



PESSOAS COM DEFICIÊNCIA- PcD E MERCADO DE TRABALHO FORMAL: os desafios para inclusão social no Brasil

Karina Freire Barboza Barros¹

Maria Alcione Pereira Teles²

Cristiane Bonfim Fernandez³

RESUMO: O presente trabalho objetivou analisar o processo de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal no Brasil. Para tanto, foram utilizadas pesquisas bibliográficas e dados atuais nessa área com a finalidade de demonstrar a lacuna existente entre a legislação e o cumprimento desta pelos empregadores. Constatou-se que apesar dos avanços constitucionais, as PcD ainda são desrespeitadas enquanto cidadãos devido ao estigma associado a negação e incapacidade. Fazer valer a lei de cotas nas empresas, que destina certo percentual de vagas para PcD atrelado a ações afirmativas e inclusivistas é o grande desafio da atualidade.

Palavras-chave: Pessoas com Deficiência; Inclusão; Mercado de Trabalho.

ABSTRACT: This study aimed to analyze the process of inclusion of people with disabilities in the formal labor market in Brazil. To this end, we used literature searches and current data in this area in order to demonstrate the gap between legislation and enforcement of this by employers. It was found that despite advances constitutional, the PCD are still not respected as citizens because of the stigma associated with disability and denial. Enforcing the law on quotas in companies that a certain percentage of vacancies intended for PCD tied to affirmative action and inclusivist is the big challenge.

Keywords: Disability, Inclusion, Labor Market.

¹ Estudante de Pós-Graduação. Universidade Federal do Amazonas (UFAM). E-mail: karina_pipa@yahoo.com.br

² Estudante de Pós-Graduação. Universidade Federal do Amazonas (UFAM). E-mail: alcione.teles007@gmail.com

³ Doutora. Universidade Federal do Amazonas (UFAM). E-mail: cristianebf@yahoo.com.br



INTRODUÇÃO

A inclusão das PcD no mercado de trabalho formal ainda é complexa em pleno século XXI. A marca histórica do preconceito discriminação e estereótipo são negativos para este segmento populacional que luta constantemente por uma vaga de emprego neste mercado altamente competitivo. Hoje o trabalhador precisa ser polivalente, multifuncional e dotado de várias habilidades para conduzir as atividades. Sabe-se que a baixa escolaridade e qualificação das PcD contribuem para que elas permaneçam a margem da sociedade, endossando um quadro de desempregados e subempregados.

Silva (2012) destaca que a precarização do trabalho alimenta o desemprego, fazendo com que as pessoas se tornem cada vez mais frágeis e vulneráveis. Sendo que esta precariedade afeta, principalmente, as pessoas mais pobres.

Nesse viés, as manifestações e lutas para inclusão das PcD no mercado de trabalho é um desafio na atualidade, pois as PcD tem demonstrado para a sociedade que são capazes de exercer suas atividades diárias, demonstrando que a deficiência não é objeto de desqualificação e impedimento.

Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência compreende a PcD como *aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.*

Segundo Dados do Instituto de Geografia e Estatística (IBGE) de 2010, no Brasil existem 45,6 milhões de pessoas que tem algum tipo de deficiência, o que representa 6,7% da população total. Sendo que 3,5% possuem deficiência visual severa, 2,3% deficiência motora severa, 1,4% deficiência mental e 1,1% deficiência auditiva.

No Brasil já houve avanços constitucionais significativos como, a Lei 7.853, de 24 de outubro de 1989 que dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, bem como o Decreto de acessibilidade n. 3298 de 1999. Mas, apesar dos avanços elencados, a inclusão das PcD no mercado de trabalho ainda é uma realidade distante para muitos. Dessa forma, o governo brasileiro instituiu a Lei de Cotas n. 8213/91(Políticas de Cotas), que tem como diretriz a contratação dessas pessoas nas empresas, bem como concursos públicos. “[...] As políticas de cotas têm um sentido de igualdade, que não é o da igualdade formal, mas material a fim de se realizar, através de



ponderações, a distribuição de bens sociais, tratando desigualmente os que se encontram em posições desiguais” (Castro apud Boschetti 2009, p.248).

Segundo a referida autora, essas Políticas tendem a serem vistas, no Brasil, como mecanismos facilitadores de inclusão. Tais mudanças vêm pagar a dívida histórica que a sociedade tem com as PcD, haja vista que estas sempre foram alvo de discriminação, exclusão⁴, estereótipos e preconceito.

