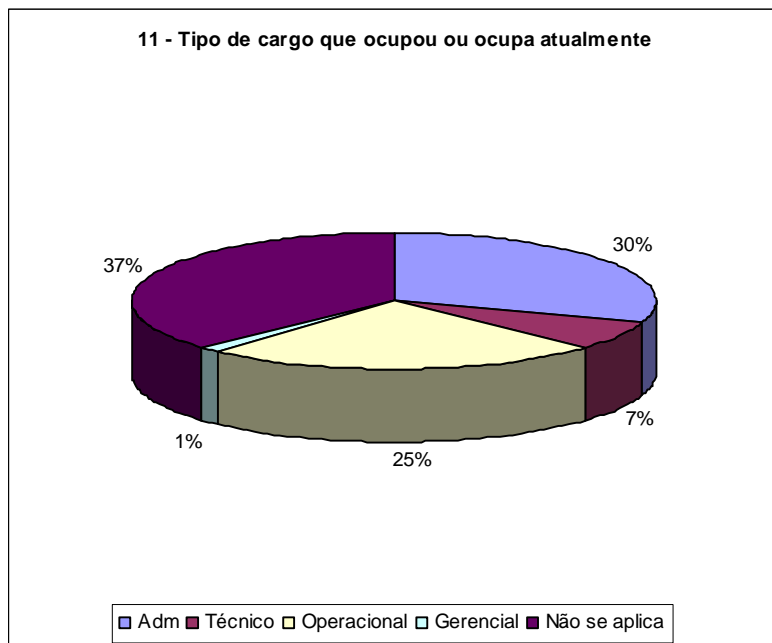


Figura 7: Tipos de cargo que ocupou ou ocupa atualmente
Fonte: Pesquisa PCD (2007) – Elaborada pela autora.

Nesse caso, a teoria é comprovada, visto que a maioria dos cargos ocupados por PCD é administrativa, pois são vagas oferecidas em ambientes internos, que facilitam a locomoção. Além disso, a atividade administrativa é mais adequada para o bom desempenho dos colaboradores com deficiência.

Em relação ao sentimento de exclusão das PCD no ambiente de trabalho, foram apresentados os seguintes dados:

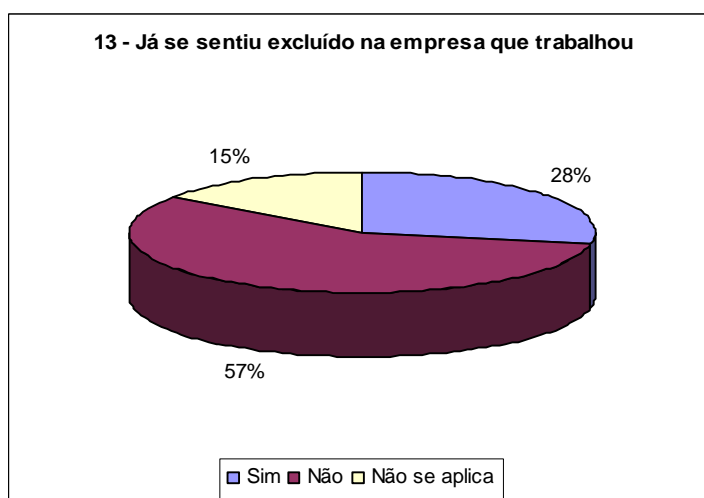


Figura 8: Já se sentiu excluído na empresa que trabalhou ou trabalha
Fonte: Pesquisa PCD (2007) – Elaborada pela autora.

Ter um resultado com a maioria significativa declarando não ter se sentido excluído em seu ambiente de trabalho é um bom sinal, uma vez que, pelo menos na teoria, todos são iguais perante a lei e possuem iguais direitos e deveres como cidadãos.

É importante considerar que 51% dos entrevistados nunca trabalharam antes da realização dessa pesquisa (APÊNDICE B).

