Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Município de Boa Vista/RR, no período de 2015 a 2017

DRA. CLÉIA DE JESUS DOS REIS DE MELO¹ Y DRA. TERESINHA SALETE TRAINOTTI

RESUMO

O presente estudo refere-se à inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho no município de Boa Vista/RR, com o objetivo de analisar o processo de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Esta pesquisa é de caráter qualitativo e quantitativo utilizando-se do método hermenêutico para a sua análise. Caracteriza-se como estudo de campo, coletando dados através de questionários, observações in loco e entrevistas, submetidos, posteriormente, a técnica de análise de conteúdo. Através deste estudo pode-se compreender que a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho está avançando, principalmente, após a implementação da Lei de Cotas pelo Governo Federal. Observa-se que as empresas estão se adequando para receber o colaborador com deficiência no mercado de trabalho, buscando meios que possam melhor incluí-lo no seu interior.

Palavras chave: Pessoa com Deficiência. Inclusão. Empresas.

1. INTRODUÇÃO

Observa-se que o grande desafio para o Estado de Roraima ainda é a promoção social dessas pessoas, visando integrá-las, incluí-las e profissionalizá-las no mercado de trabalho. É preciso que haja efetividade dos mecanismos fiscalizatórios que garantam o cumprimento dos ditames legislativos pertinentes. Essa é uma obrigação de toda a sociedade, inclusive dever do Estado brasileiro por ser signatário de vários tratados internacionais que tutelam essa matéria.

Contudo, deve ser também uma preocupação da iniciativa privada (empresas e organizações) em ocupar e qualificar essa mão-de-obra ociosa, com vistas a reduzir as desigualdades sociais, as discriminações e os preconceitos, possibilitando a essas pessoas, crescimento humano e profissional, além de uma renda que lhes permita uma vida digna e igualitária na sociedade.

Com isso, este estudo trata do processo de inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, no município de Boa Vista/RR. Analisa se as empresas locais têm possibilitado o reconhecimento, a valorização e a ascensão profissional da pessoa

¹ El presente artículo fue elaborado en base a la tesis doctoral en Ciencias de la Educación de Cléia de Jesús Dos Reis de Melo, bajo la guía de la Dra. Teresinha Salette Trainotti en la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación – Universidad Evangélica del Paraguay (2017).

com deficiência. Além disso, estudar como acontece a inclusão dessas pessoas nas empresas frente ao cumprimento da legislação vigente.

2. METODOLOGIA

Esta pesquisa utilizou-se de abordagem qualitativa e quantitativa que permite compreender a realidade vivenciada pelas pessoas com deficiência inseridas no mercado de trabalho de Boa Vista. Este é o primeiro estudo sob essa ótica no Estado de Roraima.

Considerando-se a importância da escolarização e da ocupação profissional, a pretensão deste estudo foi a de analisar a visão das pessoas com deficiências incluídas no mercado de trabalho. Acredita-se que com os seus relatos é possível refletir sobre as ações da escola em relação às pessoas com deficiências bem como as práticas vivenciadas no mercado de trabalho, enquanto espaços de inclusão educacional, social e laboral.

Portanto, dadas as características de seu objetivo, esse estudo apóia-se em abordagens qualitativa e quantitativa. May (2004, p. 146) defende a importância dos dois enfoques afirmando que:

[...] ao avaliar diferentes métodos, deveríamos prestar atenção, [...], não tanto aos métodos relativos a uma divisão quantitativa-qualitativa da pesquisa social – como se uma destas produzisse automaticamente uma verdade melhor do que a outra –, mas aos seus pontos fortes e fragilidades na produção do conhecimento social. Para tanto é necessário um entendimento de seus objetivos e da sua prática.