Contudo, a reflexão em torno da inclusão das PcD no mercado de trabalho formal é recente. Essas pessoas eram relegadas a conviver em espaços fechados – Clínicas – sem ter o direito à participação social. Neste sentido, o presente artigo objetiva analisar o processo de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro, a saber, se a legislação está sendo cumprida nesses espaços. Isto porque antes de ser instituída a obrigatoriedade de contratação de PcD, raras eram as empresas que empregavam. Portanto, a elas não foram dadas as oportunidades para terem em seu currículo experiência profissional (Quebrando Barreiras: acessibilidade em prática, 2012, p. 59).

Destaca-se a relevância do estudo a fim de saber se as PcD estão tendo a garantia de emprego adequando, visto que é um direito constitucional que possibilita a inclusão deles na sociedade. Este estudo, também nos permite o aprofundamento acadêmico sobre PcD, pois atualmente existe uma lacuna de pesquisas nesta área.

Diante disso, é premente entender neste momento acerca das pessoas com deficiência, principalmente, sobre a exclusão histórica que este segmento populacional tem sofrido

1 DISCUSSÃO SOBRE A EXCLUSÃO HISTÓRICA DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

A sociedade capitalista é marcada por profundas desigualdades sociais. As mesmas são condições para manter o *status quo* e, claro, a hegemonia do próprio capital.

⁴ Ao fazer uma análise sobre o termo exclusão, Robert Castel destaca três cuidados que devem ser tomados. Primeiramente, não chamar de exclusão qualquer disfunção social, mais distinguir cuidadosamente os processos de exclusão do conjunto de componentes que constituem, hoje, a questão social na sua globalidade. Em segundo lugar, em se tratando de intervir em populações mais vulneráveis, esforçar-se para que as medidas de discriminação positiva, que são sem dúvida indispensáveis, não se degradem em status de exceção.. Em terceiro lugar, lembra-se que a “luta contra a exclusão” é levada também, se, sobretudo, pelo modo preventivo, quer dizer, esforçando-se em intervir, sobretudo em fatores de desregulação da sociedade salarial, no coração mesmo dos processos da produção e da distribuição das riquezas sociais (2004, p. 47-48).



Esse modelo societário configura-se como excludente, no qual a maioria da população não satisfaz as suas necessidades básicas.

No que tange às pessoas com deficiência, este tipo de sociedade é mais excludente ainda, pois enxerga tais pessoas como diferentes e incapazes de desenvolver tarefas diárias. “[...] a deficiência na língua portuguesa, será sempre sinônima de insuficiência, de falta, de carência e, por extensão de sentido, de perda de valor, falha, fraqueza, imperfeição. A palavra representa e estabelece a imagem”. (Ribas 2007, p. 12).

É importante destacar que historicamente este segmento populacional foi marcado por exclusão e discriminação, não podendo gozar dos direitos que são inerentes ao ser humano. Para Bartalotti (2006) esta exclusão é explícita na sociedade, portanto não é arbitrária nem acidental, nem fruto do acaso ou da sorte; ela nasce de uma ordem social legitimada por valores e ideologias, os quais, de certa forma, a “justificam”. A exclusão de vários segmentos populacionais, particularmente, as pessoas com deficiência, é fruto das formas de organização da sociedade e das maneiras que se estabelecem às relações sociais.

Embasado em Castel (2000), Bartalotti deslinda as diferentes formas de exclusão perpassada ao longo do processo histórico pelas pessoas com deficiência, a saber:

- A primeira forma de exclusão das pessoas com deficiência foi à supressão do sujeito ou categoria da comunidade – As pessoas que nasciam com deficiência eram banidas ou até mesmo eliminadas da comunidades, a exemplo, na Grécia antiga as crianças com deficiência eram eliminadas de forma cruel e brutal.
- Outra forma de excluir as pessoas com deficiência consiste na construção de espaços fechados e isolados na comunidade, dentro desta mesma comunidade, ou seja, espaços como manicômios, guetos, aldeias, instituições para pessoas com deficiência. Esta ideia de separar o diferente, e colocá-lo em espaço fechado/próprio para que a sociedade se sinta protegida do contato com essas categorias de pessoas. É importante destacar, que em plena contemporaneidade muitos dessas formas superadas e outras ainda se perpetuam.
- A terceira exclusão das pessoas é a privação de certos direitos e privação da participação em certas atividades sociais, pois muitas vezes seus direitos são negados