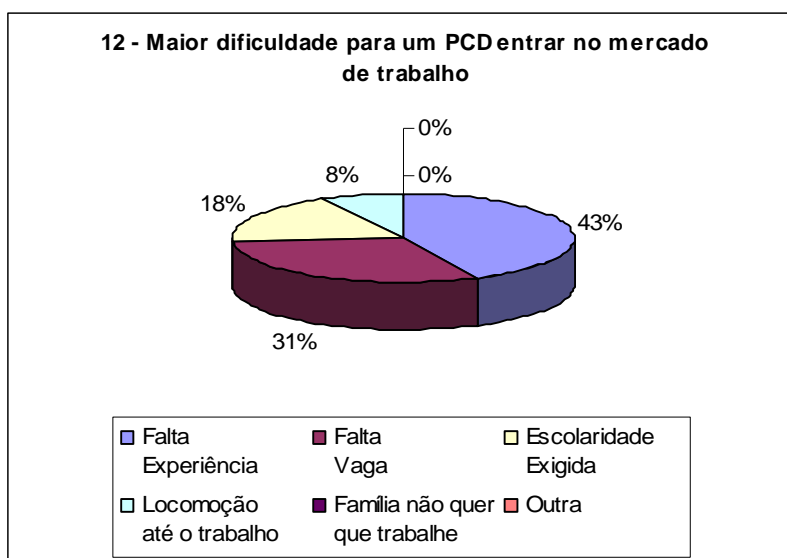


Figura 9: Maior dificuldade para um PCD entrar no mercado de trabalho
Fonte: Pesquisa PCD (2007) – Elaborada pela autora

A falta de experiência é ainda um obstáculo para a PCD entrar no mercado de trabalho.

O resultado da pesquisa comprova que as PCD estão cientes de que a falta de experiência é seu maior ponto fraco, logo, precisam buscar essa experiência para poder superá-lo.

De acordo com o depoimento da empresa A, não há receptividade das empresas contratantes devido à inexperiência e ao grau de instrução das PCD.

Já a empresa B coloca que a falta de oportunidade para estudar e fazer cursos é bastante diferente se comparada às oportunidades oferecidas às pessoas sem deficiência. É preciso lidar com esta adversidade e proporcionar à PCD cursos de capacitação, aperfeiçoamento e treinamentos para que dentro da própria empresa ela busque superar essas barreiras.

Para finalizar essa análise, considera-se oportuno e pertinente expressar o depoimento de um deficiente físico, que fez um importante relato ao responder a questão aberta de seu questionário.

Na transcrição literal a seguir, o entrevistado declara sua preocupação sobre a inclusão de deficientes no mercado de trabalho e o envolvimento que deveria haver da sociedade, do governo e de cada ser humano.

¹Não se pode eleger essa ou aquela prioridade, mas sim, um conjunto de medidas e desenvolver essas medidas simultaneamente. Não resolve ter o transporte coletivo adaptado e as vias públicas inacessíveis; ter como chegar à empresa e não ter acesso ao mobiliário, ao equipamento eletrônico, às instalações sanitárias; não ter material em Braille nem piso tátil, não ter intérprete de Libras no trabalho. Os administradores públicos e privados precisam entender que em acessibilidade não existe meio termo. O processo de inclusão deve se iniciar em casa, passando pela comunidade onde mora e as instituições, sejam elas de direito público ou privado. Todo tipo de acessibilidade é fundamental, mas se não for dada oportunidade de capacitação para o trabalho a partir da educação, continuarão a ser os 'coitadinhos' ou os 'fora de série'.

¹ Trecho literal de resposta dada à questão nº 14 do questionário para PCD (APÊNDICE A).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Avaliar a eficácia dos processos de inclusão das pessoas com deficiência nas organizações é uma tarefa muito complexa. Tais processos ainda são muito incipientes principalmente quando se considera a realidade das empresas de Brasília. Além disso, essa questão envolve fatores sociais, culturais, educacionais e econômicos que acabam sendo o diferencial para o efetivo sucesso da implantação do processo de inclusão das PCD no mercado de trabalho.

