

# INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA FÍSICA NO MERCADO DE TRABALHO

*Jeane Aparecida Machado <sup>1</sup>, Rafele Cristine Siqueira <sup>2</sup>, Valdevino Krom <sup>3</sup>*

1 - UNIVAP - Universidade do Vale do Paraíba - Faculdade de Administração de Empresas e Negócios  
Av. Shishima Hifumi, 2911 - Urbanova - 12244-000 - São José dos Campos - SP - e-mail:  
isometro@isometro.com.br

2 - UNIVAP - Universidade do Vale do Paraíba - Faculdade de Administração de Empresas e Negócios  
Av. Shishima Hifumi, 2911 - Urbanova - 12244-000 - São José dos Campos - SP - e-mail:  
rafaele.cristine@bol.com.br

3 - UNIVAP - Universidade do Vale do Paraíba - IP&D Instituto de Pesquisas & Desenvolvimento  
Av. Shishima Hifumi, 2911 - Urbanova - 12244-000 - São José dos Campos - SP - e-mail:  
valkrom@univap.br

**Resumo:** O objetivo deste trabalho é apresentar a Metodologia para a inclusão de pessoas portadoras de deficiência física no mercado de trabalho. A OIT estima que as pessoas com deficiência representam 8% da população economicamente ativa do planeta. A garantia de acesso ao trabalho para as pessoas com deficiência é prevista tanto na legislação internacional como na brasileira. Na legislação brasileira são definidas as cotas para empregar deficientes, de acordo com a quantidade de funcionários. Bem como também existem várias entidades preparando e reabilitando deficientes para o mercado de trabalho. Além da motivação ética e da determinação legal, a empresa tem outro motivo relevante para adotar uma política inclusiva em relação à pessoa com deficiência como o da "imagem", na Responsabilidade Social das Empresas. Em 2000, em uma pesquisa com consumidores, 46% dos entrevistados declararam a preferência de comprar produtos de empresas que cumprem seu papel de Responsabilidade Social.

**Palavras-chave:** Deficientes físicos, preconceito, mercado de trabalho

**Área de conhecimento:** VI - Ciências Sociais Aplicadas

## Introdução

Devido este número relativamente alto de pessoas portadoras de deficiência, que em todo o mundo, cresce a consciência de que a inclusão dessas pessoas é uma questão de ética, cidadania e redução da desigualdade social. Esse processo, porém, exige a superação de barreiras e preconceitos. As empresas podem ajudar muito, contratando e promovendo pessoas com deficiência, reconhecendo sua potencialidade e dando-lhes condições de desenvolvimento profissional.

Há ganhos também no ambiente de trabalho, fortalecendo o espírito de equipe de seus funcionários, fortalecendo a sinergia em torno dos objetivos comuns e expressando seus valores coletivamente.

## Garantias legais de acesso ao trabalho

No Brasil, as cotas de vagas para pessoas com deficiência foram definidas na Lei nº 8.213 de

1991, estabelecendo cotas de contratação para empresas privadas, com mais de cem funcionários. Porém só passou a ter eficácia com o Decreto nº 3.298 de 1999, que fixou uma Política Nacional para Integração de Pessoas Portadoras de Deficiência no mercado de trabalho e na sociedade. Cotas para contratação de deficientes:

- de 100 a 200 empregados, 2%
- de 201 a 500 empregados, 3%
- de 501 a 1.000 empregados, 4%
- acima de 1.000 empregados, 5%

## Contratação de deficientes

Com o aumento da fiscalização, as empresas precisam cumprir as cotas de contratação de portadores de deficiência física ou mental. O assunto foi discutido no Seminário de Contratação de Portadores de Deficiência realizado em agosto de 2004 na Amcham São Paulo, quando foi apresentado o resultado de uma enquete feita com

alguns associados. Apenas 15% dos entrevistados declaram cumprir rigorosamente a determinação, enquanto 54% disseram desconhecer essa obrigação legal.

O Ministério Público do Trabalho enfatizou que nenhuma empresa pode se esquivar do cumprimento da lei. Uma vez identificada uma empresa não-cumpridora, o MPT estabelece um prazo para que essa companhia regularize a situação. Se não o fizer e não se justificar, será punida.

### **A situação das pessoas com deficiência no Brasil**

Estimativas da OMS (Organização Mundial de Saúde) calculam em cerca de 610 milhões o número de pessoas com deficiência no mundo.