No campo desta investigação há um contexto favorável a utilização de metodologias de pesquisa que adotem um enfoque múltiplo. O cenário organizacional é, ao mesmo tempo, complexo e mutante. Se estudar o ser humano isoladamente já é uma tarefa desafiadora, entendê-lo no ambiente organizacional é uma tarefa ainda mais complexa. E, levando-se em conta a pessoa com deficiência, se torna mais desafiador ainda, visto que o processo de inclusão deste no mercado de trabalho é recente, devido a obrigatoriedade da Lei n. 8.213/91, que trata da inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho através das cotas.

Sobre o método hermenêutico, Santos (2009), declara que em todos os seus estágios históricos até os dias atuais, paulatinamente, o método vai sendo aprimorado, recebendo contribuições de diversos pensadores. Na percepção de Domingues (2004, p. 345), “no processo de pensar e sistematizar o método, a hermenêutica assume um caráter de “reflexão teórico-metodológica” acerca da prática de interpretação dos textos sagrados, clássicos (literários) e jurídicos (leis)”.

E para coletar os dados, atendendo aos objetivos propostos no estudo, tanto o questionário quanto a entrevista, de acordo com Bardin (2011, p.38) são:

[...] um conjunto de técnicas de análise das comunicações, visando, por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, obter indicadores quantitativos ou não, que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) das mensagens.

Assim, inicialmente os dados foram analisados, interpretando-se, a priori, as respostas dadas aos questionários e, na sequência, às entrevistas direcionadas aos empresários sobre a inclusão no mercado de trabalho de pessoas com deficiências.

3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

A seguir apresentam-se os resultados obtidos a partir do questionário aplicado às 30 pessoas com deficiência e aos 20 supervisores. Foram incluídos também nesta análise os dados coletados através das observações realizadas in loco nas empresas e o resultado das entrevistas realizadas com os empresários.

Através dos dados obtidos foi possível identificar e caracterizar os participantes da pesquisa. Assim tem-se: uma pessoa com Síndrome de Apert (3,3%), duas com Síndrome de Down (6,6%), três com deficiência visual (10%), quatro com deficiência física (13,3%), cinco com deficiência auditiva (16,6%), um com deficiência mental (3,3%) e quatorze com deficiência intelectual (46,6%), predominando, portanto, colaboradores com deficiência intelectual neste estudo.

Uma das questões feitas à pessoa com deficiência foi se o processo de inclusão na empresa em que trabalha, possibilita o reconhecimento, a valorização e a ascensão profissional dos colaboradores com deficiência.

Os resultados sinalizam que é possível perceber que dos participantes da pesquisa, 19 concordam com a afirmação de que o processo de inclusão na empresa possibilita o reconhecimento, a valorização e a ascensão profissional, enquanto 11 deles não concordam com essa afirmativa.

Sasaki (2006, p.99) afirma que “as empresas devem ser conscientizadas sobre os benefícios da diversidade humana na força de trabalho, os princípios da equiparação de oportunidades e os fundamentos da responsabilidade social”. Nesse sentido, seguem manifestações de alguns participantes: através da oportunidade de trabalho posso demonstrar habilidades, ter reconhecimento e exercer outros cargos na empresa, e também quando começamos a trabalhar em determinada função, nos sentimos capazes de exercer qualquer função em outros setores da empresa. Outra manifestação: estamos na empresa só para cumprir a Lei, que tem que ter uma porcentagem de deficientes. Souza (2009) sugere ações de melhoria, adequação das práticas de seleção, treinamento e desenvolvimento voltadas para a inserção das pessoas com deficiência e adaptações nas condições e instrumentos de trabalho.

Os supervisores, por sua vez, foram questionados sobre a preocupação da empresa com a inclusão das pessoas com deficiência em seu quadro de colaboradores. Dos 20 supervisores participantes da pesquisa, 65% (13) concordaram que a empresa preocupa-se com a inclusão da pessoa com deficiência, enquanto 35% (7) discordam. Giordano (2000, p.55) vem confirmar essa realidade afirmando que:

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

Destacam-se algumas manifestações dos Supervisores: as empresas procuram dar oportunidade de crescimento profissional para essas pessoas, além de tentar conhecer as limitações de cada colaborador para adaptar a melhor forma de trabalho para eles. Araújo (2006, p.244) afirma que, “integração corresponde à mera contratação para cumprir a Lei de Cotas. Já a inclusão equivale à modificação da sociedade para acolher a pessoa com deficiência”. Prosseguem outros: não se pensa que os empregadores estejam preocupados com a inclusão de quem quer que seja. Eles apenas cumprem com a determinação do regime de cotas, e também que a empresa está preocupada com a venda e o lucro, esse é seu foco.