O objetivo desse trabalho foi avaliar a eficácia dos processos de inclusão de PCD e identificar junto às organizações se os processos criados estão sendo implantados.

Esse objetivo foi parcialmente alcançado, pois foram identificadas algumas limitações:

- i) a restrição da bibliografia disponível sobre o tema;
- ii) o tempo escasso, o que inviabiliza um estudo aprofundado em uma significativa amostra de empresas, já que pesquisar todas as organizações de Brasília ou uma amostra cientificamente relevante, requer maior disponibilidade de recursos;
- iii) os questionários respondidos pelas PCD não apresentam um grau de confiabilidade exemplar, pois parte dos entrevistados são deficientes mentais;
- iv) o tema amplo e polêmico.

Para futuros trabalhos, recomenda-se a aplicação e validação de pesquisa junto às organizações do Distrito Federal que possuem acima de cem funcionários (quantidade mínima de funcionários exigida pela lei de cotas). O resultado dessa pesquisa poderá se transformar em um manual orientador sobre o processo de inclusão de PCD nas organizações.

Isso posto, não se pode afirmar que o processo de inclusão da PCD nas organizações do Distrito Federal seja eficaz, pois não se tem uma amostra significativa que responda a questão-problema.

Por outro lado, pode-se afirmar que há um longo caminho a ser percorrido em busca de uma igualdade que, por enquanto, só está no papel. A dificuldade no processo de inclusão da pessoa com deficiência está na barreira construída por

todos – sociedade, governo e mercado – visto ser mais cômodo ignorar o problema do que enfrentá-lo.

Entende-se que cabe aos novos administradores fazer cumprir seu papel enquanto gestores conscientes dessa realidade do mercado profissional brasileiro, dando oportunidade e condições adequadas para que essas pessoas ingressem e se mantenham no mercado de trabalho de forma digna e realizadora para eles.

Fica a tarefa para que esse profissional consiga mobilizar a empresa para estar em linha com a legislação dos direitos iguais, pois é preciso plantar a cada dia uma semente da inclusão da PCD, dar oportunidade a todos, mesmo que essas pessoas não ouçam direito, não enxerguem direito e, não consigam se locomover direito, e muitas vezes, não compreendem direito.

REFERÊNCIAS

- CLEMENTE, Carlos Aparício. *Trabalho e inclusão social de portadores de deficiência*. São Paulo: Gráfica e Editora Peres, 2003.
- CORRER, Rinaldo. *Deficiência e inclusão social: construindo uma nova comunidade*. Bauru - SP: EDUSC, 2003.
- FEBRABAN, Federação Brasileira de Bancos. *População com deficiência no Brasil: fatos e percepções*. Coleção Febraban de inclusão social. São Paulo: Fmcom, 2006a.
- _____. *Gestão de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho*. Coleção Febraban de inclusão social. São Paulo: fmcom, 2006b.
- _____. *Pessoas com deficiência: direitos e deveres*. Coleção Febraban de inclusão social. São Paulo: fmcom, 2006c.
- _____. *Atendendo bem pessoas com deficiência*. Coleção Febraban de inclusão social. São Paulo: fmcom, 2006d.
- _____. *A ação de recursos humanos e a inclusão de pessoas com deficiência*. Coleção Febraban de inclusão social. São Paulo: fmcom, 2006e.
- _____. *Manual de acessibilidade para agências bancárias*. Coleção Febraban de inclusão social. São Paulo: fmcom, 2006f.
- GIL, Antonio Carlos. *Como elaborar projetos de pesquisa*. 4ª edição. São Paulo: Editora Atlas, 2002.
- IBGE. *Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística*. São Paulo, 2000. Disponível em: <www.ibge.gov.br> Acessado em: 05 abr 2007.
- LAROUSSE, Grande Enciclopédia Cultural. Vol. 8, São Paulo: Nova Cultural, 1998.
- MARANHÃO, Rosanne de Oliveira. *O portador de deficiência e o direito do trabalho*. São Paulo: Editora LTR, 2005.
- MICHAELIS, Dicionário escolar língua portuguesa. São Paulo: Editora Melhoramentos, 2002.
- MPT - Ministério Público do Trabalho. *Manual para inserção da pessoa com deficiência*. Disponível em: < <http://www.mp.rs.gov.br/dirhum/doutrina/id250.htm>> Acessado em: 05 abr 2007.
- OIT, *Organização Internacional do Trabalho*. Disponível em: < <http://www.dhnet.org.br/direitos/sip/onu/deficiente/lex64.htm>>. Acessado em 28 mar 2007.
- PLANALTO. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8213cons.htm>. Acessado em 01 mai 2007.