O que fica evidente nestes três pontos é a crueldade e o desrespeito ao ser humano, que a princípio se dava pela eliminação dessas pessoas que eram consideradas



anormais e sobrenaturais, por isso, tinham que ser eliminadas. No segundo ponto as pessoas com deficiência eram vistas como doentes e tinham que ser tratadas nestas intuições segregadoras para se adaptar à sociedade. Já no terceiro ponto é desmistificada a visão de doente e a deficiência passa a ser vista como uma condição. Para promover o desenvolvimento dessas pessoas são necessárias medidas nas áreas educacional, social, saúde, e políticas públicas. Entretanto, na contemporaneidade estes direitos são negados cotidianamente, tanto pelo Estado como pela a sociedade.

Dessa forma, as diferentes posturas adotadas em uma sociedade com relação à pessoa com deficiência são fundamentalmente determinadas pelas concepções que se têm sobre o homem, suas interações sociais e suas diferenças, bem como pelos valores que permeiam tais perspectivas.

Em nossa sociedade, as pessoas com deficiência representam um sinal de que todos somos diferentes, e que essa diferença antes de ser algo negativo, pode nos levar a atitudes mais tolerantes com diversas dificuldades humanas (CORRER, 2003, p. 26).

Um marco em direção à citada tolerância foi a Declaração Universal dos Direitos Humanos, proclamada pela Organização das Nações Unidas (ONU), em 10 dezembro de 1948, a qual preconizou em seu artigo 1º que “Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos, e dotados que são de razão e consciência, devem comportar-se fraternalmente uns com os outros”. Para fortalecer ainda mais este movimento inclusivo, em 1971, a ONU proclamou a Declaração Universal dos Direitos da Pessoa com Deficiência Mental; e em 1975 a ONU apresentou ao mundo outra Declaração, desta vez em defesa dos direitos das PcD.

Neste sentido, as declarações supracitadas foram primordiais para a ampliação dos direitos das pessoas com deficiência em vários países, visto que deram um norte para a legitimação desses direitos em várias constituições. Também foi significativa, em âmbito nacional, a Constituição Brasileira de 1988, que regulamentou outras leis e decretos, a saber: a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência/lei 7.853, a Lei de Cotas nº 8213/91 e o Decreto da Acessibilidade, nº 3298 de 20 de dezembro de 1999.

Assim, é necessário compreender de que forma vem ocorrendo o processo de inclusão das PcD no mercado de trabalho brasileiro, o qual será objeto de reflexão do tópico seguinte.



2 AÇÕES AFIRMATIVAS: ANALISANDO A LEI DE COTAS N° 8213/91

O trabalho é condição fundamental para socialização do ser humano, pois é por meio dele que o homem sobrevive e satisfaz suas necessidades básicas. Contudo, nem todos tem essa oportunidade, principalmente, as PcD que historicamente são invisíveis para sociedade.

Apesar da Constituição Federal de 1988 reconhecer que todos somos iguais, o que se observa são práticas discriminatórias, preconceituosas e segregativas com as PcDs. Em face disso, o governo brasileiro implementou ações afirmativas voltadas para as PcD – Lei de Cotas para mitigar a exclusão histórica dessa população. As ações afirmativas “[...] apresentam-se em forma de efetivas medidas de reestruturação implementadas em todos os sistemas sociais, mediante programas e projetos de sensibilização, conscientização e convivência com a diversidade humana, em conjunto com ações de responsabilidade social e empresarial” (SASSAKI, 1997, p. 90).

A legislação estabeleceu a obrigatoriedade de as empresas com cem (100) ou mais empregados preencherem uma parcela de seus cargos com PcD por meio da Lei de Cotas (*art. 93 da Lei nº 8.213/91*). A cota depende do número geral de empregados que a empresa tem no seu quadro, na seguinte proporção: I – de 100 a 200 empregados - 2%; II – de 201 a 500 - 3%; III – de 501 a 1.000 - 4%; IV – de 1.001 em diante 5%.