Em entrevista aos empresários questionou-se como o processo de inclusão da sua empresa possibilita o reconhecimento, a valorização e ascensão profissional dos colaboradores deficientes. Destacam-se duas contribuições: Pelo fato de estarem atuando no mercado de trabalho percebo que eles se sentem valorizados com parceria dentro da empresa, pois está sendo tratado de igual para igual com os demais colaboradores. Ashley (2002) confirma que, uma empresa que se preocupa em atuar dentro de padrões éticos adota um novo modelo de gestão que começa a ser denominado de responsabilidade social. Temos colaboradores com deficiência que tem se destacado. E quando ele tem que se destacar e atingir metas, é uma forma de oportunizar à esse colaborador, desenvolver melhor seu trabalho.

4. CONCLUSÃO

Os depoimentos dos colaboradores, supervisores e empresários apontam para três conclusões importantes: a inclusão, o cumprimento das cotas para evitar a notificação pelo governo e a falta de acessibilidade.

O debate sobre o caráter inclusivo já tem avançado, pois as empresas, devido a obrigatoriedade da Lei de Cotas, tem se esforçado para receber e permanecer com esse colaborador. Porém a ação governamental, em parceria com o setor privado, mostra-se com limitações para garantir o avanço da política pública. A sensibilização se restringe à tentativa do cumprimento da cota e à realização de atividades de inclusão, porém de maneira muito superficial ainda.

Ficou evidente na pesquisa que todos os colaboradores com deficiência reconhecem que estão empregados hoje principalmente devido a Lei de Cotas, e vêem, na Lei, a oportunidade de valorização e reconhecimento profissional.

Muitos já possuem nível superior e outros cursando. Apesar disso, alguns ainda exercem funções não condizentes com a sua formação escolar.

Constatou-se, também, que os supervisores e empresários têm um discurso diferenciado sobre o assunto, dizendo que oferecem oportunidades de crescimentos e ascensão nas empresas. As limitações físicas, ainda são um fator preponderante quanto à ascensão a cargos nas empresas.

REFERÊNCIAS

- ARAÚJO, J. P. A. Inclusão de pessoas com necessidades especiais no trabalho: a visão de empresas de instituições educacionais especiais na cidade de Curitiba. *Revista Brasileira de Educação Especial*, Marília, v. 12, n. 2, p. 241-254, 2006.
- ASHLEY, P. Ética e responsabilidade social nos negócios. São Paulo: Saraiva, 2002.
- BARDIN, L. Análise de conteúdo. Lisboa: Edições 70, 2011.
- DOMINGUES, I. Epistemologia das ciências humanas. Tomo 1: Positivismo e Hermenêutica. São Paulo: Loyola, 2004.
- GIORDANO, B. W. Deficiência e trabalho: analisando suas representações. São Paulo: Annablume: FAPESP, 2000.
- MAY, Tim. Pesquisa social: questões, métodos e processos. 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2004.
- SANTOS, D. F. L. Possibilidades da hermenêutica na administração. *Revista de Ciências da Administração*. v. 11, n. 23, p. 113-133, jan./abr. 2009.
- SASSAKI, R. K. Inclusão: construindo uma sociedade para todos. Rio de Janeiro: 7. ed. Editora WVA, 2006.
- SOUZA, A. F. Política pública de saúde e pessoa com deficiência: a cidadania como possibilidade. Dissertação (Mestrado Profissional em Avaliação de Políticas Públicas). Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2009.