QUERIDINHOS do momento. *Você S/A*. São Paulo, Edição 98, ago 2006.

APÊNDICES

APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO DE PESQUISA DA PCD REALIZADA PELA AUTORA

Este questionário visa contribuir para o trabalho de pesquisa de conclusão de curso de Administração da aluna Keilla M. S. Resende.

- Favor preencher as questões abaixo, com o máximo de atenção e clareza possível.
- Não será necessário identificar-se.
- Nas questões de múltipla escolha, marque um X na alternativa que julgar mais apropriada à pergunta e, quando solicitado, escreva a resposta.

1 – Sexo: () feminino () masculino

2 – Faixa etária:

- () 15 a 18 anos
- () 19 a 25 anos
- () 26 a 30 anos
- () 31 a 40 anos
- () Acima de 40 anos

3 – Há quanto tempo você é deficiente?

- () Nasci assim – deficiência congênita
- () Adquiri depois de uma certa idade

4 – Qual é a sua deficiência:

- () auditiva () visual () física
- () outra. Qual? _____

5 – Escolaridade:

- () até 4ª série () até 8ª série
- () segundo grau incompleto () segundo grau completo
- () faculdade – cursando. Qual? _____
- () faculdade completa. Qual curso? _____
- () Não estudei.

6 – Renda familiar:

- () de R\$ 350,00 a R\$ 500,00
- () de R\$ 501,00 a R\$ 1000,00
- () de R\$ 1001,00 a R\$ 1500,00
- () de R\$ 1501,00 a R\$ 3000,00
- () acima de R\$ 3000,00

7 – Você utiliza algum medicamento ou produto devido à deficiência que precise ser adquirido mensalmente?

- () Sim
- () Não – Vá direto para a questão nº 9.

8 – Quanto aproximadamente você gasta de medicamento com a deficiência?

- Nada. Consigo todos do governo.
 Nada. Consigo todos de instituições de caridade.
 Até R\$ 100,00
 De R\$ 101,00 a R\$ 200,00
 De R\$ 201,00 a R\$ 300,00
 Acima de R\$ 300,00

9 – Você já exerceu alguma atividade remunerada?

- Sim Não

10 - Está trabalhando no momento?

- Sim Não

11 – Qual tipo de cargo você ocupou ou ocupa?

- administrativo técnico operacional
 gerencial não se aplica

12 – Na sua opinião, qual é a maior dificuldade para um PCD entrar no mercado de trabalho?