No Brasil, segundo uma pesquisa da UN Voluntários, existem aproximadamente seis milhões de deficientes físicos em idade economicamente ativa. Deles, um milhão exercem algum tipo de trabalho informal e apenas 158 mil estão empregados legalmente, com garantias trabalhistas e benefícios.

Trata-se de um universo expressivo de pessoas. Vários fatores fazem com que esse número seja elevado, incluindo o fato de que estamos entre os países com maiores índices de acidentes de trabalho e de violência urbana, o que contribui o aumento do número de jovens com deficiência.

Entre os problemas apontados por empregadores estão o déficit na formação e qualificação dos portadores de deficiência, devido à desigualdade de oportunidades, a baixa aceitação para a contratação terceirizada dessa mão-de-obra e a impossibilidade de se romper um contrato sem que já se tenha contratado outro deficiente para a mesma ou para outra função.

Porém há muita falta de informação por parte das empresas para o preenchimento destas vagas.

Existem diversas instituições e trabalhos voluntários para reabilitar deficientes ao mercado de trabalho, bem como também para dar o suporte técnico às empresas, desde a identificação de locais onde há necessidade de rampas para o acesso com cadeiras de rodas, afixação de placas com sistema braille, até a sensibilização dos demais funcionários para prevenir qualquer tipo de preconceito com os novos contratados.

### **Participação crescente**

Ao mesmo tempo que este número cresce, elas ganham mais autonomia, avanços acontecem em termos de acesso à educação e progressos nas comunicações, na tecnologia e na informática, ampliando as condições de participação das pessoas com deficiência no mundo do trabalho e na vida social, pois grande parte dessas pessoas tem limitações que podem ser superadas num ambiente adequado.

Além do reconhecimento como cidadãos que têm direitos e de sua crescente inserção no mercado de trabalho, as pessoas com deficiência vêm ganhando espaço também como consumidores. Embora o mercado voltado para eles ainda seja restrito, sua expansão vem se dando em ritmo acelerado.

A inclusão no mercado de trabalho e de consumo é parte de um resgate maior: o da cidadania.

Em decorrência desta postura, os programas corporativos de valorização da diversidade estão sendo, cada vez mais, introduzidos nas organizações como um componente positivo de integração social, que destaca a riqueza de talentos e capacitação de cada pessoa.

### **Benefícios que a inclusão traz para a empresa**

Se a pessoa com deficiência estiver devidamente inserida na função, seu desempenho será tão bom quanto uma pessoa que não seja portadora de nenhuma deficiência, bem como o desempenho da empresa que mantém estes empregados, em geral é impulsionada pelo clima organizacional positivo. Os ganhos da imagem da empresa tendem a fixar-se a longo prazo.

Os impactos positivos de empregar pessoas com deficiência refletem sobre a motivação dos outros funcionários, onde o ambiente de trabalho fica mais humanizado, diminuindo a concorrência selvagem e estimulando a busca da competência profissional.

### **Considerações finais**

Buscar trazer a diferença para dentro da empresa, combatendo o preconceito e reconhecendo a igualdade essencial entre as pessoas, é uma atitude que faz parte da postura ética a ser adotada como valor e prática nos negócios.

Num quadro social marcado por discrepâncias profundas, fica cada vez mais claro, a importante estratégia de criar uma realidade social inclusiva, que absorva as demandas e necessidades de todos segmentos sociais. Afinal a vida longa dos

negócios está intimamente relacionada à criação de um modelo sustentável de desenvolvimento para toda a sociedade.

No caso das pessoas com deficiência, devemos começar garantindo-lhes o direito de acesso aos bens da sociedade como educação, saúde, trabalho, remuneração digna, ou seja, o respeito.

### **Bibliografia**

Revista Update, Ed. 408 - Contratação de deficientes. Disponível em: <http://www.amcham.com.br/revista/revista2004>. Acesso em 20/05/2005 às 16:43 h

Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social Disponível em <http://www.ethos.org.br>. Acesso em 21/05/2005 às 10:25 h

Voluntários Apóiam a Contratação de Deficientes, São Paulo, 28/02/2005 Notícia disponível em <http://www.pnud.org.br/noticias> Acesso em 20/05/2005 às 15:50 h

Instituto Sorri Brasil - Disponível em <http://www.sorri.com.br>. Acessos em 21/05/2005 às 11:30 h e 27/05/2005 às 10:35 h.

Rede Entre Amigos - Disponível em <http://www.entreamigos.com.br>. Acessos em 21/05/2005 às 12:05 h e 27/05/2005 às 11:00 h.