No Brasil, essa obrigatoriedade legal não é cumprida na sua plenitude. As empresas têm contratado PcD para cumprirem suas cotas e acabam fazendo exclusão por deficiência, ou seja, se concentram apenas em contratar um tipo de deficiência ou em deficiências consideradas leves. Tal prática é considerada um ato discriminatório, pois a finalidade da legislação é garantir o acesso ao trabalho a todas as categorias de deficiência (Quebrando Barreiras Acessibilidade em Prática, 2012).

Neste sentido, é fundamental que as empresas atuem conforme a legislação, pois não é mais aceito na atualidade, práticas que favoreçam a exclusão dessas pessoas. As empresas devem dar igual oportunidade de acesso, pois “o que deve ser buscado pela empresa é a pessoa e não a deficiência. As Pessoas com Deficiência tem o direito de ser respeitadas, sejam quais forem a natureza e a severidade de sua deficiência” (Quebrando Barreiras Acessibilidade em Prática, 2012, p. 60).



Assim, as empresas devem trabalhar na perspectiva inclusiva, proporcionando as condições necessárias e suficientes para o desempenho profissional de seus trabalhadores, pois este segmento populacional tem necessidades especiais diversificadas, haja vista que muitas dessas pessoas não têm experiência profissional devido à falta de oportunidades.

A Organização Internacional do Trabalho na Recomendação de nº 168 assevera que quando a experiência for efetivamente necessária ao desenvolvimento da função, a própria empresa deve oportunizar que a pessoa adquira internamente as habilidades, a postura de trabalho e conhecimentos exigidos para o exercício de certos cargos (Quebrando Barreiras Acessibilidade em Prática, 2012).

A pesquisa conduzida pelo economista Vinícius Gaspar Garcia em 2010, revela que, apesar dos avanços ocorridos nos últimos anos com a implementação de políticas públicas e, também, pela chamada “lei de cotas”, a participação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal, ainda é muito baixa.

Tais dados corroboram com o levantamento feito pelo Espaço da Cidadania, instituição que atua em defesa dos direitos das pessoas com deficiência, onde destaca que as empresas brasileiras empregam apenas 18% do exigido pela lei. Ceará (42,3%) e São Paulo (41,8%) lideram o ranking de estados com maior índice de cumprimento da lei. Nas últimas posições encontram-se os estados de Santa Catarina (3,4%) e Paraíba (4%) (SILVA, 2010).

Diante disso, é notório o descumprimento da Lei de Cotas, pois não há uma fiscalização efetiva nas empresas empregadoras. Contudo, é importante ressaltar que existem penalidades para tais condutas, ou seja, multa que é previsto no art. 133 da Lei de nº 8.213/1991, calculada a seguinte proporção, conforme estabelece a Portaria nº 1,199/2003, a saber:

Tabela 01: Penalidades para descumprimento da Lei de Cotas

Número de empregados por empresa	Valor da Multa%
100 a 200 empregados	0 a 20%
201 a 500 empregados	20% a 30%
501 a 1.000 empregados	30% a 40%
mais de 1000 empregados	40% a 50%

Fonte: Cartilha Quebrando Barreiras: acessibilidade em prática, 2012.



A abordagem de combate ao problema do desemprego das PcD contrapõe-se à ideia de solução única e final representada pela mera aplicação do sistema de cotas no mercado de trabalho (SASSAKI, 1997, p. 90). É fundamental que as empresas estejam dotadas de ações afirmativas alinhadas a uma visão de locais de trabalho acessíveis.

Este mesmo autor destaca que no Brasil, a inclusão vem sendo praticada em pequena escala por algumas empresas, mesmo sem saberem que estão na realidade adotando abordagem inclusivista. Uma empresa inclusiva segundo ele, é aquela que acredita no valor da diversidade humana, contempla as diferenças individuais, efetua mudanças fundamentais nas práticas administrativas, implementa adaptações no ambiente físico, adapta procedimentos e instrumentos de trabalho, treina todos os recursos humanos na questão da inclusão etc. (Op cit).

Ademais, o direito ao trabalho é para todos, ou seja, direito de cidadania, mais se tratando da sociedade capitalista de produção, as PcDs engrossam as fileiras de desempregados e subempregados, contribuindo para agudização da questão social, que segundo Wanderley (2004), é fruto das desigualdades e injustiças.