- falta de experiência
 falta de vagas
 escolaridade exigida pelas empresas
 locomoção até o local de trabalho
 a sua família não quer que você trabalhe
 outra. Qual? _____

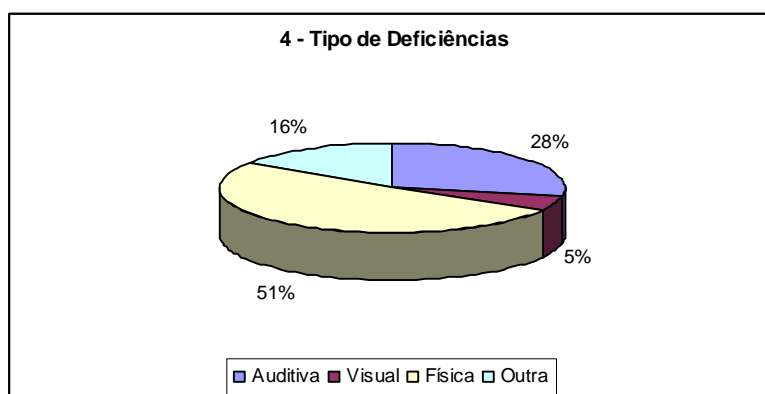
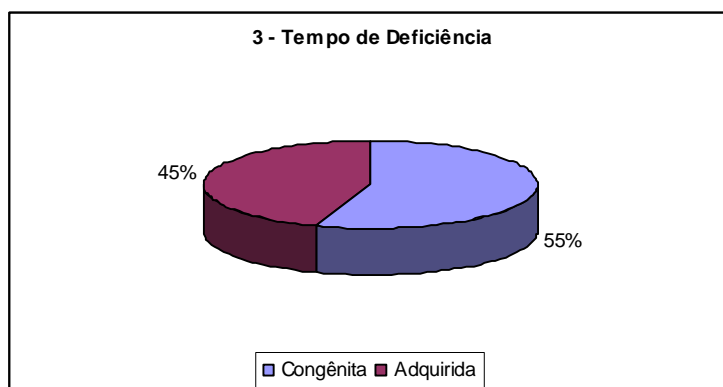
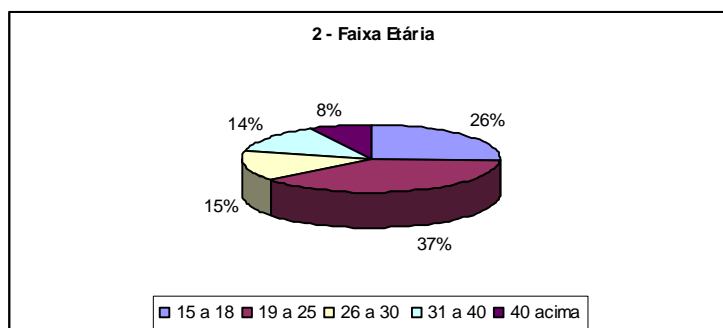
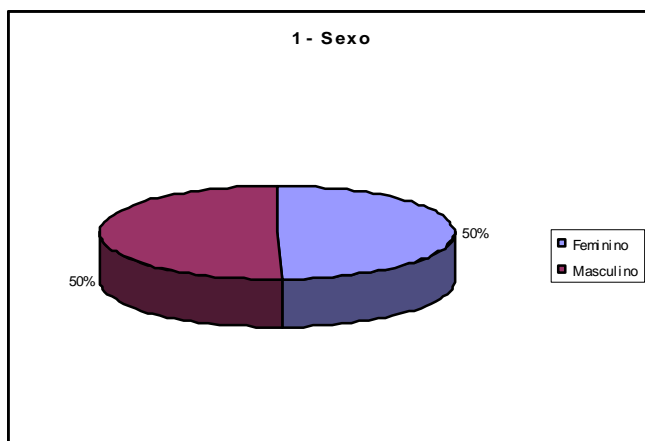
12 – Você já se sentiu excluído dentro da empresa que trabalhou ou trabalha?

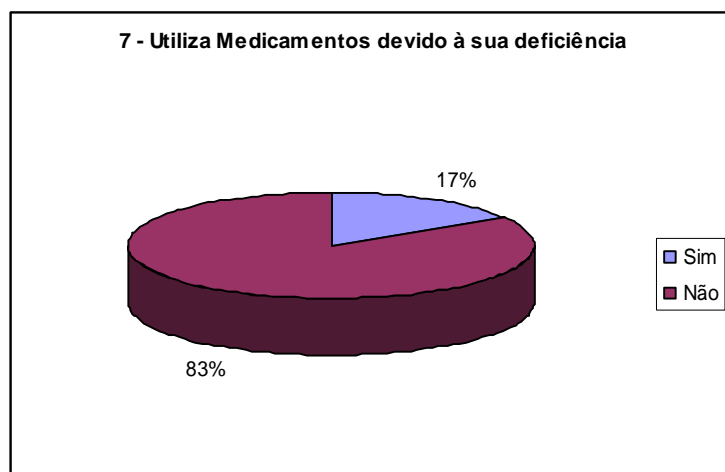
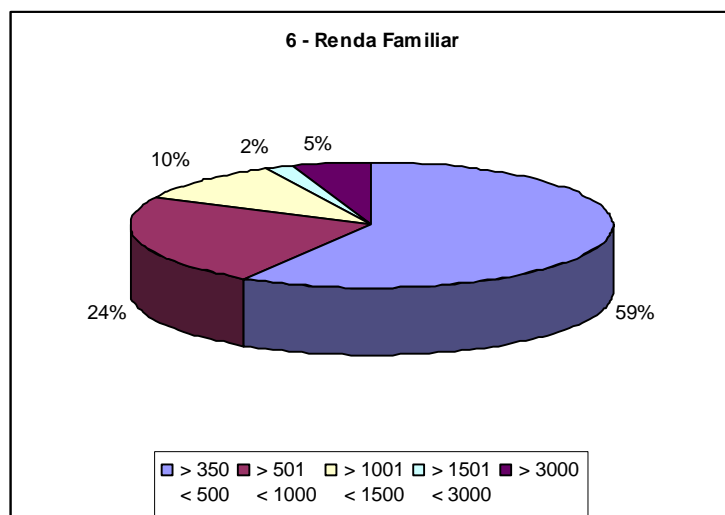
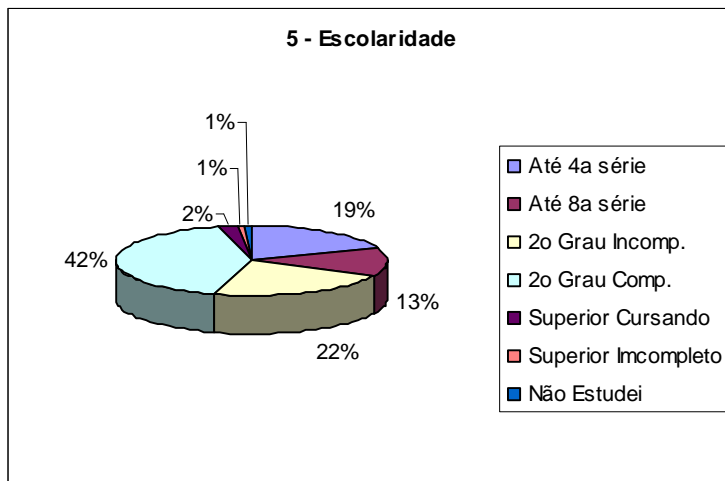
- Sim
 Não
 Não se aplica