CONCLUSÃO

Nos últimos anos, a inclusão das PcD é objeto de discussão na sociedade. O desafio consiste em como incluir essas pessoas diante de um modelo de produção que prega a desigualdade e injusta social? Este estudo demonstra que isso é possível, portanto é mister que a política de cotas seja realmente efetivada, que as empresas empregadoras cumpram as regras e estejam preparadas, para incentivar as demandas das PcD, pois não basta apenas contratar é fundamental oferecer o suporte para que essas pessoas desenvolvam seus trabalhos da melhor forma possível.

Assim sendo, a inclusão de PcD no mercado de trabalho e o fortalecimento das ações afirmativas passam a ser um desafio na contemporaneidade. Isto requer antes de tudo, uma sociedade preparada e dotada de uma nova mentalidade que aceite as diferenças, pois não é mais “aceitável” na atualidade práticas de exclusão para e com as PcD. Faz – se necessário que se busque na atualidade práticas inclusivistas que venham mitigar a dívida histórica que a sociedade tem com esse segmento populacional que foi constantemente excluído.



O enfrentamento desse desafio posto pela inclusão de PcD se efetivará, principalmente, através de uma nova proposta de sociedade, em que todos tenham igualdade de oportunidade e seus direitos respeitados. Neste sentido, as lutas e reivindicações são a mola mestra para que tenhamos uma sociedade igualitária e justa, em que o respeito à diferença possa ser concretizado de fato.

REFERÊNCIAS

BARTALOTTI, Celina Camargo. *Inclusão Social das pessoas com deficiência: utopia ou realidade?* São Paulo: Paulus, 2006.

BRASIL. *Coordenador Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência. Acessibilidade*. Brasília: Secretaria Especial dos Direitos Humanos, 2005.

BRASIL. **Lei de cotas nº. 8213**, de 24 de Julho de 1991. <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8213cons.htm>. Acesso em: 17/08/2012.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil*. Anne Joyce Angher, coordenação. São Paulo: Rideel, 2003

CARTILHA QUEBRANDO BARREIRAS: ACESSIBILIDADE NA PRÁTICA, 2012. Centro de Vida Independente do Amazonas. Manaus, 2012.

CASTEL, Robert. As armadilhas da exclusão. In: *Desigualdade e a questão social*. (Orgs) BÓGUS, Lucia; YAZBEK, Maria Carmelita; WANDERLEY, Mariangela Belfiore. São Paulo. EDUC, 2004.

CASTRO, Alba Tereza Barroso de. Tendências e contradições da educação pública no Brasil: a crise na universidade e as cotas. In: *Política Social no Capitalismo: tendências contemporâneas*. (Orgs) BOSCHETTI, Ivanete; BEHRING, Elaine Rossetti; SANTOS, Silvana Mara de Moraes de; MIOTO, Regina Célia Tamaso. São Paulo, Ed. Cortez, 2009.

CONVENÇÃO SOBRE OS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA.

CORRER, Rinaldo. *Deficiência e inclusão social: construindo uma nova comunidade*. Bauru, São Paulo: EDUSC, 2003; 78p.

GARCIA, Vinícius Gaspar. *Pessoas com deficiência e Mercado de Trabalho - Histórico e Contexto Contemporâneo*. IN: *Jornal da UNICAMP*, 18/03/2011. <http://www.bengalalegal.com/vinicius-garcia> ACESSO DIA 17/08/2012.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2010.



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

SILVA, Heloisa Helena Corrêa da. *Expressões da Assistência Social no Médio Juruá- Amazonas*. Ed. da Universidade Federal do Amazonas. Manaus, 2012.

SILVA, Diogo. *Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho*. http://www.ressoar.org.br/dicas_inclusao_deficientes_trabalho.asp ACESSO DIA 17/08/2012.

Modelo de Artigo de periódico baseado na NBR 6022 , 2003.

RIBAS, João. *Preconceito contra as pessoas com deficiência: As relações que travamos com o mundo*. São Paulo: Cortez, 2007;120p.

WANDERLEY, Luiz Eduardo. *A questão social no contexto da globalização: o caso latino-americano e caribenho*. In: *Desigualdade e a questão social*. (Orgs) BÓGUS, Lucia; YAZBEK, Maria Carmelita; WANDERLEY, Mariangela Belfiore. São Paulo. EDUC, 2004.