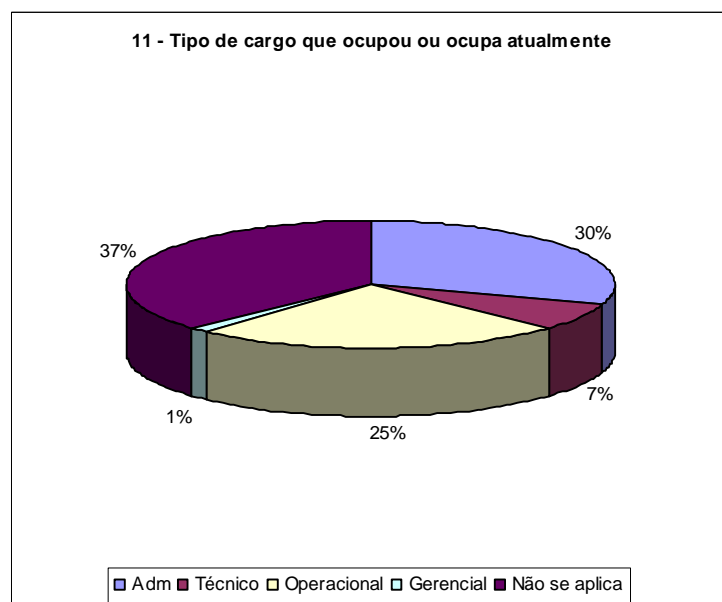
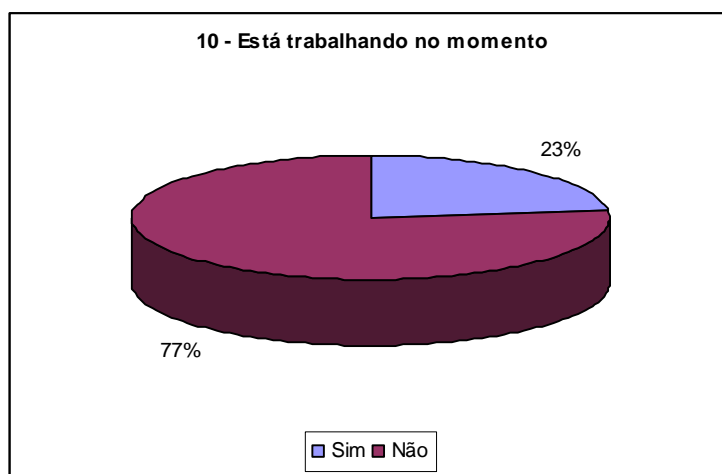
13 – Marque um X somente na alternativa que achar mais importante. O que ainda falta para você se tornar um bom profissional no mercado de trabalho?

- fazer mais cursos profissionalizantes e se aperfeiçoar
 aumentar o número de vagas no mercado, pois as que existem já estão preenchidas
 conscientizar a sociedade da importância da inclusão da Pessoa com Deficiência
 outra. Qual?

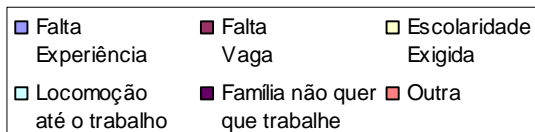
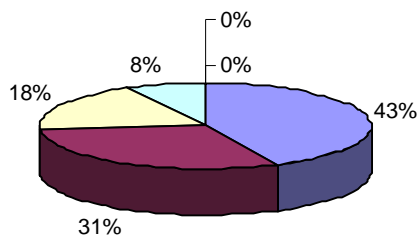
14 – Utilize o espaço abaixo para comentar o que achar importante sobre o assunto “Inclusão de deficientes no mercado de trabalho”:

APÊNDICE B – RESULTADO DA PESQUISA REALIZADA JUNTO ÀS PCD

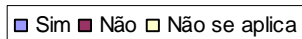
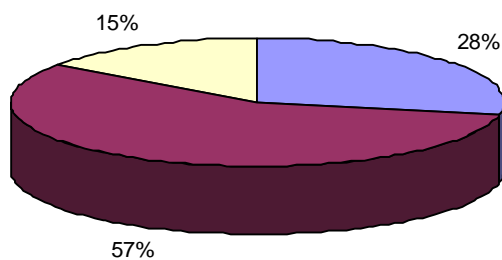




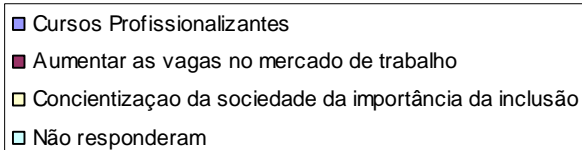
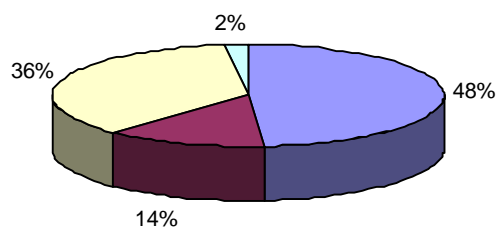
12 - Maior dificuldade para um PCD entrar no mercado de trabalho



13 - Já se sentiu excluído na empresa que trabalhou



14 - O que ainda falta para se tornar um profissional no mercado de trabalho



APÊNDICE C – ROTEIRO PARA ENTREVISTA

1 – Tempo do projeto

2 – Aceitação junto aos funcionários e treinamentos de conscientização

3 – PCD chega à empresa

4 – Faixas etárias

5 – Graus de instrução

6 – Quantitativo por tipo de deficiência

7 – Periodicidades da fiscalização

8 – Maior dificuldade encontrada (experiência, falta de interesse, chegar até o trabalho, família)

9 – Ramos da empresa x busca de profissionais PCD

10 – Cargos mais ocupados pela PCD

11 – Vagas em aberto X mercado de trabalho

12 – Dificuldades na implementação de projeto

ANEXOS

ANEXO A – TIPOS DE DEFICIÊNCIA

Paraplegia: perda total das funções motoras dos membros inferiores.

Paraparesia: perda parcial das funções motoras dos membros inferiores.

Monoplegia: perda total das funções motoras de um só membro (superior ou inferior).

Monoparesia: perda parcial das funções motoras de um só membro (superior ou inferior).

Tetraplegia: perda total das funções motoras de membros superiores e inferiores.

Tetraparesia: perda parcial das funções motoras dos membros superiores e inferiores.

Triparesia: perda total das funções motoras em três membros.

Hemiplegia: perda total das funções motoras de um hemisfério do corpo (direito ou esquerdo).

Hemiparesia: perda parcial das funções motoras de um hemisfério do corpo (direito ou esquerdo).

Amputação: perda total de um determinado segmento de um ou mais membros.

Paralisia cerebral: lesão de uma ou mais áreas do sistema nervoso central. Causas psicomotoras podendo ou não provocar deficiência mental. Geralmente, os portadores de paralisia cerebral possuem movimentos involuntários, espasmos musculares repentinos chamados espasticidade (rigidez) ou hipotomia (flacidez);

Deficiência mental: refere-se a padrões intelectuais reduzidos, apresentando comprometimento de nível leve, moderado, severo ou profundo. Os portadores de deficiência mental apresentam inadequação do comportamento adaptativo, que acontece em intensidade relacionada ao grau de comprometimento.

Deficiência visual: segundo o Decreto 3.298, correspondente a acuidade visual igual ou menor que 20/200 no melhor olho, após melhor correção, ou campo visual inferior a 20° (tabela de Snellen), ou ocorrência simultânea de ambas situações.

Deficiência auditiva: segundo o Decreto 3.298, corresponde à perda parcial ou total das possibilidades auditivas sonoras, variando de graus e níveis na forma seguinte: de 25 a 40 decibéis (surdez leve), de 41 a 55 decibéis (surdez moderada), de 56 a 70 decibéis (surdez acentuada), 71 a 90 decibéis (surdez severa), acima de 91 decibéis (surdez profunda) e anacusia.

Fonte: CLEMENTE (2003, p. 18)

ANEXO B – EXTRATO DA LEI N. ° 8213, ART. 93, DE 24 DE JULHO DE 1991

Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

[...]

Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) 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%.

§ 1º A dispensa de trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias, e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante.

§ 2º O Ministério do Trabalho e da Previdência Social deverá gerar estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por reabilitados e deficientes habilitados, fornecendo-as, quando solicitadas, aos sindicatos ou entidades representativas dos empregados.

[...]